

2022.05.02

## ESG リスクトピックス <2022 年度第 2 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します。

### 今月のトピックス

#### <ハラスメント>

#### ○厚労省が就活生へのハラスメント防止策を強化、発生企業には指導の可能性も

（参考情報：2022年3月29日付 厚生労働省HP：[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24824.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html)）

厚生労働省は3月29日、企業の従業員による就活生へのハラスメント防止策の強化を発表した。現行で保護の対象外の就活生が被害を受ける事案の頻発が理由。ハラスメントを発生させた企業には行政指導の意向を示した。防止策は以下の4点で構成。

- ①大学生への出前講座を実施。就活ハラスメントの被害防止や被害を受けた際の対応を解説する
- ②就活ハラスメントの被害を受けた学生へのヒアリング
- ③就活セクハラを起こした企業に行政指導、ハラスメント防止方針明確化を徹底
- ④SNS等での大学生等に就活ハラスメントを周知・啓発活動

企業の採用担当者などによる就活生やインターンへのハラスメント事案がたびたび世間を騒がせている。厚労省も、悪質な就活セクハラが発生していることを対策強化の理由に挙げた。一方で、企業に対して弱い立場になりがちな就活生などの被害防止策について、実効性が不十分との指摘が根強くあった。例えば、セクハラ防止指針では、正社員などに比べて企業に求める保護のレベルが低い\*ほか、セクハラ以外では雇用関係にないことを理由に防止対策の対象から外れた経緯がある。

パワハラ防止措置の義務化が4月から中小企業に拡大されるなど、企業によるハラスメント防止取り組みへの要請が高まっている。今回の厚労省の対策強化を受け、企業には背景の理解とともに、以下の実践が期待される。

- ・ 就活生へのハラスメント防止に向けた会社トップによる社内外への強いメッセージの発信
- ・ 就活生と接触する場合のルールの設定および役職員への周知の徹底
- ・ 就活生向けハラスメント相談窓口の設置とその案内
- ・ 就活生から相談を受けた際の適切な対応の仕組み・ルールの整備
- ・ インターンや就活生以外の求職者にも同様の防止策の適用

\* セクハラ防止指針では職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等をその対象に入れることや就活生等から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されている。

## &lt;SDGs&gt;

## ○中小企業の8割がSDGsを社業拡大の機会と認識せず、中小機構の調査で判明

(参考情報：2022年3月1日付 中小企業基盤整備機構 HP：

[https://www.smrj.go.jp/research\\_case/research/questionnaire/favgos000000k9pc-att/SDGsQuestionnaireZentai\\_202203\\_1.pdf](https://www.smrj.go.jp/research_case/research/questionnaire/favgos000000k9pc-att/SDGsQuestionnaireZentai_202203_1.pdf))

中小企業基盤整備機構は3月1日、国内の中小企業\*を対象にSDGsに対する意識や取り組み状況を調査した結果を公表した。

それによると「SDGsを経営に取り入れる目的や意義」の質問に、「企業の社会的責任」「企業イメージの向上」といった回答が約8割に上る半面、「新たな製品・サービスの強化」「取引先との関係強化」「新たな事業機会の獲得」などの回答が2割程度に留まった。この結果から、中小企業の多くは依然、SDGsをいわゆる「社会貢献」視する傾向が根強く、自社の事業機会・利益に結びつける動機が希薄と推察される。大企業に比べて中小企業でSDGsの取り組みが浸透しづらい一因ではないかと同機構は指摘している。

世界のほとんどの国で、会社・従業員の数や生産高の圧倒的割合を占めるのは中小企業だ。SDGsの達成やそれを通じた社会課題の解決には、いかに多くの中小企業がこの取り組みの意義を実感し参画するか、に掛かっているといてもよいだろう。その点、世界経済フォーラムが2021年11月に公表した報告書\*\*はひとつのヒントを示している。報告書では、世界の中小企業\*\*\*にまつわる多数の学術論文の精査と300社以上の経営者へのインタビューを踏まえ、将来に向けた様々な変化に対応し、成長する可能性を備えた中小企業を「未来適応型 (future readiness)」と定義。下記の3つの特徴に整理した。3つの特徴のうち、特に(1)および(2)は、SDGsを本業に融合した経営のモデルを示しており、中小企業がSDGsに取り組くことの有用性を補強する分析結果といえる。

