

2016.1.4

CSR・ERM トピックス <2015 No.9>

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 11 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。

<知的財産>

○特許庁が世界最大規模の商標データベースに日本の商標出願・登録に関する情報を提供

（参考情報：2015 年 11 月 24 日付 経済産業省 HP）

特許庁は 11 月 24 日、世界最大規模の無料の商標データベース「TMview*」に、日本の商標の出願・登録に関する情報の提供を開始したと発表した。

今回の情報提供により、同データベースに日本の商標の出願・登録に関する情報（書誌情報、経過情報、イメージデータ等を含む）が反映されるとともに、日本語による検索画面が追加され、諸外国の商標情報を一括で簡便に検索できるようになった。

企業がグローバル展開するに際して、各国の商標の出願・登録に関する情報を個別に調査するには、時間とコストを要する等の課題があった。同データベースの活用により、このような課題の改善につながる事が期待される。

* 「TMview」とは、欧州共同体商標意匠庁（OHIM）が無料で提供する、出願・登録商標の検索および詳細情報の照会を一括して行うことができるサービス。43 の国と機関の約 3,100 万件のデータが蓄積され、31 の言語で検索、照会することができる。

<TMview に参加している 43 の国と機関>

日本、オーストラリア、ブルガリア、ベネルクス、カナダ、スイス、キプロス、チェコ共和国、ドイツ、デンマーク、エストニア、スペイン、フィンランド、フランス、英国、ギリシャ、クロアチア、ハンガリー、アイルランド、イタリア、韓国、リトアニア、ラトビア、モロッコ、マケドニア旧ユーゴスラビア共和国、マルタ、メキシコ、ノルウェー、フィリピン、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、セルビア、ロシア連邦、スウェーデン、スロベニア、スロバキア、チュニジア、トルコ、米国、OHIM、世界知的所有権機関（WIPO）

<CS・苦情>

○三越伊勢丹ホールディングスが展示会形式の従業員教育「クレーム情報展」を開催

（参考情報：2015 年 11 月 27 日付 同社 HP）

三越伊勢丹ホールディングスは 11 月 27 日、同グループの従業員向けコンプライアンス品質管理教育の一環として「クレーム情報展」を開催した、と発表した。

「クレーム情報展」は、現場で発生した衣料販売時のトラブルなど顧客からのクレーム事例と原因を解説したパネルを展示し、常駐している品質管理担当者が来場する従業員にポイントを解説する、というもの。

同グループの従業員は日時を定めた研修・勉強会には参加できないことが多かったが、「展示会

形式」とすることで、業務の合間などに受講できるようになり、学習機会が広がった。また、クレームとなりやすい不具合製品の実物なども併せて展示することで学習効果も高まり、従業員の品質や安全性に対する意識の向上につながった、としている。

<労働慣行>

○日本 IBM が同性パートナー登録制度を新設

(参考情報：2015 年 11 月 30 日付 同社 HP)

日本 IBM は 11 月 30 日、LGBT*の社員が安心して働くため、同性パートナーを会社に登録する「IBM パートナー登録制度」を新設し、2016 年 1 月から施行すると発表した。

同制度は、LGBT の社員が能力を最大限に発揮できる環境を整えることの一環として実施するもの。同社では他社に先駆け、2004 年から性的指向に関する認知度と理解を向上するため、社内外で研修やイベントを開催したり、制度面の検討を行ってきた。また、2012 年からは結婚祝金を同性のパートナーにも支給してきた。当制度の対象**は日本 IBM の正社員とその同性パートナーとし、登録したパートナーとの結婚や出産などの特別有給休暇***や育児および介護休職を取得できるようにする。また、慶弔見舞、赴任旅費といった人事プログラムの対象を登録されたパートナーに拡大する。

同社は、思想や文化、人種、性別や出身地などさまざまな違いを持つ人材の多様性（ダイバーシティ）をイノベーションの源泉かつ重要な経営戦略の一つと位置付けており、今後も制度の拡大を検討しているという。

* LGBT

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーといった性的指向少数派の総称

** 同性パートナー登録制度の対象

双方が成人であり、配偶者がなく、およびパートナーが近親者でないことが条件

*** 特別有給休暇

結婚、パートナーの出産、パートナーまたはパートナーの子の死亡、パートナーの父母または兄弟姉妹の死亡、正社員が国内赴任で新勤務地に家族（パートナーを含む）帯同で赴任するとき、家族の看護、介護など

海外トピックス：2015 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。

<労働慣行>

○H&M がサプライチェーンにおける労働環境向上のための協定をグローバルユニオンらと締結

(参考情報：2015 年 11 月 3 日付 H&M HP、インダストリアル・グローバルユニオン HP、IF Metall HP)

