

2020.01.06

ESG リスクトピックス <2019 年度第 9 号>

本誌では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する国内・海外の最近の重要なトピックスをお届けするとともに、企業の抱える疑問などについて紹介・コメントいたします。

今月の主なトピックス

Environmental—環境—

■ 気候変動 ■

国連環境計画、「排出ギャップ報告書 2019」で温室効果ガス削減への早急な行動を呼びかけ

国連環境計画（UNEP）は 11 月 26 日、温室効果ガス排出量について分析した「排出ギャップ報告書（Emissions Gap Report）2019」を公表し、今世紀末の地球の平均気温の上昇を 1.5°C 以下に抑える目標（以下、1.5°C 目標）達成のためには、今後 10 年間にわたり世界の温室効果ガス排出量を毎年 7.6% 削減する必要があると指摘した。

報告書によれば、パリ協定下で各国が現在約束している削減目標（NDC）が全て達成されたとしても、地球の平均気温は今世紀末までに 3.2°C 上昇し、より広範囲かつ破壊的な気候影響が生じるとされている。1.5°C 目標の達成のためには、2030 年の温室効果ガス排出量を NDC よりもさらに 32Gt 削減しなければならず、これは毎年 7.6% の排出削減に値するとされる。

UNEP は本報告書を通じて、今まさに世界は 1.5°C 目標を達成できるか否かの瀬戸際にあると警告し、各国をはじめ、各主体の迅速な行動を促した。

（参考情報：2019 年 11 月 26 日付 UNEP HP：<https://www.unenvironment.org/news-and-stories/press-release/cut-global-emissions-76-percent-every-year-next-decade-meet-15degc>）

■ 気候変動 ■

ネットゼロ・アセットオーナー・アライアンス、16 金融機関に拡大

2019 年 11 月 27 日、国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP-FI）と国連責任投資原則（PRI）はネットゼロ・アセットオーナー・アライアンスに新たに 4 つの機関投資家が加盟したと公表した。同アライアンスは 1.5°C 目標に沿って、2050 年までに投資ポートフォリオの温室効果ガス排出量を正味ゼロとすることを約束する機関投資家のグループであり、2019 年 9 月に UNEP-FI と PRI が主導して設立された。参加している機関投資家はアクサ、アビバ、アリアンツ、カルパース、スイス再保険、ストアブランド、チューリッヒなどの 16 機関（運用資産総額 4 兆米ドル）に達している。

（参考情報：2019 年 11 月 27 日付 UNEP-FI HP：<https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/Net-Zero-Asset-Owner-Alliance-Press-release-27.11.19.pdf>）

■ 気候変動 ■

EU 欧州議会が「気候非常事態宣言(Climate Emergency Declaration)」を採択

欧州連合(EU)の欧州議会は11月28日、「気候非常事態宣言」を賛成多数で採択した。気候変動を緊急事態と位置づけ、欧州委員会や加盟国に気温上昇を1.5°Cに抑えるためのより積極的な対応を促す。宣言に法的拘束力はないが、欧州委員会や加盟国に関連法案や予算案を1.5°C未満目標と完全に整合するものにする、2050年までのカーボンニュートラル達成のために2030年までに温暖効果ガス排出量の55%の削減を欧州グリーンディールに含めること、各国の排出削減目標(NDC)に国際航空と国際海運による排出量を含めることを要求している。

政府・自治体による「気候非常事態宣言」は2018年以降の青少年を中心とした気候ストライキをきっかけに増加している。国レベルではイギリス、カナダ、アルゼンチンなど、自治体レベルではニューヨーク、サンフランシスコ、パリ、ミラノなど2019年12月時点で26か国、1200以上に広がっている。

(参考情報：2019年11月29日付 European Parliament HP：<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20191121IPR67110/the-european-parliament-declares-climate-emergency>)

(参考情報：2019年12月9日付 Climate Emergency Declaration HP：<https://climateemergencydeclaration.org/climate-emergency-declarations-cover-15-million-citizens/>)

