

調査票の目次

* 項目をクリックすると、該当のページに飛ぶことができます。

		回答状況
I. 事業内容、顧客層、拠点	共通	未回答 ★
II. 経営トップ・役員	共通	未回答
III. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用	共通	未回答
1) 人材活用における方針・計画と責任体制	共通	未回答
2) 基本情報	共通	未回答 ★
3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進	共通	未回答
4) ダイバーシティの推進	共通	未回答
5) エンゲージメント・モチベーション向上①	共通	未回答
6) 人材への投資	共通	未回答
7) エンゲージメント・モチベーション向上②	SW	未回答
8) 多様で柔軟な働き方	SW	未回答
9) イノベーション人材育成	SW	未回答
10) 人材活用におけるテクノロジーの導入・活用	SW	未回答
11) 変革・先進・独自施策	SW	未回答
12) イノベーション創出支援	SW	未回答
13) イノベーションへの投資	SW	未回答
14) 顧客対応スタッフ、現場スタッフ	SW	未回答
15) グループ全体のエンゲージメント・現場力向上	SW	未回答
IV. 2026トピック設問	SW	未回答
V. 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の推進方針・体制	SDGs	未回答
1) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）に対する方針		
2) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の推進体制		
3) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の浸透のための取り組み		
4) 報告とコミュニケーション		
VI. 経済価値	SDGs	未回答
1) サステナブルファイナンスへの取り組み		
2) 事業活動を通じた環境・社会・経済の課題解決		
VII. 環境価値	SDGs	未回答
1) 環境経営の方針		
2) 気候変動		
3) 環境負荷データ ☆この項のみ、8/17～8/28に追加・修正が可能です		
4) 資源循環、自然資本		
VIII. 社会価値	SDGs	未回答
1) 人権の尊重		
2) 社会貢献		
IX. ガバナンス	SDGs	未回答

: SW・SDGsの共通設問です
 : SW経営編でのみ使用する設問です
 : SDGs経営編でのみ使用する設問です

日経「SDGs経営」における環境負荷データの追加回答 および両調査の弊社修正内容の確認について

EQ31～35 VII-3) 環境負荷データの設定のみ、回答の追加または修正が可能です。

追加回答期間：8月17日（月）～8月28日（金）

■追加回答の方法

・追加回答期間になると、サイトが再オープンします。URL・招待コード・共通ID・passは5～7月の回答受付時と同じで

URL	https://dpf.nikkei.com/login		
招待コード		ドメイン	
共通ID		パスワード	

- ・サイトではその時点の貴社の最終データ（内容確認や弊社による修正を反映した最新版）をダウンロードできます。
- ・追加（修正）回答の際は必ず最終データをダウンロードした上で、回答を入力、再アップしてください。
※お手元にある調査票をアップすると、7～8月に内容確認・修正したデータが元に戻ってしまう場合があります。
- ・弊社から確認と修正を依頼した設問を除き、EQ31～35以外の設問に関しては、修正いただいても反映いたしませんのでご注意ください。特に、7月の締切の段階で空白だった箇所への追加回答は一切受け付けませんのでご了承ください。
- ・回答済の箇所（特に公開対象設問）の1、2箇所の修正や内容確認過程での齟齬・修正ミス等につきましては、内容により対応可能な場合もありますが、アップロードでは受け付けておりませんので電話やメールにてお問い合わせください。
- ・特に追加・修正が無い場合はアップロード不要です。
- ・修正を予定されている場合、当初の回答提出時はEQ31～35の回答は空白でも構いません。修正後の回答のみを評価に使用いたします。

日経「SDGs経営」における公表データの利用について

企業価値向上やガバナンスを評価するにあたり、調査票の回答だけでなく、公開情報からも評価を行います。

※使用する指標について変更の可能性があります。

※非上場企業の場合は、一部を調査票AQ3でお伺いします。

■財務データ

- ・売上高営業利益率の水準および増減
- ・ROEの水準および増減
- ・ROICの水準および増減
- ・時価総額の増減
- ・PBRの水準

■ガバナンスデータ

- ・株式持合比率
- ・株式安定保有比率
- ・買収防衛策の有無
- ・取締役会人数
- ・独立社外取締役比率
- ・女性の役員比率
- ・取締役と執行役員の兼任比率
- ・業務執行役員取締役比率
- ・相談役・顧問などの有無
- ・決算発表タイミング
- ・英文開示資料の有無(株主招集通知)
- ・英文開示資料の有無(海外投資家向け説明会)