- (1) 持続的な成長：イノベーションを通じて持続的な財務力を創出している
- (2) 社会的インパクト：事業成果がESGの各側面にプラスの影響を与えている
- (3) 適応能力：外部環境の変化に適応し、新たな機会に素早く対応している

また、同報告書は「未来適応型」企業に必要な「中核的要素」を下記のように整理。特に「志向性」については、経営者による組織内文化醸成の役割を重視。経営者が企業のビジョンに沿った人事評価制度を構築し、従業員にビジョンに沿った自律的な意思決定を促すことを推奨している。

内外	中核的要素	
内部	志向性	・役職員が自律し、自由闊達に活動できる組織風土
	ビジネスモデルの柔軟性	・企業価値創造に必要な戦略に、ビジネスモデルが柔軟に対応する能力
外部	ネットワーク	・有用なヒト・モノ・カネ・情報などの経営資源を獲得するためのつながり

\* 中小企業基本法における中小・小規模企業の定義に基づく

\*\* World Economic Forum 「Future Readiness of SMEs: Mobilizing the SME Sector to Drive Widespread Sustainability and Prosperity」 出典：

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_Readiness\\_of\\_SMEs\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_Readiness_of_SMEs_2021.pdf)

\*\*\* 欧州連合における「中小企業 (Small and medium-sized enterprises)」「中堅企業 (Mid-sized enterprises)」の分類に基づく

## <ESG>

### ○国内でもサプライチェーンの人権尊重取り組み具体化の検討が始動

(参考情報：2022年3月9日付 経済産業省 HP：

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply\\_chain/index.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/index.html))

サプライチェーンにおける人権尊重のための業界横断的なガイドラインの策定に向けて設置した経済産業省の検討会が3月9日、初会合を開いた。企業に求める人権取り組みを具体化する検討が始動した。

会合では、ガイドラインの特性を、①国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的スタンダードに則る②人権尊重に関する具体的な取り組み方法が分からないという企業の声に応える——とすることが明確にされた。

併せて、参加者からは、「人権の視点をビジネスモデルやコーポレートガバナンスを通して恒常的に組み入れるという人権デューデリジェンスの目的を明確化する」「人権尊重の考えをSDGsと結び付ける」「法制度ではなくガイドラインであることの意味を明確にする」などの意見が出された。

ガイドライン案は、本年7月末を目途に策定。その後、国連を含む国際機関との意見交換やパブリックコメントを経て発行される見込みだ。

国内では「ビジネスと人権」への関心が高まっている。その一方で、多くの企業が取り組みの具体的な内容や方法に模索しているのが現状だ。例えば、政府が昨年秋に東証1・2部（当時）上場企業対象に実施したアンケートでは、人権デューデリジェンス未実施の理由の回答で「実施方法が分からない」が3割を超えた。ガイドラインは、こうした国内企業の悩みの解消に役立つことが期待される。

一方、海外では、企業の人権取り組みへの要求を明確化する動きが日本に比べて数段早く進む。例えば、EU欧州委員会は本年2月、企業のサステナビリティおよびデューデリジェンス指令案を公表。人権以外にも環境やガバナンスなどの要素も含み、対象もサプライチェーンより広義のバリューチェーンに規定した。

具体的には、企業に（1）デューデリジェンスの企業ポリシーへの統合（2）人権及び環境に対する実在又は潜在的悪影響の特定（3）顕在化した悪影響の収束又は最小化（4）苦情受付手続の設置と維持（5）デューデリジェンスポリシー及びその措置の効果モニタリング（6）デューデリジェンス結果の公表——などの対応を求めている。