Social—社会—

■ サイバーセキュリティ ■

JPCERT コーディネーションセンターが PSIRT の構築・運営に関するフレームワークを公開

一般社団法人 JPCERT コーディネーションセンターは11月7日、自社製品の情報セキュリティ上の脆弱性に対応するための組織である PSIRT (Product Security Incident Response Team) の構築・運営に関するフレームワーク「PSIRT Services Framework」の日本語版を公表した。本フレームワークは、国際団体 FIRST* (Forum of Incident Response and Security Teams) が作成した原著を、Software ISAC**と共同で翻訳したもの。PSIRT の設置、運用、能力向上を支援するためのガイドであり、PSIRT の組織モデル、機能、PSIRT に求められる事項等が記載されている。

* 世界中の CSIRT による相互の情報交換やインシデント対応に関する協力関係を構築する目的で、1990年に米国 CERT/CC などが中心となり設立されたフォーラム。

** 一般社団法人コンピュータソフトウェア協会により設立された組織。ソフトウェア事業者間におけるセキュリティ情報の共有・分析を通じ、ソフトウェアのよりセキュアな開発や更新等の実現を目標としている。

(参考情報：2019年11月7日付 同法人 HP：<https://www.jpccert.or.jp/research/psirtSF.html>)

■ 食品ロス ■

日本 KFC、子ども食堂等に食材を提供、国内外食チェーンで初

日本ケンタッキー・フライド・チキン(以下「日本 KFC」)は、11月から売れ残り商品を NPO 法人フードバンク横浜を通じて横浜市内の子ども食堂などに寄贈する取り組みを始めた。国内の外食全国チェーンは初。調理済み「オリジナルチキン」と「骨なしケンタッキー」を凍結・保管した後、フードバンク横浜の物流ステーションを通じ子ども食堂などに配達。受け取った子ども食堂が加熱調理する。同社は、本支援を通じて食品ロス低減と同時に、SDGs 目標への貢献を目指す。

(参考情報：2019年11月19日付 同社 HP：http://japan.kfc.co.jp/news_release/news191119kfc.html)

■ ハラスメント ■

厚労省がパワハラ防止法指針案を一部修正のうえ採択

厚生労働省が11月20日の審議会で、パワハラ防止法に基づきパワハラに該当する例を提示した指針を採択した。昨年10月に原案が公表された際に、一部の弁護士グループなどから「かえってパワハラを助長する」と削除を求める声が上がっていた「パワハラに該当しないと考えられる例」は、指針案に残された。最終案で、原案から変更された主な個所は以下の通り。

- ・パワハラの定義で「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導」は該当しないことを新たに追記。
- ・発言だけでなく行動についてもパワーハラスメントに該当するとして、文案中の「発言」の用語を「言動」に変更。
- ・企業の相談窓口の対応として、被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇することなど心身の状況に配慮した対応を求めることを新たに追記。

(参考情報：2019年11月20日付 同省 HP：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07971.html)

■ 個人情報 ■

個人情報保護委員会が個人情報保護法の改正骨子を公表

国の個人情報保護委員会は11月29日、個人情報保護法改正案の骨子を公表した。企業などが個人情報を保有できる期間の厳格化や情報漏えい時の報告や本人通知の義務化などが改正の柱。2020年の個人情報保護法改正に向けて年内に固め、2020年1月開会の通常国会に改正案を提出する予定。事業者への影響が予想される主な改正事項は以下のとおり。

- ・企業が6カ月以内に消去する短期保存データも本人からの開示や削除請求などの対象に含める。
- ・企業は個人情報の漏えいがあった場合、個人情報保護委員会への報告が義務化され、一定数以上の個人データ漏えい等が発生した場合は、同委員会への報告と本人への通知が義務化。
- ・Cookie情報など提供元では個人データに該当しないものの、提供先がデータを蓄積して個人データになることが明らかな情報については、個人データの第三者提供を制限する。
- ・現行の法定刑について、重科の導入を含め、必要に応じた見直し。

(参考情報：2019年11月29日付 個人情報保護委員会 HP：<https://www.ppc.go.jp/news/press/2019/20191129/>)

