

2015.9.1

CSR・ERM トピックス <2015 No.5>

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 7～8 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。

<サプライチェーンマネジメント>

○コニカミノルタが、EICC 基準を全面適用する「CSR 物流」の運用を開始

（参考情報：2015 年 7 月 13 日付 同社 HP）

コニカミノルタは 7 月 13 日、EICC 基準を使用して物流取引先の CSR 活動を支援する「CSR 物流」の運用を開始することを公表した。

EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）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の団体で、「労働」「安全衛生」「環境保全」「管理の仕組み」「倫理」の 5 つの側面について「EICC 行動規範」を定め、それぞれの側面について加盟団体に対して監査を実施する際の基準（以下、EICC 基準）を設けている。

同社では、2009 年から CSR 調達を推進。2013 年に EICC に加盟し CSR 調達に関する取り組みを強化してきた。今回の取り組みは、同社で培われてきたノウハウと EICC 基準を組み合わせ、従来のサプライチェーンマネジメントの範囲を物流会社まで拡大するもの。

具体的には、コニカミノルタの国内物流を包括的に手掛ける DHL サプライチェーン社と協働し、同社の物流を委託している取引先に対し EICC 基準に定められている 400 以上のチェック項目の要素が全て盛り込まれた「CSR アンケート診断」を実施し、改善活動の支援に取り組むこととしている。

<コーポレートガバナンス>

○経済産業省が「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革」を公表

（参考情報：2015 年 7 月 24 日付 同省 HP）

経済産業省「コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会」は、7 月 24 日、報告書「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革」を公表した。

同報告書は、政府が、我が国企業の「稼ぐ力」の向上のため、コーポレート・ガバナンスのより一層の強化を重要な課題と位置付けていることを背景に、各企業における主体的な検討や取組を行う際の参考資料としてとりまとめられたもの。

同報告書は、本紙、別紙および参考資料で構成され、「取締役会が経営陣に決定を委任できる業務の範囲（取締役会の上程事項）の会社法の解釈指針」、「社外取締役の非業務執行性の会社法の解釈指針」などが示されている。概要は以下の通り。

第1 取り巻く環境の変化とこれに対する対応の必要性

1. 我が国企業を取り巻く環境の変化
2. 今後の対応の方向性

第2 基本的な考え方

1. 中長期的な企業価値向上のためのインセンティブ創出
2. 取締役会の監督機能の活用
3. 監督機能を担う人材の流動性の確保と社外取締役の役割・機能の活用
4. 具体的な取組（プラクティス）と制度の双方を踏まえた検討の必要性

第3 具体的な施策

1. 企業における実務（プラクティス）の整理
 - (1) 新しいボードプラクティス
 - (2) 報酬設計や会社役員賠償責任保険の活用に関する実務上の工夫
2. 関連する法的解釈の明確化等
 - (1) 取締役会の上程事項
 - (2) 社外取締役の役割・機能等
 - (3) 役員就任条件
 - (4) 新しい株式報酬の導入

別紙1 我が国企業のプラクティス集

別紙2 会社役員賠償責任保険（D&O 保険）の実務上の検討ポイント

別紙3 法的論点に関する解釈指針

参考資料 英米における取組の概要

本報告書の詳細については、以下の URL より参照できる。

http://r26.smp.ne.jp/u/No/343745/IdwadAgeF9cH_19149/343745_150724007.html

<女性活躍>

○女性活躍推進法が成立

（参考情報：参議院 HP）

「女性活躍」を成長戦略の中核に据える「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が 2015 年 8 月 28 日に参議院にて可決、成立した。

同法は、女性に対する採用・昇進等の機会の積極的な提供や、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備等を目的としたもの。国や地方自治体、民間事業主に対して、女性の活躍等に関する定量的目標を盛り込んだ「事業主行動計画」の策定・公表を義務付けている。また、当該計画を策定する上で、女性採用比率や女性管理職比率等、女性の活躍状況に関する現状分析を実施することを要請している（これらの取組は、労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）。

同法は原則公布日施行であるが、事業主行動計画の策定については平成 28 年 4 月 1 日施行となる。

海外トピックス：2015 年 7～8 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。

<サステナビリティ>

○GRI が、サステナビリティ報告書作成等を支援する一連のツールセットを公表

(参考情報：2015 年 7 月 1 日付 同組織 HP)

GRI (グローバル・レポーティング・イニシアティブ) は 7 月 1 日、サステナビリティ報告書作成等を支援するツールとして「GRI Support Suite」を公表した。