アパレル業界大手の H&M は、サプライヤーの工場約 1900 拠点到勤務するおよそ 160 万人の労働環境を向上させるための協定を、インダストリアル・グローバルユニオン*、および IF Metall** と締結した。

本協定は、繊維産業を持続可能なものとするための取り組みの一つであり、協定に定められた内容は以下の通り。

- ・工場、会社、業界レベルのそれぞれにおいて、労使間の労働協約締結を促進すること
- ・労働者は自身の健康、安全を守るため、危険な労働を断る権利をもつこと
- ・経営者、組合代表の双方に対して、以下の項目の意識や理解を高めるためのトレーニングを提供すること
 - 雇用者の責任
 - 労働者の権利と義務
 - 労使関係及び労働協約
 - 労使トラブルの平和的解決
- ・H&M はサプライヤーの労働環境向上と労働組合の権利が尊重されるように自社の影響力を積極的に行行使すること
- ・労働者の代表は差別されることなく、自身の代表機能を職場で発揮できること

本協定の実施に当たっては各工場所在国に監視委員会を設置するとしており、カンボジア、バングラデッシュ、ミャンマー、トルコの工場で実施した後に他国へ展開するという。

* インダストリアル・グローバルユニオン

世界の製造業に係わる労働者の人権や労働組合の諸権利の保護・確立、児童労働・強制労働の撲滅、賃金・労働条件の改善などに向けた活動を推進する国際的な産業別労働組合。IMF（国際金属労連）、ICEM（国際化学エネルギー鉱山一般労連）、ITGLWF（国際繊維被服皮革労働組合同盟）の 3 組織が統合し、2012 年 6 月に結成された。

** IF Metall

スウェーデン産業労連。H&M 本社の所在国であるスウェーデン最大の労働組合。

<ESG>

○国際取引所連合が、ESG 情報開示に関するガイダンスと提言を公表

(参考情報：2015 年 11 月 4 日付 同連合 HP)

国際取引所連合の持続可能性に関するワーキンググループは 11 月 4 日、ESG*情報開示に関するガイダンスと提言を公表した。

同ワーキンググループは、ESG 情報を開示する際には、国連持続可能な証券取引所イニシアチブ（Sustainable Stock Exchanges Initiative、以下 SSE）が 2015 年 9 月に公表した、“上場企業の ESG 情報開示に関するモデルガイダンス”を使用することを各証券取引所に推奨している。

同ワーキンググループは、この度公表したガイダンス・提言において、証券取引所と上場企業それぞれが SSE のモデルガイダンスの指針に従うための具体的な方法を示した。さらには、上場企業が ESG 情報を開示する際に組み込むべき 33 の重要評価指標を設定し、その測定方法を具体

的に示したことで、SSE のモデルガイダンスの利便性を向上させた。

設定された重要評価指標は下表のとおり。

環境	社会	ガバナンス
温室効果ガス排出量（直接・間接）	CEO 報酬比率	取締役会における権力分立
炭素原単位	性別賃金比率	取締役会における投票の透明性
エネルギー消費量（直接・間接）	従業員離職率	ESG 関連のインセンティブ報酬
エネルギー原単位	性別の多様性	公正な労働慣行
一次エネルギー資源	非正規職員率	サプライヤー行動規範
再生エネルギー原単位	差別撤廃	倫理行動規範
水管理	傷害率	収賄防止・腐敗防止行動規範
廃棄物管理	グローバルヘルス	税の透明性
環境方針	児童労働・強制労働	その他
環境責任	人権方針	サステナビリティレポート
	人権侵害	フレームワークの開示
	取締役会における多様性	外部評価、保証

* ESG

持続可能な社会を形成するために企業が取り組むべき 3 つのテーマ、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の頭文字をとった単語。

<環境>

○メットライフが 2016 年末までに米国内で業界初となるカーボン・ニュートラル達成へ

(参考情報：2015 年 11 月 10 日付 同社 HP)

米生保大手のメットライフは 11 月 10 日、2016 年末までに米国の保険会社として初めてカーボン・ニュートラル*を達成することを公表した。クレジット**の購入だけでなく、実際のエネルギー使用量削減による温室効果ガス排出量削減を通じて達成するとしている。

同社の環境取組み（同社 HP より引用、インターリスク総研訳）

エネルギーと排出	- 照明の換装 - 空調設備・ボイラーの置換 - LED 照明システムの導入 - 需要メーター・使用率センサーの導入 - 約 30 か国における 400 台以上のビデオ会議システムの導入 - 低環境負荷・再生可能エネルギー中心の電源構成の採用
グリーン設備	- すべての事務所設備についてエネルギースター認証***設備を採用 - 所有・管理する 50%以上の施設について LEED 認証****を取得 - 25 ヶ所を超える風力・太陽光発電施設を保有
廃棄物管理	- 紙・電気設備・オフィス用品の再利用・リサイクル - 電子データへの置換による紙使用の削減 - 節水器具の取り付けや施設管理の改善による水使用の削減
責任ある調達	- Carbon Disclosure Project (CDP) *****Supply Chain Program への加入 - 主要サプライヤーとの協働による温室効果ガス排出量削減 - ベンダーの環境取組みに関する情報提供・スコアリング - 自動車保険におけるフロントガラスの修理・交換に関して、ガラスメーカーを活用したリサイクル
従業員の取組み	- アースウィーク*****への参加 - 同社による電気自動車充電設備の導入と従業員による電気自動車の購入

