

2016.2.1

CSR・ERM トピックス <2015 No.10>

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：2015 年 12～2016 年 1 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>

○リクルートホールディングスが全ての従業員を対象としたリモートワーク制度を本格導入

（参考情報：2015 年 12 月 24 日付 同社 HP）

リクルートホールディングスは 12 月 24 日、雇用形態にかかわらず全ての従業員を対象とした、上限日数のないリモートワーク*制度を 2016 年 1 月より本格導入すると発表した。

同社は同制度を「ライフステージやその時々仕事の状況に応じ柔軟な働き方を誰しもが選択できるための施策」と位置づけ、制度の導入にあたっては、育児や介護などの特別な事情を持たない従業員、派遣社員なども対象とした。

同制度の特長は以下の通り。

- リクルートホールディングスで働く全ての従業員と、会社間の同意および本人の希望があった派遣社員が対象
- 自宅、外出先、時間貸しオフィスなど任意の場所で業務遂行が可能
- 上限日数は設けず、上司による実施判断があれば個人の状況に合わせて柔軟にリモートワークを選択可能
- モバイル PC や携帯電話など、セキュリティ対策が施されたツールを会社より支給
- 個人の評価は従来通り、成果をもって行う

同制度導入に至る経緯は以下の通り。

2015 年 4 月	● プロジェクトメンバーキックオフ
5 月	● リモートワーク実証実験(一次)の参加組織募集 ● リモートワーク手引きを参加者に送付
6 月	● 実施前アンケートにより、リモートワークにおける不安感や期待感などを調査 ● リモートワーク実証実験(一次)開始 ➢ 週 2 日以上の出社禁止 ➢ 参加グループ単位の参加者全員でリモートワークの検証
7 月	● リモートワーク実証実験(一次)終了 ● 実施後アンケートにより、期待感や不安、感じた課題などをヒアリング
8 月	● リモートワーク実証実験(二次)開始 ➢ 一次実証実験より実施対象を拡大 ➢ 「週 2 日以上の出社禁止」というルールは撤廃、組織に任せる

9 月	● リモートワーク実証実験(二次)終了 ➤ レイアウト変更の告知
10 月	● レイアウト変更 (フリーアドレス開始) ● リモートワーク実証実験(三次：最終)開始
12 月	● 労務規定変更
2016 年 1 月	● リモートワークの本格導入開始

なお、リクルートホールディングスの他、リクルートアドミニストレーション、リクルートマーケティングパートナーズにおいても同制度が導入されており、グループ計約 2,000 名が制度を利用している。

* リモートワーク

自宅や外出先、時間貸しオフィスなど任意の場所で業務を行う働き方のこと

<情報管理>

○経済産業省が「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を公表

(参考情報：2015 年 12 月 28 日付 同省 HP)

経済産業省は 12 月 28 日、独立行政法人情報処理推進機構と共同で策定した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を公表した。

様々なビジネスの現場において、IT の利活用は企業の収益性向上に不可欠なものとなっている一方、企業が保有する顧客の個人情報や重要な技術情報等を狙うサイバー攻撃は増加傾向にあり、その手口は巧妙化している。そこで、企業戦略として、IT に対する投資やセキュリティに対する投資をどの程度行うかなど、経営者による判断が必要となる。

同ガイドラインは、IT に関するシステムやサービス等を提供する企業及び経営戦略上 IT の利活用が不可欠である企業の経営者を対象とし、同ガイドラインに基づき、経営者のリーダーシップの下で企業自らがサイバーセキュリティの対応強化に取り組むことを最大の目的としている。

同ガイドラインは、サイバー攻撃から企業を守る観点で、経営者が認識する必要のある「3 原則」、及び情報セキュリティ対策を実施する上での責任者となる担当幹部（CISO*等）に経営者が指示すべき「重要 10 項目」をまとめている。「重要 10 項目」については、各項目に対し、対策を怠った場合のシナリオと対策例が示されている。「3 原則」と「重要 10 項目」の各項目は以下のとおり。