Governance—ガバナンス—

■ コンプライアンス ■

企業の不祥事予防プリンシプルに具体化する取組事例集を公表

企業の法務実務担当者でつくる経営法友会は11月7日、東京証券取引所などの運営法人が2018年3月に策定した「上場会社における不祥事予防のプリンシプル」を題材に、企業の取組事例をまとめた事例集を公表した。企業法務実務担当者による具体的なアクションを支援するのが狙い。

(参考情報：2019年11月7日付 同社 HP：<https://www.keieihoyukai.jp/p001>)

■ 企業法務 ■

経済産業省が「国際競争力強化に向けた日本企業の法務機能の在り方研究会 報告書」を公表

経済産業省は11月19日、事業運営を通じた「価値の創造」を可能にする企業法務体制、および体制構築・運営に必要な具体的方策・フレームワーク等を取りまとめた「国際競争力強化に向けた日本企業の法務機能の在り方研究会 報告書」を公表した。

同報告書はまず、同名の前回報告書（2018年4月公表）*で提起した「パートナー」「ガーディアン」としての法務機能**のうち、前者に「クリエーション」（現行法令等を時代の変化をふまえて適切に再解釈・変更し、事業領域の拡大を促す）と「ナビゲーション」（事業・経営戦略の提案の一環として、リスクの分析や低減策の提示を行う）が包含されると整理した。また、法務機能強化に向けたトップダウン・ボトムアップによる組織変革の取り組みや、人材育成・獲得のための具体的取り組み例を紹介することで、企業に戦略的法務体制の構築を促す内容となっている。

今後、同省は外部有識者と共に、日本企業に求められる法務機能体制について検討を継続する。

* グローバル化・IT化の進展に伴うリーガルリスクの複雑化を背景に、国内外企業の現状整理・課題把握を行い、リーガルリスクを新たな事業の「チャンス」に変えられるような戦略的法務機能の必要性を提唱した。

** 2018年4月公表の報告書において、ステークホルダー視点で「正しい」企業行動や自社の損害低減策等を推進する機能を「ガーディアン」、リーガルリスクを把握した上でビジネス視点から経営・事業判断への提言やファシリテーションを行う機能を「パートナー」と定義した。

（参考情報：2019年11月19日付 同社 HP：

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/homu_kino/20191119_report.html）

全般・その他

■ 全般 ■

神戸市、SDGsの課題解決に取り組むスタートアップ企業育成の国連拠点を開設

神戸市は11月28日、国連機関のUNOPS*が世界で展開するスタートアップ企業の育成拠点であるグローバル・イノベーション・センター（GIC）を2020年夏に開設すると発表。同拠点はSDGsに取り組むスタートアップ企業を同拠点に集積・育成し、革新的な技術やサービスの開発を促進、最終的に国連調達への参加につなげる仕組み。国連プロジェクトと直接つながる窓口ができたことで、日本では競争力の弱い国際機関の調達参入強化の効果も期待されている。

* 世界各国や他の国連機関の支援依頼を受けて援助事業を展開する国連プロジェクトサービス機関（United Nations Office for Project Services の略）

（参考情報：2019年11月19日付 同市 HP：

<https://www.city.kobe.lg.jp/a14333/business/sangyoshinko/shokogyo/venture/newindustry/press/006649453976.html>）

■ 全般 ■

米グーグル、SDGsの課題解決に向けたスタートアップ企業を支援

米グーグルは11月5日、持続可能な開発目標（SDGs）の課題解決に貢献するスタートアップ企業の育成支援プログラムを開始した。研修や製品提供、技術サポート、投資家とのマッチング機会提供などを含む。同分野でのスタートアップ企業増加の動きをさらに加速させるのが狙い。日本でも、同19日に渋谷の支援施設がオープンした。

（参考情報：2019年11月19日付 同協会 HP：

<https://www.blog.google/around-the-globe/google-europe/supporting-social-impact-startups/>）

■ 全般 ■

UNGC、SDGs への取組活性化に向けた企業向けの実践的ガイダンスを発表

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は11月5日、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に不可欠な革新的イノベーションを創出するためのフレームワークや具体的事例を盛り込んだ企業向けのガイダンスを発表した。企業が気候変動など地球規模の課題の解決に貢献する新たな商品・サービスやビジネスモデルの着想を支援するのが狙い。

