

2017.1.4

CSR・ERM トピックス <2016 No10>

CSR・ERM トピックスは、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（「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）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。

国内トピックス：2016 年 10~12 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。

<女性活躍>

○女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、最高段階の取得企業が 130 社を突破

（参考情報：2016 年 10 月 31 日付 厚生労働省 HP）

2016 年 4 月に施行された女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った事業者のうち、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」の最高段階（3 段階目）を取得した企業が 137 社となった。

えるぼし認定制度は女性活躍推進法の施行と併せて運用が開始され、企業の行動計画の内容が、厚生労働省の定めた基準をどの程度満たしているかによって 3 段階に区分される。認定を受けた企業は、認定マークを自社の商品、広告、名刺、求人票などに使用して女性活躍を推進している企業であることをアピールできるほか、「公共調達における加点点評価*」や、中小企業においては「日本政策金融公庫による低利融資」を受けることができる。最高段階の認定取得事業者は、10 月末の段階で大企業（従業員 301 人以上）127 社、中小企業（従業員 300 人以下。届出は努力義務）10 社の合計 137 社。事業者の所在地は、北海道から沖縄の全国各地で、業種も製造、流通、金融、通信、建築、インフラ業など多岐にわたっている。

同法では、常時雇用の労働者が 301 人以上の企業は、女性活躍推進に向けた数値目標を含む行動計画の策定・公表および、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられている（10 月末段階の届出率は 99.5%（対象 15,732 社中、15,658 社が届出済み））。

【えるぼし認定の評価項目】

評価項目 1：採用
評価項目 2：継続就業
評価項目 3：労働時間等の働き方
評価項目 4：管理職比率
評価項目 5：多様なキャリアコース

【えるぼし認定の段階】

左記の 5 つの評価項目のうち、

○5 つの基準全てを満たしている	3 段階目
○3~4 つの基準を満たしている	2 段階目
○1~2 つの基準を満たしている	1 段階目

* 公共調達における加点点評価

各府省等において原則平成 28 年度中に開始される予定。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされている。

<CSR>

○武田薬品が SDGs の達成に貢献する CSR プログラムの実施を公表

（参考情報：2016 年 11 月 2 日付 同社 HP）

武田薬品工業株式会社は 11 月 2 日、アフリカやアジアにおける母子保健の課題解決にフォーカスした 3 件の CSR プログラムの実施を公表した。

同社では、戦略ロードマップを策定し、SDGs*等の指標を参照したうえで、自社のマテリアリティを選定しており、その一つに「医薬品アクセス改善」を挙げている。

また、同社は、国連グローバル・コンパクトの LEAD プログラム**参加メンバーであり、企業市民プログラムとして「途上国・新興国の人々の健康に貢献する予防活動」を中期的な戦略領域に設定している。

本取組は、当該戦略領域に関する CSR 活動の一環であり、各々の分野で経験のある国際 NGO をパートナーとして実施する。それぞれのプログラムの概要は下表の通りである。

	パートナー	プログラムの概要	実施地域	期間	総予算
1	ワールド・ビジョン・ジャパン	「地域ヘルスワーカーの能力強化を通じた母子保健プログラム」 乳幼児の死亡率の高い南アジアにおいて、5年間で1,400人の地域医療従事者の能力を強化し、約50万人に保健医療に関する知識とサービスを提供することで、母子の「予防可能な死」を削減する	インド バングラディシュ ネパール アフガニスタン	5年間	約5億円
2	セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	「少数民族の母子を対象とした保健支援プログラム」 アジア少数民族の保健医療のアクセスと質を向上するため、関係保健当局と連携しながら、5年間で保健医療従事者や4万人の少数民族の母子を含む15万人の地域住民への保健教育、研修、サービスを提供する	ミャンマー ベトナム ラオス	5年間	約2.5億円
3	プラン・インターナショナル・ジャパン	「デジタル出生登録プログラム」 ケニアの出生登録率が低い地域において、PCや携帯からアプリを用いて行う出生登録を支援し、子どもたちの基本的人権を保護するとともに、ワクチン接種などの保健医療サービスを受けることができる仕組みを整え、保健医療アクセスに貢献する。	ケニア	3年間	約1億円

* SDGs

2015年9月に国連が採択した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる、持続可能な開発のための国際的な目標。17の目標と169のターゲットから構成される。