サイバーセキュリティ経営の 3 原則（経営者が認識しなければならない事項）	
原則 1	経営者は、IT 活用を推進する中で、サイバーセキュリティリスクを認識し、リーダーシップによって対策を進めることが必要
原則 2	自社は勿論のこと、系列企業やサプライチェーンのビジネスパートナー、IT システム管理の委託先を含めたセキュリティ対策が必要
原則 3	平時及び緊急時のいずれにおいても、サイバーセキュリティリスクや対策、対応に係る情報の開示など、関係者との適切なコミュニケーションが必要

サイバーセキュリティ経営の重要 10 項目（CISO 等に指示すべき事項）	
指示 1	サイバーセキュリティリスクの認識、組織全体での対応の策定
指示 2	サイバーセキュリティリスク管理体制の構築
指示 3	サイバーセキュリティリスクの把握と実現するセキュリティレベルを踏まえた目標と計画の策定
指示 4	サイバーセキュリティ対策フレームワーク構築（PDCA）と対策の開示
指示 5	系列企業や、サプライチェーンのビジネスパートナーを含めたサイバーセキュリティ対策の実施及び状況把握
指示 6	サイバーセキュリティ対策のための資源（予算、人材等）確保
指示 7	IT システム管理の外部委託範囲の特定と当該委託先のサイバーセキュリティ確保
指示 8	情報共有活動への参加を通じた攻撃情報の入手とその有効活用のための環境整備
指示 9	緊急時の対応体制（緊急連絡先や初動対応マニュアル、CSIRT**）の整備、定期的かつ実践的な演習の実施
指示 10	被害発覚後の通知先や開示が必要な情報の把握、経営者による説明のための準備

* CISO

Chief Information Security Officer（最高情報セキュリティ責任者）の略称。

** CSIRT

Computer Security Incident Response Team の略称であり、コンピュータセキュリティに係るインシデントに対処するための組織の総称。インシデント関連情報、脆弱性情報、攻撃予兆情報を常に収集、分析し、対応方針や手順の策定などの活動を実施する。

<健康経営>

○経済産業省と東京証券取引所が「健康経営銘柄 2016」を発表

（参考情報：2016 年 1 月 21 日付 同省 HP、日本証券取引所グループ HP）

経済産業省と東京証券取引所は 1 月 21 日、「健康経営銘柄 2016 選定企業取組レポート」を発表した。

従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に企業の収益性等を高める投資であるとの考えの下、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組むこと」と定義づけた上で、戦略的に健康経営に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として昨年度から選定している。

5 つの評価指標*で銘柄の選定を行っており、今年度は、同取引所に上場する企業のうちアンケート調査に回答した 573 社を対象に選定され、25 社が同銘柄に選出（うち、初選出は 11 社）された。

今年度の選定では、以下の特色が見られる。

①健康経営に取り組む企業の増加

回答企業数が昨年度 493 社から今年度 573 社に増加している。特に新規回答企業のうち 24% が上位 20%に入っており、健康経営の認知や健康経営に係る取組を一層促進しようとする動きが前回調査時より着実に拡大していると考えられる。

②情報発信の増加

「従業員の健康保持・増進の理念・方針の明文化の状況」について、昨年度 53.3%に対し、

今年度 65.1%と、11.8 ポイント増加しており、健康経営に係る「理念・方針」を明文化する企業が拡大していると考えられる。

③情報発信、経営層による健康経営へのコミットの増加

「従業員の健康保持・増進の推進の責任者の役職」について、経営トップが 14.8%、役員層が 49.0%と過半数を占めており、経営トップをはじめとする役員層がコミットして推進する健康経営が広がっていると考えられる。

* 5つの評価指標

1. 経営理念・方針

- ・ 企業経営における従業員の健康保持・増進の位置づけの認識
- ・ 従業員の健康保持・増進に関する経営方針などへの明文化
- ・ 経営トップ自らによる従業員の健康保持・増進に係る情報の社内外への発信

2. 組織体制

- ・ 従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態
- ・ 専門人材（産業医、保健師、看護師など）の活用
- ・ 従業員の健康保持・増進の推進に対する企業経営層の関与

3. 制度・施策実行

- ・ 従業員の健康保持・増進を行う上での従業員の健康状態や取組に係る課題把握
- ・ メンタルヘルスに関する各種チェックの実施
- ・ 労働時間の管理のための制度や施策の実施