EU内で活動する企業は国籍を問わずすべて対象。加えて、取締役の責任にも言及しており、デューデリジェンスへの対応不備が法的責任につながる可能性が出てきた。

一方、日本のガイドラインは、法的拘束力を持たない見込み。しかし、将来的にはEU同様のより厳格なルールに移行する可能性はある。日本のすべての企業は、それを見越した準備が望ましい。EUなど海外の動向を視野に入れつつ、サプライチェーンやバリューチェーンを通じた人権や環境におけるリスクの把握、特定・評価、適切な措置・対策の実施、定期的な効果のモニタ

リングと情報開示について着実な取り組みが求められる。

#### <リスク管理体制の監査>

##### ○金融庁が、「記述情報の開示の好事例集」に「監査の状況」の好事例を追加

(参考情報:2022年3月25日付 金融庁 HP: <https://www.fsa.go.jp/news/r3/singi/20220325.html>)

金融庁は3月25日、今年2月に公表した「記述情報の開示の好事例集 2021」について、新たに「監査の状況」の開示の好事例を追加し、公表した。

好事例では、重点監査項目にリスク管理体制の構築状況を含めている事例や、収集したリスク情報を監査に活用している事例などが紹介されている。

三井住友トラスト・ホールディングス	重点監査項目に三線防御体制（スリーラインズ・オブ・ディフェンス）を基本としたグループ全体のリスク管理体制の構築状況を含めている事例
第一生命ホールディングス	監査等委員会への報告事項に、重要なリスクに係る取り組み、コンプライアンス推進の状況などが含まれている事例
リコー	監査先の選定にリスク情報を活用した事例
リコーなど	子会社管理部門とリスク主管部門などが事前のコミュニケーションを充実させ、リスク・懸念事項の情報収集を強化し、各子会社の状況に応じた確認内容とすることで、監査の実効性を高めた事例

内部統制やリスク管理体制の構築では、多くの企業が COSO\*が提示したフレームワークを参考にしてきた。しかしながら、そのフレームワークは、組織が内部統制やリスク管理体制の整備・運用管理に必要な構成要素や原則が概説されているに留まり、具体的な役割や責任を誰が負うかについては、ほとんど述べられていなかった。

その後、2015年7月に内部監査人協会が公表した『3つのディフェンスライン全体での COSO の活用\*\*』では、下表の通り、リスク管理体制を構築・強化する上での有効な3つの職務とその職務を担うべき部門などが解説された。

職務	主たる部門
第1のディフェンスライン	日常業務におけるリスク管理 現業部門
第2のディフェンスライン	現業のリスク管理の間接支援 リスク管理全体の主管部門 個別リスクの主管部門
第3のディフェンスライン	独立的評価によるリスク管理体制の実効性の保証、是正支援 内部監査部門

< 『3つのディフェンスライン全体でのCOSOの活用』を基に弊社にて作成 >

これにより、3つのディフェンスラインの考え方を参考にリスク管理体制の改善を図る企業が多く見られた。また、2021年6月に改訂された「コーポレートガバナンス・コード」では、取締役会に対して、リスク管理体制の構築と共に内部監査を活用したリスク管理の運用状況のモニタリングを求めるようになっている\*\*\*。このような背景を踏まえ、より一層の浸透を促進させる意図をもって前述の好事例が発行されたものと推察される。

なお、「3つのディフェンスライン全体での COSO の活用」においては、この3つの職務を担う部門がうまく連携することの重要性も解説されている。各企業においては、3つのディフェンスラインの職務を形式的に捉えてリスク管理体制を構築するのではなく、3つの職務を正しく理解した上で、自社の実情に合わせ、3つの職務がうまく連携できる仕組みを踏まえた最適な体制構築が推奨される。

\* The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (トレッドウェイ委員会組織委員会)。米国において企業不正を正すために編成された会計士や会計専門家を中心とした組織。

\*\* 内部監査人協会「3つのディフェンスライン全体での COSO の活用」

<https://www.iiajapan.com/leg/pdf/data/cbok/201510.pdf>

2020年7月、3つのディフェンスラインに関して、内部監査人協会が「IIAの3ラインモデル」を発表し、従来の見解を改訂。

[https://www.iiajapan.com/leg/pdf/data/cbok/2020.07\\_1\\_Three-Lines-Model-Updated-Japanese.pdf](https://www.iiajapan.com/leg/pdf/data/cbok/2020.07_1_Three-Lines-Model-Updated-Japanese.pdf)