調査に関するお問い合わせ先

株式会社 日経リサーチ

〒101-0047 東京都千代田区千代田2-2-1 鎌倉河岸ビル

担当：コンテンツ事業本部 編集企画部 横田、増田、木村、黒木、佐々木、原

TEL：03-5296-5198 FAX：03-5296-5100

<お問い合わせ受付時間：平日10:00～18:00 但し12:30～13:30は除きます>

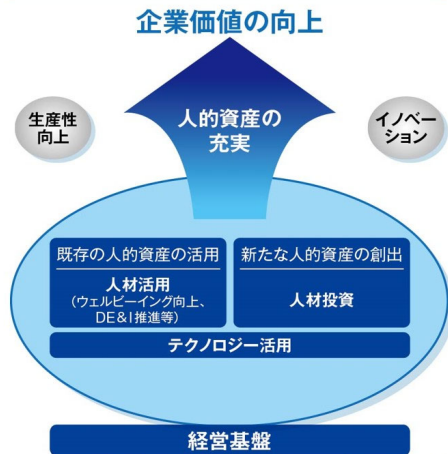
e-mail：sw-survey@nikkei-r.co.jp

結果の掲載について

- ご回答いただいた内容や公開データから算出されたスコアを偏差値化し、評価結果を作成いたします。
- スコアは「スマートワーク経営」「SDGs経営」それぞれ別に算出し、結果の掲載も分けて行われます。
- 掲載時には偏差値に対応した星の個数が社名とともに掲載されます。★5個が偏差値70以上、★4.5個が偏差値65以上★4個が偏差値60以上65未満、★3.5個が偏差値55以上60未満というように、偏差値5刻みで★が対応します。
- 評価結果が一定未満の場合には、「その他の回答企業様一覧」として評価結果は記載せず、社名のみ掲載をいたします。
なお、2025年度調査までは★3以上の企業様までしか評価結果が掲載されませんでしたが、2026年度より星付きでの掲載範囲の拡大をいたします（★2.0まで範囲を拡大予定ですが、回答社数に応じて変更の可能性がございます）。
- 実際の掲載イメージについては、郵送に同封された昨年掲載紙、または、調査ポータルよりPDFの昨年掲載紙をダウンロード

日経「スマートワーク経営」の設計

スマートワークプロジェクトの新フレームワーク



※ここで示す「企業価値」とは上場企業であれば、一義的には、株式市場で評価された企業の価値、つまり、時価総額（株価×株数）を示す。このため、企業価値は財務諸表から得られる企業業績の実績に限らず、その将来性などが加味されている。また、近年、企業の社会貢献なども株式市場で評価され、企業価値に反映されるようになってきていることも考慮し、財務諸表からのみ測られることが多かった従来の企業パフォーマンス、企業業績よりも幅広い要素を含む概念として捉えている。

日経グループは、新たな時代に企業価値を高める経営のあり方として「スマートワーク経営」を提案します。企業の持続的発展には、最も重要な経営資源である人的資産の充実が不可欠です。「スマートワーク経営」とは、従業員のウェルビーイングの向上等により人材を最大限活用するとともに、人材投資を加速させることで、新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上させ、企業価値を最大化させることを目指す経営戦略です。

この評価を元に、働き方改革や技術革新の実態を把握し、生産性向上に向けた研究にも取り組みます。全ての質問を「スマートワーク経営」を測る指標として利用するものではありません。

調査の設計は、大妻女子大学データサイエンス学部 鶴光太郎教授をはじめ、慶應義塾大学商学部 山本勲教授、学習院大学経済学部 滝澤美帆教授に監修いただきました。

日経「SDGs経営」の設計

貧困や気候変動など世界が直面する課題解決のため、2015年に国連サミットで「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。SDGsでは全てのステークホルダーに行動を求めています。中でも企業はビジネスを通してSDGs達成に大きく貢献することが期待されています。企業がSDGsを経営に取り入れ、課題解決につながる事業を構築したり、新たなイノベーションを起こすことで、企業の持続的成長につながられます。また環境、社会、企業統治を重視するESG投資の拡大や消費者意識の変化などにみられるように、投資家や消費者はSDGsに積極的に取り組む企業を評価する傾向がますます強まっています。

日本経済新聞社はSDGsを経営と結びつけることで、事業を通じて社会・経済・環境の課題解決に取り組み、企業価値向上につなげている企業を評価するとともに、SDGs達成を後押しします。



調査の設計は、一橋大学CFO教育研究センター長 伊藤邦雄氏に監修いただきました。

脱炭素経営ランキング GX500 について

- 日経SDGs経営調査のGX（グリーントランスフォーメーション）に関する回答を用いて、企業の脱炭素の取り組みを評価する「脱炭素経営ランキング GX500」を作成・公表します。調査設計については、一橋大学の伊藤邦雄CFO教育研究センター長に監修いただきました。
- 調査の一部設問はGX500の評価にのみ用います。
- 評価結果はNIKKEI GX サイト、日経電子版等で公表します。
前回の結果は以下URLをご参照ください。（NIKKEI GX会員のみ閲覧いただけます。）
<https://vdata.nikkei.com/prime/gx/gx500/>
※掲載形式等は変更となる可能性があります。
- 回答データおよび個人情報については以下「回答内容の公開について」「個人情報などの利用について」に記載の内容に準じます。