** LEAD プログラム

国連グローバル・コンパクトの LEAD プログラムは、サステナビリティに関する先進的な取り組みを実践している企業約50社により構成されるプラットフォーム。参加する日本企業は武田薬品、住友化学、富士ゼロックス。

<地球温暖化>

○神戸市、スターバックス、近畿大学が産学官連携で地域資源循環モデル構築の実証実験を実施

(参考情報：2016年12月2日付 近畿大学 HP)

神戸市、スターバックスコーヒー・ジャパン、近畿大学は12月2日、廃棄物をバイオコークス*化し、次世代型再生可能エネルギーとして循環利用する地域資源循環モデルを構築するための実証実験を開始することを発表した。

本取組では、神戸市内のスターバックス店舗から排出されるコーヒー豆かす、カップ等のすべての店舗廃棄物ならびに神戸市内の剪定枝等を原料として、近畿大学が開発した次世代型固形燃料「バイオコークス」を製造する。本取組における主な実験内容は以下のとおり。

- ・店舗における最適な廃棄物の分別方法、および効率的な収集運搬システムの検討
- ・バイオマスにその他の廃棄物を混合した場合のバイオコークス製造にかかる課題調査、性状分析・燃焼試験、ならびにそれに基づくバイオコークス活用先確保に向けた検討
- ・将来的なごみの削減量ならびに CO2 排出抑制効果の検証

本取組を通じ、バイオマスを地域資源として循環する取組の実現可能性を検討し、将来的にごみ処理量や CO2 排出量の削減を実現するだけでなく、地域内の資源循環を「見える化」することによって、市民の環境意識の醸成を図るとしている。

* バイオコークス

稲わら、もみがら、間伐林、お茶かす、コーヒー豆かすおよび食品残渣などのバイオマス（再生可能な生物由来の有機性資源（化石燃料を除く））を原料として製造する固形燃料。近畿大学バイオコークス研究所所長・井田民男教授が 2005 年に開発。

海外トピックス：2016 年 11 月に公開された海外の CSR・ERM に関する主な動向をご紹介します。

<環境>

○アディダスが海洋廃棄プラスチックから製作したスニーカーの一般販売を開始

（参考情報：2016 年 11 月 4 日付 同社 HP）

アディダスは、海洋廃棄プラスチックから製作したランニングシューズ「Parley x adidas Ultra Boost Uncaged」の一般販売を 11 月 15 日から開始する。7,000 足限定で、同社の店舗やオンラインショップで販売される。本商品は、同社が 2015 年から提携している海洋保護団体の“Parley for the Oceans*”と共同開発したもの。本商品の販売を通じて、人々の海洋廃棄物への認識を高めるとともに、海洋環境の改善につなげることを志向している。

同社と同団体は 2015 年の提携開始以来、3D プリンティング技術を活用した海洋廃棄物由来のスニーカーの製作や、今回一般発売するスニーカーのインスタグラムを通じた無料提供（「使い捨てプラスチック商品を使わないようにするための方法」をテーマに動画投稿したユーザーのうち、50 名にスニーカーが提供されるというもの）を実施してきた。

今回販売されるスニーカーに使われる原材料のうち、95%がモルディブで回収された海洋廃棄物、5%がリサイクルされたポリエステルであり、一足のスニーカーに 11 本のプラスチックボトルが再利用されている。このように、廃棄物を新しい素材やより良い製品に変え、価値を高めていくことは、「アップサイクル」と呼ばれている。

同社は 2017 年末までに海洋廃棄プラスチックを原材料とするスニーカー 100 万足を販売していく計画であり、少なくとも 1,100 万本のプラスチックボトルが再利用される見込みとなる。

* Parley for the Oceans

各業界のクリエイター、思想家、リーダーたちが集い、海洋環境の保護・保全を訴えるためのプロジェクトを展開する団体。アディダスは同団体の創設メンバーである。

<人権>

○国際労働機関（ILO）総会で採択された「1930 年の強制労働条約の 2014 年の議定書」が発効

（参考情報：2016 年 11 月 9 日付 同機関 HP）

2014 年 6 月に国際労働機関（International Labour Organization 以下、「ILO」）総会で採択された「1930 年の強制労働条約（第 29 号）の 2014 年の議定書」が 11 月 9 日に発効した。強制労働条約