（参考情報：2019年11月5日付 同社HP：<https://www.unglobalcompact.org/news/4496-11-05-2019>）

今月の『注目』トピックス

<全般>

OPRIが新ビジョン発表、機関投資家に投資先企業への影響力強化を要請

(参考情報：2019年11月20日付 同組織 HP：<https://www.unpri.org/download?ac=9721>)

国連責任投資原則（PRI）は11月20日、新たなビジョン「Active Ownership 2.0」を発表した。それによると、同原則に署名した機関投資家が対話や議決権行使を通じて影響力を強化し、投資先企業の行動変化を図るために、以下の3つの観点を提示した。

①結果の重視

投資先企業との対話や議決権行使判断の主眼を、従来の活動指標や中間目標の設定から、取り組み結果などにより社会的影響の有無や多寡に変える。

②共通の利益

追及すべき利益を、個々の主体よりも経済・社会全体を優先し、そのために短期よりも長期投資を優先する。

③団結

社会的な利益の実現に向け、投資先企業への影響力を強めるため、投資家間の団結が求められる。

同ビジョン公表の背景には、機関投資家が投資先企業へのエンゲージメント（対話や議決権行使など）に消極的で、長期よりも短期的利益重視の投資傾向などの現状に対する PRI の問題意識が伺える。

新年 特別コラム：2019年のESGトピックス・2020年に実施すべきリスク対策

今年は、令和が始まり、ラグビー日本代表の大活躍、日本人のノーベル賞受賞など輝かしいニュースがある一方、台風、豪雨、地震などの災害、企業の不祥事などのE・S・Gのインパクトが大きい話題を耳にする機会も多くありました。

今号では、2019年のESGトピックスを振り返りつつ、今後、より必要となるリスク対策について解説します。

<E> 気候変動に関連する国内外の動き

2019年も気候変動関連の話題が多い一年でした。国際的な大きな動きでは、IPCC特別報告書「気候変動と土地 (Climate Change and Land)」(8月8日)、「変化する気候下での海と雪氷圏 (The Ocean and Cryosphere in a Changing Climate)」(9月25日)が公表されました。“気候変動と土地”では、林業や農業などの土地利用による温室効果ガス (GHG) 排出量は大きいものの、土地利用の制限は食料安全保障を脅かすことから、優先的には全セクターにおいてGHG排出削減を行い、必要があれば土地利用による気候対応策を実施する*と示されています。“海と雪氷圏”では、氷河や永久凍土の融解は河川流出、地滑り、斜面崩壊などの発生増加、永久凍土からのGHG排出、2100年までに最大1.1mの海面上昇の予測などが示されています。さらに、緩和策は雪氷圏の劣化スピードを遅らせても融解や消失を止められない、失われた氷塊の回復には数百~数千年が必要となる、融解はさらなる気温上昇を誘引し負のスパイラルを引き起こすなど、迅速な取組が必要なことを示唆しています。また12月2~15日、スペイン・マドリードにおいて、GHG削減などについて議論される国連気候変動枠組条約第25回締約国会議 (COP25) が開催され、2020年から始まるパリ協定枠組みの実施にむけた実施指針 (パリ協定6条《排出量取引/移転》)などが議論されました。

国内でも以下の動きがみられました。

日本での主な動き**・TCFDコンソーシアム設立 (2019年5月)**

2017年6月、TCFDによる最終報告書の公表以降、日本においてもTCFD提言への対応の機運が高まり、TCFDコンソーシアムが設立された。コンソーシアムでは、TCFDが求める企業の情報開示や適切な投資判断などが議論される。2019年11月末時点の会員数は企業、機関投資家など合わせて204団体が加盟し、経済産業省、金融庁、環境省はオブザーバーとして参加している。2019年10月には、気候変動開示基準委員会 (CDSB) 及びサステナビリティ会計基準審議会 (SASB) **とのナレッジパートナーシップを構築するなど、海外との連携が図られている。また同月、情報開示を適切に投資判断につなげるための解説書「グリーン投資の促進に向けた気候関連情報活用ガイダンス (グリーン投資ガイダンス)」が発表された。