回答内容の公開について

- AOOで日本経済新聞社グループの各種媒体での公開のご承諾をお願いします。設問を3グループに分け、各公開範囲の対象設問は、A列（設問番号の左）に「◆」|、「◎」を記載しています。対象設問は以下の通りです（残りが「記載のない設問」となります）。

◆ : 対象設問（自由記述の設問）

BQ65. テクノロジー活用事例
BQ66. 人材活用に関するユニークな施策
BQ67. 人材への投資に関するユニークな施策
CQ2. 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
EQ16. SDGsへ貢献するビジネス
EQ30. 気候変動対策のユニークな施策
EQ39. 資源循環・自然資本等に関するユニークな施策
EQ44. 特定した人権リスクの内容とその防止・軽減策
EQ48. 社会貢献活動の具体的内容

◎ : 対象設問（数量値の設問の一部）

AQ3. 財務指標
BQ7. 離職人数
BQ14. 法定時間外労働の状況
BQ15. 休日の状況
BQ17. メンタルヘルス不調による休職・退職
BQ20. 法定外福利費
BQ31. ベースアップ・賃金改善
BQ32. 研修費用・研修時間
BQ43. 非正規雇用者の無期・直雇用転換
BQ54. 研究職等の人数
BQ55. IT人材の状況
CQ1. 研究開発費・ICT投資額
EQ47. 社会貢献活動費

個人情報などの利用について

■ 個人情報の利用について

- ・日本経済新聞社の個人情報保護方針については、ホームページをご参照ください。
<https://www.nikkei.com/lounge/privacy/privacy.html>
- ・本調査を通じて収集した個人情報は日本経済新聞社が一元的に管理したうえで、一部を日本経済新聞社グループ各社に提供する場合があります。日本経済新聞社グループは、以下の目的で当該個人情報を利用します。

①当調査の回答内容確認	④各種媒体への掲載を目的とした調査の送付
②新聞紙面作成のための取材	⑤本プロジェクト関連の商品・サービス等のご案内
③フィードバック発送	
- 利用する個人情報は、会社名、部署名、ご回答者名、電話番号及びメールアドレスです。

■ 回答データの利用について

- ・日本経済新聞社、日経リサーチが知的財産権等を保有し、データの管理には万全を期します。
- ・ご回答いただきました企業様は社名を公表させていただきます。
- ・回答データ等を使用して算出した評価結果は日本経済新聞、日経電子版など日本経済新聞社グループのメディアを通じて公表します。
- ・回答データは、指標化または集計値の形での公表を基本とします。調査票内で個別開示の承諾をお願いしております。承諾をいただけない設問を公表する際は、改めて事前に承諾を得て公表いたします。
- ・個別開示の許諾をいただいた回答データは、日本経済新聞社グループのメディアで公表する場合があります。また回答企業様向けの評価レポートサービスや、日経NEEDSなどの企業データ提供サービスに企業情報コンテンツとして掲載し、同サービスのお客様に提供させていただきます。
日本経済新聞社グループは<https://www.nikkei.co.jp/nikkeiinfo/corporate/group/> に掲載する各社です。

ロゴマーク・レポートについて

調査結果をもとに自社の取組の改善をしたい、IRや広報で自社の結果をアピールしたい企業様へ、有償でロゴマークとレポートを提供いたします。

■ロゴマークについて

スマートワーク経営編、SDG s 経営編のそれぞれに、統合報告書等でご使用いただけます。ロゴマークは、獲得した評価（星）のついた評価ロゴマーク（星1.5以上から）と、調査にご参加いただいたことを示す参加ロゴマークがございます。（右の画像は昨年の評価ロゴマークのイメージ）

※ロゴマークはサービスをご購入いただいた企業様にのみ提供いたします。



■レポートについて

・フィードバックレポートよりも詳細な分類で、自社だけでなくワンランク上の企業や同業種の比較して分析が可能なレポートを提供いたします。

（サンプルはこちら →）[新規レポートサンプル](#)

※フィードバックレポートはご回答いただいた全企業様に提供いたします。

※既存のSmart Work経営 診断サービス、および、日経SDG s 分析レポートも

継続して提供を行います <https://service.nikkei-r.co.jp/service/sdgs/sdgs-management>

<https://service.nikkei-r.co.jp/service/smartwork>

■価格、申請方法について

・スマートワーク経営編、SDG s 経営編のどちらも、ロゴマーク、レポートをセットで26万円（税抜き）での提供となります。（※スマートワーク経営編とSDG s 経営編で別々のサービスとなります。双方のロゴマーク・レポートをお求めの場合は、どちらの商品もご購入いただく必要がございます。）