\*\*\* 「補充原則4-3④」 内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

## <気候変動>

### ISSB、気候関連開示要求事項の公開草案を公表

(参考情報：2022年3月31日付 IFRS HP：

<https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2022/03/issb-delivers-proposals-that-create-comprehensive-global-baseline-of-sustainability-disclosures/>)

国際会計基準財団 (IFRS 財団) \*の国際サステナビリティ基準審議会 (International Sustainability Standards Board : ISSB) \*\*は3月31日、サステナビリティ関連財務情報開示の「一般的な開示要求事項」と「気候関連開示要求事項」の2つの公開草案を公表した。今回の草案はIFRS 財団が昨年11月に公表したプロトタイプをもとに作成されたもので、7月29日までパブリックコメントを募集、2022年下半期に最終基準の公表を目指すとしている。

本草案は投資家などの主要な利用者が、企業価値を評価できるような開示基準を企業に示すことを目的とし、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の4本の柱 (ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標) をベースに検討されている。「気候関連開示要求事項」は総じてTCFDよりも要求水準が高く、かつ細かい内容となっており、さらに付属書として68業種を対象とした「業種別開示要求事項」案も公表されている。

今回公表された草案において、昨年11月に公表したプロトタイプから新たに追加された主な点は以下の通り。

- ・カーボン・オフセットが企業の排出削減計画に含まれるかどうかの開示項目の追加 (含まれている場合はその詳細)

- ・気候変動に対するレジリエンスの評価のため、可能な限りシナリオ分析を行うことの要求
- ・リスク管理プロセスに機会の項目も組み込むことの要求
- ・連結会社と関連会社及びジョイントベンチャーの GHG 排出量を別に開示するなど、GHG 排出量の開示項目の追加

また「全般的な開示要求事項」では、気候変動以外のサステナビリティ課題においても、TCFDと同様に前述の4本の柱に基づく開示を求めている。

日本においても ISSB の動向を踏まえて、日本基準の開発などを目的としたサステナビリティ基準委員会（Sustainability Standards Board of Japan : SSBJ）を7月に設置することが公表されている。最終基準の公表を前に、企業は気候変動リスク管理の深化やサステナビリティ課題全般をリスク管理に統合するための検討を、積極的に着手する必要があると考えられる。

- \* 世界の金融市場に長期的な安定をもたらし、公共の利益に貢献することを目的に 2001 年に設立された、国際会計基準（International Financial Reporting Standards）の策定を担う民間の非営利組織。
- \*\* 国際的に統一された、比較可能なサステナビリティ関連情報開示の基準を策定するため、2021 年 11 月 3 日に IFRS 財団によって設置が公表された審議会。

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）、サイバーリスク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) リスクコンサルティング本部 リスクマネジメント第三部**  
interrisk\_csr@ms-ad-hd.com（危機管理・コンプライアンスグループ）  
kankyo@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第一グループ）  
sustainability2@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第二グループ）  
interrisk\_erm@ms-ad-hd.com（統合リスクマネジメントグループ）  
CyberRisk\_irric@ms-ad-hd.com（サイバーリスクグループ）  
<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

#### <サステナビリティ第一グループ>

- ◆ 気候変動・TCFD対応水リスク
- ◆ 水リスク
- ◆ 自然資本（原材料調達、グリーンレジリエンス、TNFD対応）

#### <サステナビリティ第二グループ>

- ◆ SDGs（持続可能な開発目標）推進支援
- ◆ 生物多様性（企業緑地）取り組み支援
- ◆ 「ビジネスと人権」取り組み支援
- ◆ サステナビリティ経営に関する体制構築・課題対応支援SDGs支援

#### <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）

#### <サイバーリスクグループ>

- ◆ 情報セキュリティ、サイバーリスク

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 2022