・政府「パリ協定長期成長戦略案」閣議決定 (2019年6月)

パリ協定に基づく、日本の長期的な温室効果ガス排出削減取組み戦略である「パリ協定長期的成長戦略案」が閣議決定された。当該戦略案では、1) 2050年までに温室効果ガス排出量を80%削減し、今世紀後半のできるだけ早い段階で脱炭素社会を目指す、2) 非連続なイノベーションを通じ、環境課題と経済成長を実現させることが謳われている。

・経済産業省「カーボンリサイクル技術ロードマップ」公表 (2019年6月)

炭素再利用は、大気中へのCO2排出を抑制する取組みの一つである。その技術のイノベーションの加速化を図るべくして「カーボンリサイクル技術ロードマップ」が公表された。CO2を

分離回収する技術や CO2 フリー水素等の製造における価格競争力を高めることを通じて、CO2 排出量が多い化学品、燃料、鉱物からの削減が図られる。

その他に、事業活動の電力を再生可能エネルギー100%とする目標を掲げるイニシアチブ「RE100」の中小企業版「Re Action」が10月に発足し、43団体（2019年12月時点）が参加しています。また、日本企業・団体のTCFDの賛同数は、212組織と世界最多となっています（2019年9月時点）***。

いよいよ今年（2020年）から、パリ協定に基づくGHG排出削減・抑制枠組みがスタートし、日本国内では閣議決定したパリ協定長期成長戦略に沿って、低炭素・脱炭素社会に向かうものと思われま

す。一方で、IPCC1.5℃特別報告書が公表された時のように、気候変動の研究が進むにつれ、既存の取組目標値が引き上げられる、目標の期限が前倒しになるなど、低炭素・脱炭素の枠組みが世界的に加速化されることも十分考えられます。急な変化に対応するためにも、TCFD提言に示されているシナリオ分析を進める、また国内はもちろん、海外諸国の動向、国際NGO、機関投資家等の動向をウォッチする等が、今後、より重要になるものと思われま

* 土地利用による気候対応策を実施する場合には、長期的に貧困削減、食料問題、健康などへの影響を考慮することが示されている。

** CDSB（Climate Disclosure Standards Board）は、世界で活用されているプロトコルや基準をもとに気候変動情報開示の枠組みの標準化を進めるコンソーシアムである。WBCSD や CDP、WRI が参加している。SASB（Sustainability Accounting Standards Board）は、米国の独立した基準設定機関であり、投資家が業界ごとに重要視する最低限のサステナビリティ要素がまとめられた「SASBスタンダード」など提供している。2019年5月、CDSB および SASB は共同で、気候関連財務情報開示のハウツーガイド「TCFD実務ガイド（TCFD Implementation Guide）」を作成している。

*** 2019年9月時点のTCFD賛同数は、世界で898組織となっている。

< § > 働き方改革関連法の順次施行とハラスメントリスク

2019年6月、国際労働機関（ILO）が職場での暴力やハラスメントを全面的に禁止する初の国際条約を採択しました。本条約ではハラスメントは、「人権侵害または虐待になり得ること、機会の平等を脅かす許容できないものであり、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と相容れないもの」とし、締約国に対して「一切容認しない一般的な環境」を促進する旨を求めています。今後世界中でハラスメントを撲滅する動きがますます高まるとともに、問題を発生させた企業に対する様々な負の影響（法律上の罰則、企業または経営者・管理監督者の賠償責任追及、風評被害等）も大きくなることが予想されます。

そのような中、日本国内では「個別労働紛争解決制度」における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数（職場におけるハラスメントに関する相談件数）が過去最高を更新（2018年の実績82,797件、前年比14.9%増）する等、依然として職場でハラスメントが横行していることがうかがえます。

職場でハラスメントが発生する原因としては、加害者の個人的な資質、価値観の変化、コミュニケーション不全などがあげられますが、中には企業・組織に内在する「歪（ゆがみ）」が原因と