・調査回答時点でご購入を希望される企業様は、「SW調査用設問」シート、および「SDG s 調査用設問」シート末尾の回答欄にご回答ください。ただし、調査回答のタイミング以外でも本サービスはご購入をいただけます。回答期間終了後の購入方法については、調査終了後に改めてご案内を差し上げます。

日経サステナブル総合調査2026

調査票ファイルアップロードサイト : <https://dpf.nikkei.com/login>

ご回答締切: 1次締切 6/19 (金) / 最終締切 7/3 (金) 17:00

(データの再確認・修正が発生することがありますので、できるだけ1次締切での提出にご協力ください)

貴社名			
所属部署名			ご担当者名
ご連絡先	住所		
	TEL		携帯等
	e-mail		
上記の宛先を、新聞掲載調査全般の調査窓口として登録したい場合は◎を選択してください →			
連絡欄			

e-mailの記載をお願いします

調査回答のご確認

「スマートワーク経営」、「SDGs経営」に回答しますか。そのままご提出いただくと、両方に回答したことになります。
片方のみに回答したい場合に限り、回答をしない方を「回答しません」に変更してください。

「スマートワーク経営」に回答します

「SDGs経営」に回答します

一定未満の評価の場合、「その他の回答企業様一覧」として社名のみ掲載いたします（詳細はこちらを参【[掲載について](#)】）
一定未満の評価のときに社名掲載を希望しない場合に限り、「一定未満の評価の場合、社名掲載を希望しない」に変更して
 ※一定以上の評価である場合には、社名付きでの掲載となりますので、ご了承ください。また、掲載後の変更はお受けいたしかねます。
 ※掲載を希望しない場合も、フィードバックシートは回答のお礼として送付いたします。

「スマートワーク経営の掲載について

通常の掲載

「SDGs経営」の掲載について

通常の掲載

調査にご回答いただいた後、弊社から内容についてお問い合わせする場合がございます。

取りまとめの方と記入者が異なり、かつ弊社からのお問い合わせを直接記入者に差し上げた方が良い場合は、以下にご記入ください

SW ご連絡先	所属部署名			ご担当者名
	TEL		e-mail	
SDGs ご連絡先	所属部署名			ご担当者名
	TEL		e-mail	

！アップロード前に必ずご確認ください！

共通設問シートに4個のエラーが残っています

*エラーが残っていてもアップロードは可能ですが、明確な理由があるエラー以外は消してからアップロードをお願いします。

※ ご回答いただく際は「記入上の注意事項」をご覧になってからご記入下さい。【[記入上の注意事項](#)】

※ シートの保護の解除は行わないでください。正しくアップロードやデータの取得ができない場合があります。

内部作業用などで保護のないシートが必要な場合は、「下書用」や「空シート」(シート保護なし)をご使用ください。

決められたフォーマット以外のファイルをアップロードしたことなどにより評価上の不都合が生じた場合、弊社では責任を負いかねます。

回答内容の公開について

■ **当調査の回答**について、AQ0で公開のご承諾をお願いします。

■ **AQ0のデフォルトは「公開可」となっております。公開不可をご希望の際にはプルダウンより変更をお願いいたします。**

また、設問分類ごとの承諾も可能です。各公開範囲の対象設問は、A列（設問番号の左）に「◆」、「◎」

と記載しています（個別の設問単位で公開対象を選択できるわけではありませんのでご了承ください）。

一覧はこちらをご確認ください。→ [【回答内容の公開について】](#)

■ 「公開不可」と回答された場合は、貴社の承諾なく回答内容を公表することはありません。

回答内容についての資料提出について

■ 評価の審査過程において、一部企業に対して回答内容に関する資料のご提出を求める場合がございます。

資料をご提出いただく可能性のある設問は、A列（設問番号の左）に「◆」と記載しています。

AQ0. 当調査のご回答について、貴社名とあわせた公開をご承諾ください。（それぞれ1つだけ）

※当該設問の回答はSDGs経営の評価に使用致します。スマートワーク経営では使用致しません。

a. A列に記載のない設問	公開可	b. A列に「◆」と記載のある設問	公開可
		c. A列に「◎」と記載のある設問	公開可

I. 事業内容、顧客層、拠点

AQ1. 業種をお答えください。（1つだけ）

1. 食品	7. 自動車・輸送用機器	13. 倉庫・不動産
2. 化学・石油	8. その他製造業	14. 通信・サービス
3. 非鉄・鉄鋼	9. 建設業	15. 小売り・外食
4. 医薬品	10. 電力・ガス	16. 金融
5. その他素材（繊維、紙パ、窯業など）	11. 商社	17. その他非製造業
6. 電機・精密・機械	12. 運輸	