4. 評価・改善

- ・ 従業員の健康保持・増進を目的として導入した施策の効果検証の実施
- ・ 健康状態、医療費、生産性等、取組の具体的改善効果の把握
- ・ 従業員の健康保持・増進施策の効果検証を踏まえた改善の取組

5. 法令遵守・リスクマネジメント

- ・ 関連法令における重大な違反に係る行政指導等の有無

海外トピックス：2015年11月～12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。

<CSR>

○AccountAbility がステークホルダー・エンゲージメントの国際基準 AA1000SES(2015)を公表

(参考情報：2015年11月17日付 同団体 HP)

アカウンタビリティに関する国際基準を発行している英国の NGO「AccountAbility」は11月17日、改定を進めていたステークホルダー・エンゲージメント*に関するフレームワークの AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015 を公表した。

AA1000SES は AA1000**シリーズの一つで、効果的なステークホルダー・エンゲージメントの計画、実践、評価、そしてコミュニケーション手法に関する実用的な手引きとなっている。組織内外のエンゲージメントに適用可能な点や組織規模を問わず参照できる点が特長とされる。2005年の公表以降、順次改定(2008年、2011年)が行われている。

AA1000SES(2015)は、以下につき、専門家や実務家らの視点を踏まえて解説している。

- ・ステークホルダー・エンゲージメントに関するコミットメントの確立
- ・ステークホルダー・エンゲージメントの目的およびスコープの設定
- ・ステークホルダー・エンゲージメントとガバナンスや企業戦略、実務との統合
- ・ステークホルダー・エンゲージメントの計画、実践、評価、改善等のすべての局面における質の向上を図るためのプロセス

本基準を活用し、ステークホルダー・エンゲージメントに取り組むことで、リスク管理やブランド強化、組織全体のサステナビリティパフォーマンス向上を実現することが期待される。

* ステークホルダー・エンゲージメント

ISO26000 では、「組織の決定に関する基本情報を提供する目的で、組織と一人以上のステークホルダーとの間に対話の機会を作り出すために試みられる活動」と定義され、重要な概念として取り上げられている。

** AA1000

AA1000 は、アカウンタビリティ(説明責任)を果たすための枠組みを、組織が自ら設定し構築するための国際規格。AA1000 原則基準 (AA1000APS)、AA1000 保証基準(AA1000AS)、AA1000 ステークホルダー・エンゲージメント基準 (AA1000SES)により構成される。

AA1000 シリーズを利用する組織体は、CSR/環境報告書に何を記載しているかではなく、AA1000APS の原則に準拠し、適正なプロセスを経て情報開示を行ったかどうか求められる。

ガイドラインのダウンロード (<http://www.accountability.org/standards/aa1000ses.html>)

<人権>

○ネスレがタイのサプライチェーンにおける労働者の人権確保のためのアクションプランを公表

(参考情報：2015年11月23日付同社 HP)

スイスの食品大手ネスレは11月23日、タイのシーフードサプライチェーンにおける強制労働などの人権侵害防止に向けたアクションプランを公表した。

タイの漁業においては、強制労働や虐待などの行為が行われている可能性があるとの懸念から、同社のサプライチェーンにおける実態を把握するとともに、労働者の保護・労働条件の向上を図ることを目的として、本アクションプランが作成された。

アクションプランには、以下の取組をサプライヤーや現地パートナー等と共同で実施すること

が盛り込まれている。

- ・ **緊急対応チームの設置**
労働者を強制労働から保護し、必要とされる支援を実施するための組織を設置する。
- ・ **内部通報制度の設置**
労働者が労働環境に不平・不満を感じた場合等に緊急対応チームに匿名で通報ができる制度を設ける。
- ・ **漁船内の監査プログラムの実施**
漁船内の労働環境に関する監査プログラム。ランダムに選定した漁船に対して第三者が監査を実施し、労働者に対して労働状況および生活環境に関するインタビューも行う。
- ・ **漁船の所有者や船長に対するトレーニングの実施**
シーフードのトレーサビリティ、労働者の雇用や契約、労働条件や給料等についての意識改革や注意喚起を促す教育・訓練を他の企業や NGO との共同で実施する。
- ・ **トレーサビリティシステムの構築**
サプライヤーの漁船から、工場までを網羅したトレーサビリティシステムを構築する。