(第 29 号) は、すべての強制労働の使用を、できる限り短い期間のうちに廃止することを目的とした条約であるが、現代の人身取引などの問題に対応するために同議定書が採択された。強制労働の防止・使用の撤廃、被害者保護、補償などの救済を得る機会の提供、加害者の制裁に向けた実効的な措置を講じることを批准国に求めるものである。

発効までに批准を完了した国は、ニジェール、ノルウェー、英国、モーリタニア、マリ、フランス、チェコ、パナマ、アルゼンチンの 9 カ国である。なお、2014 年 6 月に同議定書が採択された際、日本は政府、労働者代表（日本労働組合総連合会）、使用者代表（日本経済団体連合会）ともに賛成票*を投じているが、外国人技能実習生の保護強化など関連法令の精査・整備が十分でないこともあり、批准には至っていない。

ILO は、国際使用者団体（IOE）**と国際労働組合連合（ITUC）***とともに、2018 年までに 50 カ国以上が批准するよう「50 for Freedom」というキャンペーンを展開している。

* ILO の投票では、各国の政府、労働者代表、使用者代表が各々一票を持ち、それぞれが独立して投票を行う制度となっている。

** 国際使用者連盟（International Organization of Employers 以下、「IOE」）

ILO 創立 1 年後の 1920 年に創設された世界中の使用者が情報、見解、経験を交換するための常設連絡機関である。IOE は国連機関及びその他国際機関に使用者の見解を伝え、促進する公認の手段となっている。現在、144 カ国、151 の国内使用者・企業団体が加盟している。

*** 国際労働組合連合（International Trade Union Confederation 以下、「ITUC」）

2006 年 11 月 1 日に、国際自由労働組合総連盟（国際自由労連・ICFTU、1949 年結成）、国際労働組合連合およびそれまでどちらにも加盟していなかった国の労働組合中央組織によって設立された世界最大の労働組合の国際組織である。現在、世界 156 カ国、延べ 1 億 7,428 万人が加盟している。

<環境>

OCVF が COP22 で気候変動対策を強化する旨の共同声明を発表

（参考情報：2016 年 11 月 18 日 CVF HP）

Climate Vulnerable Forum（CVF）は、2016 年 11 月 18 日、モロッコのマラケシュにて開催されている国連気候変動枠組条約第 22 回締約国会議（COP22）で、気候変動対策を強化する旨の共同声明を発表した。

CVF は、気候変動による脅威（農作物の生産量の減少に伴う経済成長の鈍化、飢餓の増大、深刻な水不足など）に対応するための各種資源の乏しい発展途上国が中心となり、気候変動の問題に取り組む上での専門知識や知見の共有を目的として結成した国際的なパートナーシップ*。

CVF の共同声明の主な内容は、以下の通り。

- ・ CVF の参加国の全て（COP22 の参加国のおよそ 4 分の 1 に相当）が、遅くとも 2030～2050 年に、自国のエネルギー量を 100%再生可能エネルギーとする
- ・ 本年 11 月 4 日発効のパリ協定で、5 年ごとに国連への提出を義務付けられている国別の温室効果ガス排出の削減目標を引き上げる
- ・ CVF の参加国でない国々に対して、温室効果ガスの削減に向けた同様の取組を促進するように要請する

* 参加国はアフリカ、アジア、カリブ海諸国、ラテンアメリカ諸国および太平洋の国々計 47 カ国。

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

育児・介護休業法の改正に対応し、社内の育児・介護に係る規則を改正しましたが、規則の改正以外に企業として実施すべき取組があれば教えてください。

Answer

1. 仕事と家庭の両立支援を取り巻く現状

我が国においては少子・高齢化が急速に進行しており、労働力人口の減少が深刻な社会問題の一つとして捉えられています。この問題に対処するため、厚生労働省の労働政策審議会においても「仕事と家庭の両立支援対策の充実」が議論されています。しかしながら、我が国においては、仕事と家庭の両立が十分実現しているとは言い難い状況です。

介護をしている雇用者（240万人）のうち、介護休業を利用した人の割合は、3.2%に留まっています。また、男性の育児休暇の取得率は、2.65%と、女性の81.5%と比較して著しく低くなっています。さらに、パート・派遣職員の第一子出産前後の妻の継続就業率は、18.0%と正規職員の場合の52.9%と比較して、低水準となっています。

このような状況を改善するためには、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる雇用環境をさらに整備し、労働者に浸透させていくことが求められます。