また、同社は 2020 年までにグローバル全体の自社保有及びリース設備における全エネルギー消費量を 2012 年比で 10%削減するほか、2020 年までに温室効果ガス排出量も 2012 年比で 10%削減を目指す。加えて、同じく 2020 年までに同社のトップサプライヤー100 社に対しても温室効果ガス排出量及び削減状況の情報開示を求めていく予定としている。

* カーボンニュートラル

事業者等の事業活動等から排出される温室効果ガス排出総量の全部を他の場所での排出削減・吸収量でオフセット(埋め合わせ)すること

** クレジット

太陽光発電や風力・水力発電といった再生可能エネルギーの使用やエネルギー効率の良い機器の導入又は植林や間伐等の森林管理により実現できた CO₂などの温室効果ガス削減・吸収量のうち、現在運用されている各クレジット制度の中で第三者機関による「検証」、認証委員会による「認証」を経て、市場での取引の対象となった温室効果ガスの削減・吸収量

*** エネルギースター認証

アメリカ合衆国政府が開始した消費者向け製品に関するエネルギー効率の標準制度

**** LEED 認証

Leadership in Energy and Environmental Design の略で、米国グリーンビルディング協会 (U.S. Green Building Council) が所管している任意の認証制度

***** CDP

ロンドンに本部を構え 60 カ国以上の 5,500 を超える組織を有する、ビジネスに関する環境リスクを管理し排出削減を後押しする国際的慈善団体

***** アースウィーク

1970 年アメリカ・スタンフォード大学自治会の呼びかけにより、全米 2000 万人の参加をもって始まった 4 月 22 日のアースデイ (地球環境保全のために行動する日) を起源とする地球環境保全取組み

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

「コーポレートガバナンス・コードでは、「取締役・監査役のトレーニング」の実施を求めています。どのような内容や手法でトレーニングを行うのがよいのでしょうか？」

Answer

1. はじめに

東京証券取引所は、コーポレートガバナンス・コード（以下、「CG コード」という）で上場企業に対し、企業統治を担う取締役・監査役がその役割・責任についての理解を深め、必要な知識の修得や更新のためのトレーニングの機会を提供すること、および同トレーニングの方針を開示することを求めています（CG コード 原則 4-14 および補充原則 4-14①②参照）。

同コードは、「プリンシプルベース・アプローチ」を採用しており、トレーニングの具体的な内容や手法については、各社の検討に委ねられています。

そこで本稿では、各社が同コードの趣旨や精神を踏まえて自社に最適なトレーニングを検討する上でのポイントを説明します。

2. トレーニングの内容

(1) 基本的な考え方

取締役・監査役は、会社との委任契約に基づき善管注意義務等を尽くし、企業価値の向上を図ることが求められています。

このような役割を適切に果たすためには、自社（グループ）を取り巻く内部・外部環境や取締役・監査役の実績等を踏まえつつ、「個々の取締役・監査役にとって最適な内容は何か」という視点からの検討が必要です。

(2) 内容例と留意点

①新任役員の場合

CG コードは、役員就任にあたり「会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識」を取得し、「取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）」を十分に理解する機会を付与することを求めています。日本企業において、社外を除く新任役員の大半は就任以前は会社との雇用契約に基づく従業員であり、自社のコーポレート・ガバナンスの仕組み、経営のプロである会社役員の権限・役割、遵守すべき法令等に関する理解が必ずしも十分でない場合があります。