<地球環境>

○欧州委員会が EU の循環型経済の実現に向けた新提案を採択

(参考情報：2015 年 12 月 2 日付 欧州委員会 HP)

欧州委員会は 12 月 2 日、循環型経済*の実現に向けて、廃棄物の発生抑制やリサイクルに関する EU 共通の枠組み構築のための新提案を採択し、発表した。

EU は、成長戦略「EUROPE 2020」で掲げる優先課題の 1 つ「持続可能な経済成長」を実現するため、資源の効率的な利用を志向している。その実現に向けて、欧州委員会は 2014 年 7 月 2 日に、従来の廃棄物枠組指令における廃棄物の発生抑制やリサイクルに関する主要目標の見直し等を含む提案を一度は採択したが、実現可能性や昨今の国際的な議論の方向性等を踏まえて再検討し、改めて提案が行われたもの。

新提案には、廃棄物の発生抑制やリサイクルを促進するための新目標、それを監視するための方策などが盛り込まれている。

従来の廃棄物枠組指令に対する新提案の主な目標は、以下のとおりである。

従来の廃棄物枠組指令	加盟国は 2020 年までに、家庭から排出される紙、金属、プラスチック、ガラス及び可能であればその他の類似の廃棄物の 50%について、リサイクルまたはリユースのための準備をしなければならない。 <u>欧州委員会は 2014 年末までに、2020 年目標を強化する必要があるかどうか判断しなければならない。</u> (同指令第 11 条 2)
今般の提案	・ 2030 年までに、EU 加盟国各自治体の廃棄物のリサイクル・リユース率を 65%とする。 ・ 2030 年までに、包装廃棄物のリサイクル・リユース率を 75%とする。 ・ 2030 年までに、リサイクル可能な廃棄物（プラスチック、紙、金属、ガラス、生ごみを含む）の埋立て廃棄量を最大 10%削減する。

(廃棄物枠組指令等より抜粋。下線は弊社)

今後、欧州理事会や欧州議会で議論される見通しであるが、具体的なスケジュールは本発表では示されていない。

* 循環型経済

EU は、成長戦略「EUROPE 2020」の一環として、生産、消費、廃棄という従来型の経済モデルを脱却し、製品のリサイクルやリユースの促進を通じ、資源・エネルギーの節約、廃棄物の発生抑制等を実現する循環型経済モデルへ移行することで、地球環境の保全とともに、新たな雇用の創出、国際競争力の強化を目指し、様々な取組を進めている。

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

「平成 27 年 5 月に施行された改正会社法・会社法施行規則では、会社の業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）の運用状況について、事業報告書への記載が必要とされていますが、記載すべき事項や留意すべき点を教えてください。」

Answer

1. 法改正の内容および適用時期について

従来、会社法施行規則 118 条 2 項において、内部統制システムについて決定または決議があるときは、その決定または決議の内容の概要を事業報告書に記載しなければならないとされていました。今般の改正により、内部統制システムの適切な運用の実現を目的として、『決定または決議の内容の概要』に加えて、『運用状況の概要』についても事業報告の対象とされました。これにより、3 月期決算の会社であれば、平成 28 年に開催する株主総会において、施行日以後の内部統制システムの運用状況を開示することが必要となります。

2. 内部統制システムの運用状況に関する開示事項について

会社法では、内部統制システムを以下のように規定しており（会社法 362 条 4 項 6 号、会社法施行規則 100 条を参照）、運用状況の開示についても、基本的には下記事項に沿って記載することになります。

（機関設計に関わらず共通して求められる体制）

- ☐ 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- ☐ 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- ☐ 損失の危険の管理に関する規定その他の体制
- ☐ 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ☐ 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- ☐ 当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