2. 育児・介護休業法の改正について

こうした中、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」）」を改正する法律が平成28年3月29日に成立し、2017年1月1日に施行されました。ここでは、以下に概要のみを簡潔に記載します。

No	改正項目	改正前	改正後
1	介護休業の分割取得	介護休業について、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能
2	介護休暇の取得単位の柔軟化	介護休暇について1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能
4	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）	なし	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設
5	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能 ①過去1年以上継続して雇用されていること	申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和 ①過去1年以上継続し雇用されていること

		②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く	②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと
6	子の看護休暇の取得単位の柔軟化	子の看護休暇について1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能
7	育児休業等の対象となる子の範囲	育児休業など*が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等**も新たに対象

* 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含む。

** 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。

3. 男女雇用機会均等法の改正と事業主が職場で講ずべき防止措置について

同様に、男女雇用機会均等法も改正され、2017年1月1日に施行されました。同法では、改正前でも妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止されていましたが、今回の改正により、上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為がないよう防止措置を講じる義務が課されることとなりました。具体的な防止措置については、2016年8月2日に厚生労働省より「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」が出されており、概要は以下の通りです。

No	講ずべき措置	実施例
1	事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	・妊娠、出産等に関するハラスメントに対する方針と制度等を就業規則等で定め、ハラスメントの内容や背景等と合わせて、社内報やホームページ、研修等で役職員に周知・啓発する。 ・行為者に対しては、厳正に対処する旨の方針と対処の内容を懲戒規程等で定め、役職員へ周知・啓発する。
2	相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	・労働者からの相談窓口を設置する。可能であれば、セクハラ等の相談にも一元的に対応できる窓口とする。 ・相談窓口の担当者が適切に対応できるための社内連携体制（人事部門等）や、留意点等を記載した相談対応マニュアル等を整備する。
3	職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応	・相談者と行為者の双方から事実関係を確認する。 ・被害者の職場環境の改善や制度の利用等に向けた措置を講ずる。 ・行為者に対する必要な懲戒等の措置を講ずる。 ・改めて職場における方針等の周知・啓発や、再発防止に向けた措置を講ずる。
4	職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	・妊娠、出産等した労働者の周囲の労働者へ業務が偏ることを軽減するための業務分担の見直しや業務の効率化等を行う。 ・妊娠、出産等した労働者が制度等を利用できるという知識をもつことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発する。

5	プライバシーの保護措置と不利益な取扱いを行わない旨の周知・啓発	・相談者・行為者等のプライバシー保護のために必要な事項をマニュアル等に定め、相談窓口の担当者へ周知し、必要な研修を行う。 ・妊娠、出産等に関するハラスメントの相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を就業規則等で定め、役職員へ周知・啓発する。
---	---------------------------------	--

4. 規則の改正以外に企業として実施すべき取組

改正された育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の施行期日が2017年1月1日であるため、就業規則等の社内ルールを既に整備された企業は多いと思いますが、ルールを整備するだけでは、仕事と家庭の両立を支援する態勢が十分とは言えません。

なぜなら、前回の育児・介護休業法の改正は2009年でしたが、厚生労働省が2013年1月に男女各1,000人の正社員を対象とした調査では、仕事と介護を両立することに対して「不安を感じる（「非常に不安を感じる」「不安を感じる」）」と回答した人が男性で74.4%、女性で79.8%を占めていました。

また、厚生労働省が2014年に実施した別の調査では、介護に関する具体的な不安として、

「公的介護保険制度の仕組みがわからない（53.3%）」

「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい（52.2%）」

「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない（44.7%）」

「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない（40.9%）」

「勤務先に介護に係る支援制度がない、もしくはわからない（39.1%）」

のような回答が多く挙がっています。

さらに、親の介護や手助けをしている中で、あるいはその状況に直面した場合、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うかという質問に対して、「続けられないと思う」または「わからない」と回答した人は77.4%にのぼり、介護をしながら働き続けられる見込みを持っている人は22.1%にとどまっています。

一方で、厚生労働省が2012年10月に企業に対して実施した調査では、企業における従業員の介護に関する実態の把握状況をみると、「特に把握していない」と回答した企業が46.4%と半数近くを占めており、従業員の不安や仕事と家庭の両立状況を十分につかめていないことがわかります。