黄色いボックス
 青いボックス
 青いボックス

AQ1は回答必須の設問です

AQ2. 貴社の連結売上高のうち、以下の a～cのおおよその比率をお答えください。

※BtoB取引とBtoC取引の考え方の例についてはこちらをご参照くださいー【[BtoB取引とBtoC取引の考え方](#)】

※連結ベースでのご回答が難しい場合には、主要な事業会社または主要な事業についてご回答ください。

	黄色いボックス	青いボックス	【選択肢】(それぞれ1つずつ選択)
a. BtoC比率			1. 1%未満 7. 40～50%未満
b. 海外顧客向け売上比率			2. 1～5%未満 8. 50～60%未満
c. ネット経由売上比率 ※来店予約などは除きます			3. 5～10%未満 9. 60～70%未満
			4. 10～20%未満 10. 70～80%未満
			5. 20～30%未満 11. 80～90%未満
			6. 30～40%未満 12. 90%以上

◎ AQ3. 非上場の企業様（自社の株式を国内株式市場に上場していない）のみ以下の財務指標の状況についてお答えください。

※上場企業の場合は、貴社の開示を元にしたデータベースのデータから評価致します。

詳細はこちらをご確認ください。→【[公表データの利用について](#)】

※自社を親会社とした連結決算を行っている場合は、連結決算の数値をお答えください。

他社を親会社とした連結決算の回答はできません。

※金融会社（銀行・保険・証券）の場合は、こちらの定義をご参照ください。【[金融企業のご回答方法](#)】

	2023年度	2024年度	2025年度	※2025年度桁数確認
売上高	百万円	百万円	百万円	円
営業利益	百万円	百万円	百万円	円
当期純利益	百万円	百万円	百万円	円
有利子負債	百万円	百万円	百万円	円
自己資本※	百万円	百万円	百万円	円
株主資本	百万円	百万円	百万円	円

※自己資本＝株主資本＋評価・換算差額等

AQ4. 貴社の本社・支社・支店・営業所等の拠点、連結子会社がある地域と従業員の割合をお答えください。

a. 連結従業員のうち国内勤務者の割合	約 黄色いボックス %	連結従業員に占める割合	青いボックス
b. 連結従業員のうち国内で最も多い人数が在籍している都道府県とその割合	国内: 黄色いボックス *プルダウンで選択 ▼選択してください	約 黄色いボックス %	
c. 連結従業員のうち海外で最も多い人数が在籍している国とその割合(海外従業員10%以上のみ)	海外: 黄色いボックス *国名を記入	約 黄色いボックス %	

AQ5. (海外従業員が連結の10%以上の場合)

貴社が海外に置いている拠点のうち、最も主要な機能は何ですか。

(1つだけ)

1. 本社機能	3. 生産拠点	5. 営業、販売拠点	黄色いボックス
2. 研究開発拠点	4. 物流拠点	6. サービス拠点(サポートセンターなど)	

II. 経営トップ・役員

AQ6. 貴社の組織形態は、以下のいずれに該当しますか。（1つだけ）

1. (会社法2条12号で定める)指名委員会等設置会社	3. いずれにも該当しない	黄色いボックス
2. (会社法2条11号の2で定める)監査等委員会設置会社		青いボックス

※参考 昨年開示

AQ7. 2026年7月1日時点の役員の人数についてご記入ください。

- ※取締役でない役員(監査役、執行役員、相談役、顧問等)は、含めないください。
- ※**調査票冒頭の「貴社名」に表示されている会社のみ**の人数をご回答ください。
- ※指名委員会等設置会社の場合のみ「執行役」をご記入ください。取締役と兼務している場合はそれぞれ1名とカウントしてください
- ※指名委員会等設置会社の監査委員と監査等委員会設置会社の監査等委員も**取締役に含めてご回答ください。**
- ※最年少年齢は、就任時の年齢ではなく、現在の就任者の中で最も若い方の現在の年齢をご回答ください。
- ※7月1日までに取締役の異動を予定されている場合は、異動後の内容でお答えください。

	就任者合計	うち女性	平均年齢	最年少年齢
①社内取締役	人	人	歳	歳
②社外取締役	人	人		
③執行役 ※指名委員会等設置会社のみ	人	人	歳	歳

AQ8. 貴社では経営トップの後継者育成に関して、以下のようなことを実施していますか。(いくつでも)

- 登用の5年以上前から後継者候補リストを作成し、計画的に育成を行っている
- 経営トップの指名について、客観性・適時性・透明性を確保する仕組みや基準が設けられている
- 取締役会や指名委員会で、後継者の計画を監督している
- 採用段階から、経営幹部候補を一般社員とは分けて採用・育成している