なっているものもあります。例えば、無理な営業成績の達成を求められた現場において、上司が部下に過度なプレッシャーを与えるパワーハラスメントなどが挙げられます。

ハラスメントリスクについて注目すべきテーマとして、2019年4月より順次施行となっている「働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）」があります。対象となっている企業では既に改正法に対応した人事制度の見直しなど様々な対策を迫られました。また、2020年4月には「雇用形態に関わらない公正な待遇（いわゆる同一労働同一賃金）の確保」が大企業で求められるようになること、「残業時間の上限の規制」が中小企業にも拡大されることもあり、引き続き同法に対応するための取り組みが、企業内またはグループ会社全体で求められることとなります。

項目	施行時期	概要
残業時間の上限の規制	大企業 2019年4月 中小企業 2020年4月	時間外労働の上限を、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な事情がなければこれを超えることができない。（臨時的な事情があっても、年720時間、複数月平均80時間、月100時間を超えてはならない。）
年5日間の年次有給休暇付与の義務付け（使用者による時季指定）	全企業 2019年4月	法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる。
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	大企業 2020年4月 (中小企業は 2021年4月)	非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について、以下を統一的に整備する。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 不合理な待遇差をなくすための規程の整備 ➤ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 ➤ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の規程の整備

（厚生労働省「働き方改革特設サイト」を参考に、弊社作成）

ここで注意すべきは、働き方改革関連法への対応が“外形的なコンプライアンスのための取り組み”となっていないか、ということです。例えば、長時間労働が常態化している職場で、その真因となっている具体的な課題が解決されないまま、コンプライアンスを錦の御旗として実態と乖離した制度改定を行ったり、実行責任を現場に押し付ける、といったことがあれば、現場に様々な「歪」が生じ、結果としてハラスメントを助長することにつながりかねません。実際に、ある自治体が定時にパソコンを強制的に一斉シャットダウンすることがニュースで話題となりましたが、「ジタハラ（時短ハラスメント）」といった新しいハラスメントも話題となっています。

ハラスメントに対する世の中の目が厳しくなっている昨今、働き方改革関連法対応のコンプライアンスのために新たなハラスメントを生じさせるようでは本末転倒となってしまいます。ハラスメント撲滅も働き方改革も、真の目的は、誰もが働きがいを持って働ける環境を整えるとともに、組織の生産性を高めることにあります。SDGsの目標8「働きがいも 経済成長も」にも掲げ

られています。そのためにも、法令に形式的に合わせて社内ルールを変更するだけでなく、社員満足度調査や直接の対話を通じた社内の課題分析を踏まえて、解決策を検討、推進することが重要となります。

2020年は、働き方改革関連法対応の視座を一段と高めるとともに、組織に内在するハラスメントリスクを低減し、真に社員の働きがいを実現される1年となることを切に祈ります。

< 6 > コーポレートガバナンス・内部統制

2019年もコーポレートガバナンスや企業の内部統制(コンプライアンス・リスクマネジメント)に関連して様々な動きがありました。企業実務に特に影響が考えられる項目を解説します。

項目	時期	概要
(1)会社法	1月 12月	改正要綱案の公表 改正会社法の成立
(2)企業情報開示の充実	1月	企業内容等の開示に関する内閣府令改正(有価証券報告書でのリスク情報等の開示)
(3)個人情報保護法	11月	個人情報保護委員会 改正案の骨子公表 (2020年1月通常国会に改正案提出予定)
(4)内部通報制度	2月	内部通報制度の認証制度導入
(5)ハラスメント対策	5月	ハラスメント防止等のため関連法が一括改正。

(1)会社法改正

改正会社法の企業実務への影響として次の3点が注目されます。

- ・取締役報酬等の開示強化
- ・補償契約、役員賠償責任保険の法定化
- ・上場会社等への社外取締役の設置義務化

社外取締役の設置義務化に関して、既に多くの上場企業において社外取締役が導入されていますが、ガバナンス強化の観点から社外取締役活用の動きが今後も進むものとみられます。企業においては、今回の改正の趣旨を踏まえ、社外取締役の活用促進を含む適切なガバナンス体制を整備するとともに、役員が経営に一層専心できるようにするための態勢強化(役員報酬制度、会社補償・保険など)を検討すべきでしょう。