GRI Support Suite では以下の 4 つのステージ毎に支援用のコンテンツが用意されている。

ステージ	概要
作成準備 (Preparation)	GRI ガイドラインの理解を補助するガイダンスやツール類の紹介
ガイドラインへの対応 (Alignment)	サステナビリティ報告書を GRI ガイドラインに適合させるための各種サービスの紹介
コミュニケーション (Communication)	サステナビリティ報告書の開示、報告書データベースへの登録手段の提供
分析 (Analysis)	サステナビリティ報告書リストへのアクセス

同ツールは、サステナビリティ報告書作成者だけでなく、投資家や消費者などの読者による利用も想定している。

<ダイバーシティ>

○Facebook が、ダイバーシティに関する社内研修コースの一部を公開

(参考情報：2015 年 7 月 28 日付 同社 HP)

Facebook は 7 月 28 日、ダイバーシティに関する社内研修コースの一部を専用サイト「Managing Bias」にて公開した。

同社従業員の多様性に鑑み、高い成果を上げる組織を作るためには人々が無意識に抱いている偏見をコントロールすることが重要であるとの考えから、研究者と共同で本研修コースを開発した。本研修コースはケーススタディ、ワークショップ、プレゼンテーションの 3 つのパートで構成されているが、今回同社は、本研修コースの内容を社外にも共有してほしいという要望に応え、研修コースのうちプレゼンテーションパートについて、研修ビデオとビデオで使われているスライドを公開した。

プレゼンテーションパートでは、職場において多く見られる以下の 4 つの偏見を紹介し、それぞれの偏見がもたらす影響と偏見への対策を説明している。

- ・能力、成果に関する偏見 (performance bias)
- ・成果の帰属に関する偏見 (performance attribution bias)
- ・女性に対しては能力と好感度が両立しないという偏見 (competence/likeability trade-off bias)
- ・母親に対する偏見 (maternal bias)

<サステナビリティ>

○国連加盟各国が、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に合意

(参考情報：2015 年 8 月 2 日付 国際連合 HP)

国連加盟各国は 8 月 2 日、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(以下「本アジェンダ」という) に合意した。

本アジェンダは、本年 12 月に期限を迎える国連ミレニアム開発目標（MDGs: Millennium Development Goals）*の後継と位置づけられている。

MDGs には貧困や教育普及などが目標に掲げられてきたが、本アジェンダでは財政危機や自然災害といった新たな課題への対応も目標に掲げられている。本アジェンダでは、17 目標 169 ターゲットから成る持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals:）**が定められており、それぞれに実行期限が設けられている。

また、本アジェンダに掲げられている開発目標を達成するには、加盟国・NPO や NGO といった民間組織・民間企業・各種学会・国連機関等といった組織間の相互連携が不可欠としている。

なお、本アジェンダは、9 月の国連総会で正式に採択される見込みである。

* 国連ミレニアム開発目標（MDGs: Millennium Development Goals）

2000 年 9 月、国連加盟国代表がより安全で豊かな世界づくりへの協力を約束する「国連ミレニアム宣言」を採択した。MDGs は、この宣言と 1990 年代に開催された主要な国際会議やサミットでの開発目標をまとめたもので、国際社会の支援を必要とする課題に対する 8 つの目標、21 のターゲット、60 の指標を定め、その期限を 2015 年としている。

** 持続可能な開発目標（SDGs :Sustainable Development Goals:）

- 目標 1 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
- 目標 2 飢餓を終わらせ、食糧安全保障および栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
- 目標 3 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
- 目標 4 すべての人々への、包括的かつ公平な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
- 目標 5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性のエンパワーメントを行う
- 目標 6 すべての人々の衛生的な水の利用可能性と持続可能な管理を確保する
- 目標 7 すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な現代的エネルギーへのアクセスを確保する
- 目標 8 包括的かつ持続可能な経済成長、およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（適切な雇用）を促進する
- 目標 9 レジリエントなインフラ構築、包括的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大を図る
- 目標 10 各国内および各国間の不平等を是正する
- 目標 11 包括的で安全かつレジリエントで持続可能な都市および人間居住を実現する
- 目標 12 持続可能な生産消費形態を確保する
- 目標 13 気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる
- 目標 14 持続可能な開発のために海洋資源を保全し、持続的に利用する
- 目標 15 陸域生態系の保護・回復・持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・防止および生物多様性の損失の阻止を促進する
- 目標 16 持続可能な開発のための平和で包括的な社会の促進、すべての人々への司法へのアクセス提供、およびあらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包括的な制度の構築を図る
- 目標 17 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

（地球環境戦略研究機関（IGES: Institute for Global Environmental Strategies:）による仮訳にインターリスク総研加筆）