（監査役設置会社以外の場合に①～⑥に追加して求められる体制）

- ☐ 取締役が株主に報告すべき事項の報告をするための体制

（監査役設置会社の場合に①～⑥に追加して求められる事項・体制）

- ☐ 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

- ☐ (当該使用人の) 取締役からの独立性に関する事項
- ☐ (監査役の当該使用人に対する) 指示の実効性の確保に関する事項
- ☐ (使用人等による) 監査役への報告に関する体制
- ☐ (通報した者が) 不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- ☐ (監査役の) 職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
- ☐ 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

では、記載内容について、具体的にどの程度記載すればよいのでしょうか。この点、法制審議会会社法制部会*における意見では、単に「業務の適正を確保するための体制」に則った運用を実施しているという記載だけでは、「運用状況の概要」の記載とは言い難いと考えられており(意見第 3.2. (11) ①)、内部統制システムの客観的な運用状況を記載すべきだと考えられています(他方、運用状況の評価の記載まで求めないとされています(意見第 3.2. (11) ③)。

本条の趣旨に立ち返れば、内部統制システムの適切な運用の実現を目的として、運用状況の開示が求めているわけですから、内部統制システムが適切に運用されていると読み手が理解しうる程度に具体的な記述が望ましいといえます。

内部統制システムの決定・決議および運用状況の具体的な記述について、以下のチェック項目を参考にとよいでしょう(下記チェック項目は全ての記載事項を網羅するものではありません。)

(組織体制および権限役割)

- ☐ どのような組織体制でどのようなメンバー(社外取締役や専門家等)が参画しているか。
- ☐ 組織体制における責任および権限が明らかにされているか。
- ☐ どのような頻度・方法で組織体制が運営されているか。
- ☐ 平時・有事において組織間の連携はどのような連携がされているか。

(仕組み・ルールの整備状況)

- ☐ 実効性のある仕組みや社内規程が整備されているか。
- ☐ 仕組みや社内規程の運用や見直しが適切にされているか。
- ☐ どのような方法で仕組みや社内規程にアクセスできるか。

(教育・訓練の実施状況)

- ☐ どのような内容の教育・訓練が実施されているか。
- ☐ どのような対象者に教育・訓練が実施されているか。
- ☐ どのような頻度や機会に教育・訓練が実施されているか。

(インターリスク総研作成)

3. 内部統制システムの運用状況の開示にあたっての留意事項について

運用状況の開示にあたっては、内部統制システムが適切に決定・決議されていることが前提となります。会社法の要請により、既に何らかの内部統制システムが決定・決議されているはずですが、その実効性については社外専門家などを活用して検証することが必要でしょう。

その上で、内部統制システムを適切に運用し、その開示を通じて株主に対する説明責任を果た

していくことが求められます。その際、何を根拠として、いつ、誰が、誰に、何をしたのかなど、運用実績を記録・保管し、エビデンスに基づいた運用状況の開示を行うことが必要といえます。

(内部統制システムの適切な運用を裏付けるエビデンスの例)

- ・ 内部統制システム基本方針
- ・ 内部統制システムに関する規程（リスク管理規程・コンプライアンス規程・文書管理規程等）
- ・ 内部統制システムに関する業務が記載された職務分掌
- ・ 危機発生時に適用される規程・マニュアル
- ・ 内部統制委員会等の議事録（開催日時、参加者、議案、決議等）
- ・ 監査結果を報告するために作成された資料
- ・ 内部通報制度の相談件数および相談内容を共有するために作成された資料
- ・ リスク管理やコンプライアンスに関する教育・研修の計画・実施に関する資料、コンテンツ資料

(インターリスク総研作成)

前述のとおり、運用状況の開示が求められる理由は、内部統制システムの適切な運用の実現です。法律の要請を満たすだけでなく、内部統制システムが適切に運用され、有効に機能していることを合理的に説明することで、投資家をはじめとするステークホルダーからの信頼を得ることが本質的な目的といえます。

そのためにも、内部統制システムの有効性について適宜検証し、検証結果を踏まえて内部統制システムの見直し・改善を実施するが望まれます。

* 法制審議会会社法制部会

法務に関する基本的な事項を調査審議する法務大臣の諮問機関

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（全社的リスク管理）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（全社的リスク管理）

◇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 2016