Ⅲ. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用

ここでの人材活用は、一般的な労務管理としての人材育成や人材配置、賃金体系だけでなく、ダイバーシティの推進や時間や場所の柔軟な働き方の実現、それらを実現するためのテクノロジーの導入・活用などを含むものとします。

※このセクションでは「15)グループ全体のエンゲージメント・現場力向上」を除き、**海外の現地法人のみで行っている施策は回答対象に含めない**下さい。

1) 人材活用における方針・計画と責任体制

BQ1. 人材活用について、経営トップとは別に、統括する責任者を設置していますか。(1つだけ)

- 役員、執行役員以上で設置
- 本部長、部長以下のクラスで設置
- 設置していない

SQ. (1の場合) 担当役員は、以下の役割を担うことを明確にしていますか。(いくつでも)

- 人材面の課題を把握し、能動的に経営陣に解決策を提案、実行する
- 人材戦略について、定期的に経営陣・取締役に提示する
- 人材戦略に連動するKPI達成の最終責任を負う
- 従業員に対し人材戦略とその課題・施策について発信、対話を行う
- 投資家に対し人材戦略とその課題・施策について発信、対話を行う
- 人材戦略を実行するうえで不可欠な企業文化の浸透について責任を負う

経済産業省では、人的資本経営を「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」と定義しています。また、「人的資本可視化指針(改訂版)」では、国際的なサステナビリティ開示基準も踏まえて、「人的資本への依存・影響関係」、及び「リスクと機会」を特定・開示することで、「経営戦略と人材戦略」を明確にすることを求めています。貴社の人的資本経営について伺います。

BQ2. 自社のありたい姿から策定した経営戦略を実現するための人材戦略を策定・開示し、実施していますか。(1つだけ) 開示している場合は内容とURLをご回答ください。

- 経営戦略を実現するための人材戦略を策定・開示している
- 開示はしていないが経営戦略を実現するための人材戦略を策定している
- 経営戦略を実現するための人材戦略を定めていない、または検討中

(1を選択した場合) 内容およびURL

【人材戦略の記入例】

※「URLを参照」などでなく、この回答のみで分かるようご記入ください。

- 経営戦略の内容の要約(100字以内) 0
- 人材戦略の内容の要約(200字以内) 0
※人材戦略がどのように経営戦略の実現に資するかも明記してください。

上記を開示しているURL ※書面または報告書形式の場合は、当該内容が掲載されているページ数を「頁数」欄にご回答ください。
URL 頁数:

SQ1. (BQ2で「1」を選択した場合) 経営戦略を実現するための人材戦略の策定・開示にあたって、「人的資本への依存・影響関係」、及び「リスクと機会」の特定を実施し、開示していますか。(それぞれ1つだけ) 実施・開示している場合は、その内容をご回答ください。

※**人的資本への依存・影響関係**: 自社の経営戦略の実現がどのような質・量を備えた人的資本に「依存」するか、逆に自社の人的資本への投資が人的資本の質・量にどのように「影響」するか。

※**人的資本のリスクと機会**: 人的資本への依存と影響から生じ、企業の財務的見通しに影響を与えるもの。

1. 実施し、開示している 2. 実施しているが、開示はしていない 3. 実施していない	a. 依存・影響関係の特定	b. リスクと機会の特定

③人的資本への依存・影響関係とリスク・機会の特定内容についての要約(150字以内) 0

SQ2. (BQ2で1を選択した場合) 上記の人材戦略を実現するためのKPI (KGI) ・実績値 ・具体的な取り組みを開示している内容に絞ってご回答ください。

※BQ2でお答えの人材戦略と別の媒体で公表されているものは該当いたしません。

※指標の開示の有無はBQ3で評価しております。ここではBQ2との連動性の有無を評価しております。

KPI(KGI)の内容①	直近の公表値	目標年度	(公表している) 目標値
		年	

KPI(KGI)①を達成するための取り組み(150字以内) 0

KPI(KGI)の内容②	直近の公表値	目標年度	(公表している) 目標値
		年	

KPI(KGI)②を達成するための取り組み(150字以内) 0

BQ3. 貴社の人的資本経営に関して、有価証券報告書や統合報告書等の自社が出している開示資料で以下の指標を開示していますか。(それぞれいくつでも)

開示している場合、「複数年度」「測定方法」「従業員属性別」「内容別」を開示していますか。

※採用ページのみでの開示はここでは該当しません。

※管理職比率と給与格差の「d.従業員属性別」は、単に男女別を開示しているだけでは該当しません。

「d.従業員属性別」と「e.内容別」の具体例はこちらをご参照ください。→ [【人的資本経営の指標開示について】](#)

	a. 指標の開示	b. 複数年度の開示	c. 測定方法の開示	d. 従業員属性別の開示	e. 内容別の開示
1. 研修時間、費用					
2. 離職率(または人数)					
3. 男女管理職比率(または人数)					
4. 男女給与格差					
5. 従業員エンゲージメント					
6. 休暇取得率(または日数)					
7. 労働時間					
8. 中途採用比率(または人数)					