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

「マイナンバー制度」の導入に伴い、企業に安全管理措置が求められるとのことですが、具体的にどのような対応をとる必要があるのでしょうか。」

Answer

1. 企業の安全管理措置の根拠

個人番号・特定個人情報が悪用されたり漏えいすることにより、プライバシー等、個人の権利利益に対する甚大な被害を招く恐れがあります。このため、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（以下「番号法」といいます）において、企業には個人番号・特定個人情報を保護するために必要な安全管理措置を講じることが求められています。

また、安全管理措置を検討するにあたっては「番号法および個人情報保護法等関係法令」、「番号法ガイドラインおよび主務大臣のガイドライン等」を遵守しなければなりません。

2. 安全管理措置を講じる前に検討すべき事項

具体的な安全管理措置を検討する前に、まず「安全管理措置を講じる範囲」を明確にする必要があります。具体的には、以下（1）～（3）を明確にすることが必要です。

（1）個人番号を取り扱う事務の範囲

「源泉徴収票作成事務」、「健康保険・厚生年金保険届出事務」のように、事務の範囲が具体的にイメージできる表現方法を用いるのが現実的です。

（2）特定個人情報等の範囲

事務において個人番号と一緒に使用・管理される個人情報（従業員氏名、扶養家族氏名、生年月日等）の範囲を明確にします。

（3）特定個人情報等を取り扱う事務担当者

上記（1）の事務に携わる担当者を明確にします。個人名ではなく、部署名、「源泉徴収票作成事務担当者」など関係する事務名による指定も可能です。

3. 講ずべき安全管理措置の概要

事業者求められる安全管理措置は大きく 6 つあります。以下、検討手順に従って解説いたします。

手順① 基本方針の策定（任意）

特定個人情報等の適正な取扱いを組織で確実に実行していくために、基本方針の策定は重要です。策定にあたっては、「個人情報に関する基本方針」等既存の規程の改訂や追記でも構いません。なお、社外への公表義務はありません。

手順② 取扱規程等の策定（義務）

事前に範囲を明確化した事務の流れを整理した上で、特定個人情報等の具体的な取扱いを定めた規程等を策定しなければなりません。手順①同様、既存の規程等の改訂や追記でも構いません。

手順③ 組織的安全管理措置（義務）

安全管理措置について従業者*の責任と権限を明確に定めた規程や手順書を整備・運用し、その実施状況を確認するため、以下 a)～e)の対応が求められます。

* 従業者

「個人情報取扱事業者の組織内にあって直接間接に事業者の指揮監督を受けて事業者の業務に従事している者をいい、雇用関係にある従業員（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員）のみならず、取締役、執行役、理事、監査役、監事、派遣社員等も含まれる。

a) 組織体制の整備

安全管理措置を講ずるために、主に「取扱体制と役割・責任の明確化」、「問題発生時の報告連絡体制の整備」が要求されています。

b) 取扱規程等に基づく運用

取扱規程に基づいて特定個人情報を取り扱われているか、運用状況を確認するために、システムログまたは利用実績等を記録ことが要求されています。

c) 取扱状況を確認する手段の整備

特定個人情報ファイルの取扱状況を確認するために、個人情報保護法ガイドラインにおける「個人データ取扱台帳」に相当する手段を整備することが要求されています。

d) 情報漏えい等事案に対応する体制の整備

情報漏えい等の事案の発生または兆候を把握した場合に、迅速かつ適切に対応するための体制を整備することが要求されています。個人情報漏洩時の対応体制を転用しても構いません。

e) 取扱状況の把握および安全管理措置の見直し

特定個人情報等の取扱状況を把握し、安全管理措置の評価、見直しおよび改善に取り組むことが要求されています。具体的には、各部署における、チェックシート等を用いての定期的（月 1 回、週 1 回程度）な自己点検や、本社が各部署に対して年 1 回程度実施する監査（可能であれば抜き打ちで行うことが望ましい）などが挙げられます。

手順④ 人的安全管理措置（義務）

2. (3)で定められた「事務取扱担当者」に対しては、従業者に対する一般的な管理措置（個人データの非開示契約の締結や、教育・訓練の実施等）のみならず、以下 a)、b)の特段の措置が求められます。

a) 事務取扱担当者の監督

特定個人情報取扱規程に基づき適正に取り扱われるよう、事務取扱担当者に対して就業規則で特定個人情報の秘密保持を規定する等、必要かつ適切な監督を行うことが要求されています。