このため、特に「取締役・監査役に求められる役割と責務」の基礎知識を習得することが最優先であり、少なくとも以下のテーマ・内容例で実施することが不可欠です。

テーマ		内容例
コーポレート・ガバナンス		コーポレート・ガバナンスの概論（コーポレート・ガバナンスの目的、歴史、会社法やCGコードなど証券取引所の規制のポイント等）、自社の取締役会の構成や特徴、取締役会を機能的に運営する上での留意点など
会社法総論		役員と従業員の違い、役員の義務と責任、責任追及の手段（株主代表訴訟と第三者訴訟）、株主代表訴訟等の動向（件数、訴訟傾向、注目すべき裁判例と得るべき教訓）、とるべき予防・防御対策（含むD&O保険）など
内部統制関連（金商法関連）		財務・会計上の知識が求められる背景、金商法の求める内部統制システムと自社の同システムの概要、企業経営上最低限把握すべきポイント（財務諸表の分析の仕方など）、役員会での留意点（新規投資案件、事業撤退案件、M&A案件などを審議する上でのポイント）、今後の課題（CGコードの「株主との対話」（第5章）を建設的に進めるために求められること）
内部統制関連（会社法）	リスク管理（RM）	RMの必要性（近年の事件・事故事例、経営への影響、法令等により求められるRM、国際規格の要求事項～ISO31000など）、RMの具体的な進め方と留意点、当社の取組の現状と今後の課題、役員の留意すべき点など
	危機管理	危機管理の必要性（近年の事件・事故事例、経営への影響、法令等により求められる危機管理など）、危機管理の具体的な進め方と留意点、自社の取組の現状と今後の課題、役員の留意すべき点など
	コンプライアンス	コンプライアンスの必要性（様々な企業不祥事、経営への影響、法令等により求められるコンプライアンスなど）、個別の法令等や自社ルールの趣旨目的・ポイント、事例研究、自社の取組の現状と今後の課題、役員の留意すべき点など ※業種業態、展開する事業地域等を踏まえて、会社役員として把握すべきテーマを題材とする（例：インサイダー取引防止、競争法、海外腐敗行為防止法、社内不正、不正競争防止法、機密情報管理、知的財産権、景品表示法、労働関連法、ハラスメント、反社会的勢力排除、SNSリスク等）

②現役の社内役員

CGコードは、役員就任後も必要な知識を「継続的に更新する機会」を付与することを求めています。

現役の社内役員は新任役員よりも経験を積んでおり、自社の実情にも精通しているため、役員会の場においては、現場感と大局観をバランスよく踏まえてより高度で実践的な議論を尽くすことが期待されます。

このため、基礎知識に留まらず法改正に伴う最新情報の提供、取締役当局の動向や注目すべき事例とそのポイントの説明、他社事例（例えば、経営判断の失敗事例と得るべき教訓）の分析などに力点を置くことが望ましいといえます。

③社外役員

一般に社外役員は、従業員出身の役員と異なり、通常会社の実情に精通していない場合が多いといえます。このため、自社（グループ）の組織、ビジネスモデルや事業内容、業界の特殊事情、これらを踏まえた自社（グループ）の強み・弱み等について十分な理解が不可欠であり、トレーニングを通じてこれらを実現することが期待されます。

3. トレーニングの手法

(1) 基本的な考え方

「トレーニング」の趣旨目的は、役員として求められる能力を養成し、維持、向上させることで期待される役割を十分果たせるようにすることです。

そのためには、過去に実施していた手法に捉われず、トレーニングの「狙い」に応じた効果的な手法を検討する必要があります。そのためにも、場当たりのトレーニングを行うのではなく、教育プログラムを策定し定期的・継続的に実践していくことが必要です。

(2) 手法例と留意点

トレーニングの手法としては、メールマガジンによる情報提供、e-ラーニングなどによる理解度テスト、講演といった知識付与を重視したものから、ディスカッション、ワークショップなど実践力養成を重視したものまで様々な手法が考えられます。

各社のコーポレート・ガバナンス報告書によると、「社外役員に対する自社のビジネスモデルの説明」等をもってトレーニングと記載している例が散見されます。また、法改正等の度に単発で研修を実施するケースも少なくありません。これらの取組もトレーニングの一つの手法ではありますが、情報提供はあくまでもトレーニングの必要条件であって十分条件ではないこと、トレーニングはあるべき姿を実現するために、計画に沿って、定期的・継続的に実施すべきものである点に注意が必要です。

例えば、一年目に知識付与型の講演を行った場合、二年目以降はディスカッションの要素を取り入れて思考力・実践力の養成も志向することも検討に値します。ディスカッションの要素を取り入れる場合も、初回はディスカッション本番の数日前に予めトレーニング用のシナリオを開示し十分な準備の上臨んでもらうようにし、次年度以降はトレーニング当日までシナリオを開示しない“ブラインドシナリオでの訓練”とし難易度を徐々に高める等、自社の役員のレベルアップのために最も効果的なトレーニング手法を志向することが必要です。

4. おわりに

取締役・監査役のトレーニングを実施する上では、内容、手法の双方で上記のような注意すべきポイントをきちんと押さえることが必要です。

取締役・監査役へのトレーニングには内容・手法とも高度なものが求められるため、自社単独での検討に留まらず、外部専門家等の知見も活用しながら企画・実施することが得策です。

(参考情報)

原則 4-14 取締役・監査役の トレーニング	新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。
補充原則 4-14①	社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。
補充原則 4-14②	上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

(東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」より抜粋)

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