2) 基本情報

BQ4. 人事・労務系設問 (BQ4~BQ72) においては、原則自社単体ベースでお答えください。
労務管理上困難な場合は、合算ベースでお答えください。 BQ4は回答必須です

上記を踏まえ、ご回答範囲と集計対象期間についてお答えください。(1つだけ)

※ただし、純粋持株会社およびそれに準ずる会社単体でのご回答は認められません。

また、BQ5~BQ72のご回答のベースは全て揃えてください(「一部設問のみグループ回答」は不可)。

※集計対象期間は、人材関連設問(研修費など財務数値を除く)における「2025年度」を主にどの期間で算出しているかをお伺いするもので、決算の集計期間と異なっても構いませんが、極力12ヵ月の数字でご記入ください。

- 1. 自社単体で回答(自社は純粋持株会社ではない)
2. 自社は純粋持株会社(または不動産事業などごく一部の事業のみを行っている持株会社)で、傘下の事業会社単体(またはいくつかの事業会社の合算)、もしくは事業会社+持株会社で回答
3. グループ主要企業の合算、もしくは国内グループ企業全体で回答

ご回答範囲
[]
<参考> 前回
[]

集計対象期間(2025年度): [プルダウン] の1年間

SQ1. (2、3を選択した場合) BQ5~BQ72で回答の範囲に含める企業を全てご記入ください。

※以降の設問では全て、持株会社の単独数値ではなく下記事業会社の単独数値をお答えください。

下記に複数の企業をご記入いただいた場合には、記入された全ての企業の単独の数値を合算してお答えください。

※多数ある場合は、10社程度主要な社名をご記入ください。

[]

SQ2. (2、3を選択した場合、または自社が上場していない場合)

回答範囲の2025年度決算数値をお答えください。

※金融会社(銀行・保険・証券)の場合は、こちらの定義をご参照ください。【金融企業のご回答方法】

Table with 4 columns: Item, Unit, Value, Unit. Rows include 売上高, 営業利益, 製造原価および販管費中の 人件費, 減価償却費.

BQ5. 2025年度末の正社員、非正社員、派遣社員の数をご記入ください。

正社員については2024年、2023年の人数もお答えください。

※区分の詳細についてはこちらをご参照ください→ 【従業員の区分について】 ①全体の正社員人数は回答必須です

※他社からの受入は含み、他社への出向(在籍出向人数)は外数で④にご記入ください。

Large table for employee counts. Columns: 全体, うち女性. Rows include ①正社員 (a.全体, b.年齢別内訳, c.うち外国人), ②非正社員 (a.全体, b.うち有期フルタイム, c.うち定年後継続雇用), ③派遣社員, ④在籍出向人数(外数). Includes additional info like <貴社の連結従業員数> and <確認用> ratios.

BQ6. 正社員の入社人数について、新卒・中途それぞれご記入ください。
 2025年4月～26年3月入社の中途入社人数については、年代別の内訳もご記入ください。
 また、大卒・大学院卒新入社員の入社3年後の在籍率（小数点以下四捨五入）をご記入ください。
 ※グループで新卒採用を行っている場合も、自社への入社人数でお答えください。

		a. 計画人数	b. 入社人数	うち女性	c. 3年後在籍率 ※大卒・院卒	
① 新卒	2025年4月～26年3月入社	人	人	人	2026年4月時点 % 2025年4月時点 % 2024年4月時点 %	
	2024年4月～25年3月入社	人	人	人		
	2023年4月～24年3月入社	人	人	人		
	2022年4月～23年3月入社					
	2021年4月～22年3月入社					
② 中途	2025年4月～26年3月入社		人	人		
	年齢別内訳	うち20代以下		人	人	
		うち30代		人	人	
		うち40代		人	人	
		うち50代以上		人	人	
	2024年4月～25年3月入社		人	人		
	2023年4月～24年3月入社		人	人		

◎ **BQ7. 正社員の2023～2025年度の離職者数をご記入ください。**
 ※定年退職者は離職者数には含めず、分けてお答えください。
 ※自己都合、会社都合を問わずお答えください。在籍出向者、転籍出向者は除いてください。
 ※離職者数の分母がBQ5の正社員数と著しく異なる場合(保険会社等)は、<分母>欄を修正してください。