(2)企業情報開示

有価証券報告書の「事業等のリスク」を含む記述情報の充実などを目的とした改正。経営方針・経営戦略と連動したリスク情報の開示が、2020年3月期に係る事業年度の有価証券報告書から適用されます。投資家等のステークホルダーから適正な評価を受けるためには、形式的な開示内容の見直しにとどまらず、下記のような観点からリスクマネジメントのあり方を含めた点検、必要に応じた見直しが必要です。企業においては、改正の趣旨を踏まえ、開示も含むリスクマネジメント態勢の継続的な強化が望まれます。

- ・リスクマネジメントの経営上の位置づけの明確化

- ・リスクマネジメントに関するPDCAサイクルの確立・強化
- ・リスクマネジメント所管部門とIR所管部門の連携の強化

(3) 個人情報保護

政府の個人情報保護委員会（以下、「委員会」）が公表した改正案の骨子には個人情報の保有期間の厳格化、情報漏えい時の委員会報告や本人通知の義務化、Cookie 情報等の第三者提供の制限、違反時の罰則強化などが盛り込まれています。

2019 年も、ファイル転送サービスでの情報流出や廃棄受託業者社員による大量の個人情報を含むハードディスクの不正転売など複数の情報漏えい事案が発生しています。

企業においては、今後の改正動向をウオッチしつつ、自社の個人情報の管理態勢を現状評価し、保護徹底のため社内ルールの改定や周知徹底、万一の漏えいを想定した危機管理を含む態勢の強化が必要です。

(4) 内部通報制度

ハラスメントを含めたコンプライアンス違反防止の観点に加え、違反行為等の早期発見の危機管理観点からも、内部通報制度の果たす役割は一層大きくなっています。

企業においては、消費者庁のガイドライン等を参考に、自社の内部通報制度を点検、必要に応じた見直しを進めるとともに、社内への制度周知を進め、利用促進を積極的に図るべきでしょう。また、自己適合宣言登録を行う企業が増加しています(2019年12月13日現在:41社*)。

* 参考情報：商事法務研究会

https://wcsmark.secure.force.com/WCMS_operators?common.udd.actions.ActionsUtilORIG_URI=%2Fapex%2FWCMS_operators

(5) ハラスメント

関連法令の一括改正に伴い、労働施策総合推進法では企業にパワハラ対策が義務付けられました。2018年のスポーツ関連団体や大学でのハラスメント問題に続き、2019年にも企業のハラスメント関連不祥事が多発しました。例えば、男性社員が育児休業取得後に転勤強制をされ、退職を余儀なくされたとの配偶者が SNS で告発したケースでは、いわゆる「パタハラ」問題が株価の一時的な下落につながるなど、前例のない影響が生じました。ハラスメントの概念が多様化し、人権保護の文脈で社会的関心が一層高まっていることを示唆する事例でしょう。

上記なども背景に、コンプライアンス教育、通報・相談窓口の適切な運営など、企業における具体的なハラスメント対策への社内外のステークホルダーの注目も高まっています。企業においては、相談窓口設置など法令上の要求事項にとどまらず、ハラスメント防止のための対策を多面的に検討し、実施していくべきでしょう。

リスクマネジメント第三部

サステナビリティグループ

主任コンサルタント 川崎 亜希子 (E)

統合リスクマネジメントグループ

上席コンサルタント 加藤 壮 (S)

危機管理・コンプライアンスグループ

シニアマネージャー・上席コンサルタント 井上 知己 (G)

以上

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。本誌を編集している以下のグループでは、危機管理、サステナビリティ、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

MS & ADインターリスク総研(株) 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 (サステナビリティグループ)
TEL.03-5296-8914 (統合リスクマネジメントグループ)
<https://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下のとおりです。

<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

<サステナビリティグループ>

- ◆ 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）

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 MS & ADインターリスク総研 2020