以上の調査結果や冒頭に紹介した介護休業の利用率（3.2%）などから推察すると、仕事と家庭の両立を真に実現していくためには、企業側が従業員の不安や仕事と家庭の両立の状況を十分につかんだ上で制度を設計し、制度を職場に定着させる継続的な取組が重要であると考えられます。

企業は、今回の法改正を踏まえて職場のルールを整備するのみではなく、以下のような取組を実施していくことが肝要です。

1) 従業員の仕事と家庭の両立に関する実態把握

仕事と家庭の両立を支援するための態勢を充実させるためには、まず、従業員が抱えている介護や育児の有無、仕事と家庭の両立に必要な休業などの制度や公的な制度などの理解度に関する現状を把握することが肝要です。

厚生労働省が2013年1月に実施したアンケートの結果をみると、介護や手助けを行っている就労者の「介護について上司や同僚に知られることの抵抗感」は「あまりない」「ない」と考える人が7割を超えており、抵抗感はそれほど強くないことがわかります。アンケートや人事面談などを通じたヒアリング等を活用し、自社の従業員の実態やニーズ等を把握することが出発点となります。

2) 制度設計・見直し

次に、前述の実態把握を踏まえて、仕事と家庭を両立させるための自社制度を見直し、必要に応じて制度をさらに充実させたり、従業員にとって分かり易く、利用しやすい内容にしておくことが必要です。現行の制度を見直す際に確認すべき点は以下の通りです。

- ①法定の基準を満たしているか
- ②自社の制度が従業員の支援ニーズに対応しているか
- ③自社の制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているか
- ④自社の制度の利用要件がわかりやすいか、利用手続きは煩雑でないか

育児・介護休業法に定められている内容は、企業としての最低限の取組です。重要なのは、自社の従業員のニーズに合わせて制度を設計していくことです。

3) 従業員への支援策実施

制度の設計・見直しが終わったら、制度を社内へ定着させるための支援策を実施します。支援策としては、

- ①会社としての方針の周知
- ②「介護や子育てに直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
- ③会社の支援制度の周知
- ④相談しやすい環境の整備

などが挙げられます。具体的な取組例は、前述3「事業主が職場で講ずべき防止措置」の実施例を参照下さい。

特に介護に係る支援策は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいため、従業員が介護に直面してから必要な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような情報提供などの支援を行うことが重要です。

4) 働き方改革

長時間残業が常態化している職場では、育児や介護を支援する制度がなかなか職場に定着しにくいのが実態です。長時間労働を解消していくため、仕事の「見える化」や「共有化」を実施し、業務の効率化を職場全員で検討していくことが不可欠です。

また、育児や介護の制度を利用することにより、周囲の従業員の負担を軽減するための措置も必要です。業務分担を見直し、特定の従業員へ業務が偏ることを軽減したり、育児や介護の制度を利用する人を支援する従業員に対し、評価や給与の面でインセンティブを付与していくことなどが有効と考えられます。

さらに、日本社会に根強く残る「性別役割分業」の意識を職場で改善していくことも不可欠です。「育児や介護は女性の役割」というような意識が根強く残っている職場では、従業員がそれぞれの働き方を職場で実現していくことが期待できません。このような状況を改善していくためには、男女の業務分担のあり方を見直し、各職場において女性従業員のロールモデルを示していくことが必要です。また、ダイバーシティ教育の充実も不可欠です。ダイバーシティの意義は、それぞれの働き方の違いを認め合い、生かし合って、企業をさらに強くしていくことにあります。偏見を解消し、仕事と家庭の両立に関する多様なニーズを理解し合い、多様な生き方や働き方をお互いに支援していける職場づくりの推進が望まれます。

[参考資料]

- ・『改正育児・介護休業法 参考資料集』厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職場家庭両立化（2016年8月）
- ・『育児・介護休業法のあらまし』厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）
- ・『企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』厚生労働省

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）に関しても、以下のテーマについてコンサルティング・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等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 事業リスクマネジメント部

TEL.03-5296-8912（CSR・法務グループ）

TEL.03-5296-8914（統合リスクマネジメントグループ）

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

◇CSR（企業の社会的責任）

◇企業リスク分析・評価

◇危機管理

◇法務リスク全般

◇食品リスクマネジメント

◇D&O（役員賠償責任）

◇ERM（全社リスク管理）

◇コンプライアンス（法令遵守）

◇海外危機管理

◇製造物責任（PL）・製品安全（PS）

◇情報セキュリティ

◇CS・苦情対応 他

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