b) 事務取扱担当者の教育

事務取扱担当者に、特定個人情報等の適正な取扱いを周知徹底するとともに適切な教育・訓練等を行うことが要求されています。

手順⑤ 物理的安全管理措置（義務）

入退館（室）の管理、特定個人情報の盗難防止等のため、以下 a) ～e) の対応が求められます。

a) 特定個人情報を取り扱う区域の管理

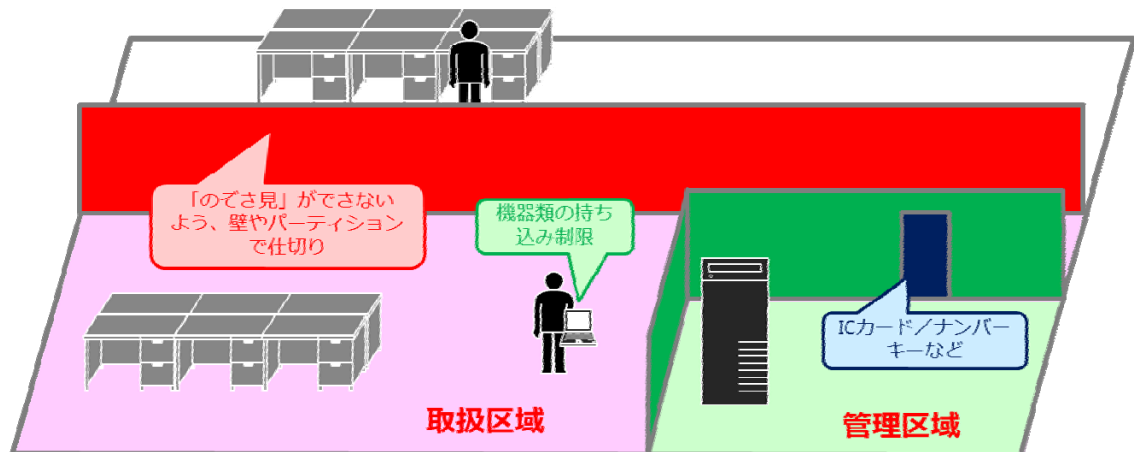
特定個人情報等の情報漏えい等を防止するために、特定個人情報ファイル**を取り扱う情報システムを管理する区域（以下「管理区域」という）や、特定個人情報等を取り扱

う事務を実施する区域（以下「取扱区域」という）を区分することが要求されています（図1参照）。

**** 特定個人情報ファイル**

個人番号や特定個人情報をその内容に含む個人情報ファイルのこと。民間事業者の場合、個人情報ファイルとは個人情報保護法に定める「個人情報データベース等」と同義

＜図1：区分イメージ＞



b) 機器および電子媒体等の盗難等の防止

管理区域および取扱区域において特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体および書類等が盗難されたり、紛失したりしないよう、施錠やワイヤー固定等の具体的対策が要求されています。

c) 電子媒体等を持ち出す場合の漏えい等の防止

特定個人情報等が記録された電子媒体や書類等を管理区域または取扱区域の外へ持ち出す場合は、暗号化や封緘等の具体的対策が要求されています。

d) 個人番号の削除、機器および電子機器等の廃棄

個人番号関係事務又は個人番号利用事務を行う必要がなくなった場合で、所管法令等において定められている保存期間等を経過した場合には、個人番号をできるだけ速やかに復元できない手段で削除・廃棄することが要求されています。

手順⑥ 技術的安全管理措置（義務）

個人データおよびそれを取り扱う情報システムへのアクセス制御、不正ソフトウェア対策、情報システムの監視等、特定個人情報に対する技術的な措置として、以下 a)～d)の対応が求められます。

a) アクセス制御

事務取扱担当者が取り扱う特定個人情報ファイルの範囲を限定するために、情報システムに適切なアクセス制御を行うことが要求されています。

b) アクセス者の識別と認証

情報システムに、事務取扱担当者が正当なアクセス権を有することを識別した上で、アクセス認証することが要求されています。

c) 外部からの不正アクセス等の防止

情報システムを外部からの不正アクセスまたは不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入し、適切に運用することが要求されています。

d) 情報漏えい等の防止

インターネット等を介して特定個人情報等を外部に送信する場合、ファイルの暗号化や通信経路の暗号化などの具体的な対策が要求されています。

4. おわりに

本年 10 月より個人番号の通知が開始されますが、事業者において直ちに個人番号の収集が必要となるわけではありません。2016 年 1 月以降に生じた支払調書に個人番号が記載されるため、事業者には「平成 28 年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」において従業員本人と配偶者、扶養親族の個人番号を収集することが求められます。

番号法では、個人情報保護法上では罰則がなかった行為について罰則規程を設けるなど、法令に違反した場合の罰則も強化されています。個人番号を収集するまでに着実に安全管理措置を講じることが求められます。

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 2015