		全体		うち女性	<分母の正社員数 (BQ5で回答)>
離職者数	全体(2025年度)	人	人	人	人
	年齢別内訳	うち20代以下	人	人	人
		うち30代	人	人	人
		うち40代	人	人	人
		うち50代以上	人	人	人
全体(2024年度)	人	人	人	人	
全体(2023年度)	人	人	人	人	
定年退職者数(2025年度)		人	人	人	人

BQ8. 貴社の正社員について、職掌・職種別のおおよその構成比率をお答えください。
 ※当設問における職掌・職種の定義の詳細は、こちらをご参照ください→ [【職掌について】](#) [【職種について】](#)

職掌別構成比率				職種別構成比率				《参考》前回
総合職	約	%	《参考》前回	営業	約	%		
専門職	約	%		研究開発・設計	約	%		
地域限定総合職	約	%		企画・マーケティング	約	%		
現業職	約	%		生産・製造	約	%		
一般職	約	%		流通・販売・サービス	約	%		
合計		%	←合計約100%になるようにご記入ください→	その他(本社部門等)	約	%		
				合計		%		

BQ9. 正社員の2025年度末の平均勤続年数をご記入ください。

※契約社員等から正社員へ、雇用形態が変更になった場合は、正社員となった時点から平均に含めてください。

※10進法、小数点第二位四捨五入	全体	うち男性	うち女性	加重平均年数
平均勤続年数	年	年	年	

BQ10. 2025年度末の役職者人数についてご記入ください。

※取締役、執行役員、部長相当職の兼務者は、上の役職を優先してお答えください。
 ※部長相当職・課長相当職は、ライン職と、ライン職以外(部下を持たないスタッフ職)を分けてお答えください。
 ※最年少年齢は、就任時の年齢ではなく、現在の就任者の中で最も若い方の現在の年齢をご回答ください。
 ※区分の詳細についてはこちらをご参照ください→ [【従業員の区分について】](#)

	就任者合計	うち女性	平均年齢	最年少年齢
①執行役員	人	人	歳	歳
ライン ②部長相当職以上	人	人	歳	歳
③課長相当職以上部長相当職未満	人	人	歳	歳
ライン以外 ④部長相当職以上	人	人		
⑤課長相当職以上部長相当職未満	人	人		

①～⑤女性 ①～③女性 ～③/女性 ～③/全社員

--	--	--	--

BQ11. 健康経営やダイバーシティーに関連して、以下の認定等を取得していますか。(いくつでも)

※ISOなど有効期限のあるものについては、回答時点で有効なもののみ選択してください。

<健康経営・安全衛生に関する認定等>	
<input type="checkbox"/> 1. 健康経営銘柄選定	<input type="checkbox"/> 3. ISO45001またはOHSAS18001の認証
<input type="checkbox"/> 2. 健康経営優良法人認定(ホワイト500でない認定も含む)	<input type="checkbox"/> 4. 日本政策投資銀行 健康経営格付
<input type="checkbox"/> 5. スポーツ庁 スポーツエールカンパニー認定	
<input type="checkbox"/> 6. その他	
<ダイバーシティーに関する認定等>	
<input type="checkbox"/> 7. トライくるみん認定	<input type="checkbox"/> 10. くるみん(トライ、プラチナを含む)プラス認定
<input type="checkbox"/> 8. くるみん認定	<input type="checkbox"/> 11. えるぼし認定(3段階目)またはプラチナえるぼし
<input type="checkbox"/> 9. プラチナくるみん認定	<input type="checkbox"/> 12. なでしこ銘柄選定(準なでしこは除く)
<input type="checkbox"/> 13. PRIDE指標(LGBT等に関する取り組みの評価指標)ゴールド認定	
<input type="checkbox"/> 14. その他	

3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進

BQ12. 貴社の最も標準的な所定労働時間をご記入ください。

※本社・支社別、勤務形態等によって異なる場合は、最も多くの正社員に適用されている所定労働時間をご記入ください。
 フレックスタイム制の場合は、標準となる1日の労働時間(年休取得時に労働したもとして扱われる時間)でお答えください。
 ※休憩時間は除いてください。(例:9時～18時→8時間0分)

時間 分

BQ13. 正社員一人当たりの年間総実労働時間をご記入ください。

【計算式】年間総実労働時間＝年間所定内労働時間＋年間所定外労働時間－年次有給休暇取得分－その他の休暇取得分
 ※有給休暇取得分を日数で集計しているケースは1日当たりの所定内の労働時間に換算してご記入ください。
 ※「年次有給休暇取得分」には繰越分を含み、「その他の休暇取得分」には有給休暇以外の夏期休暇・欠勤調整分等各種休暇を含めてください。
 ※裁量労働制には専門業務型・企画業務型いずれも含まれますが、事業場外労働のみなし制は含みません(BQ49と同じ定義)。
 ※管理監督者・裁量労働制社員については、みなし労働時間ではなく、健康管理時間でご回答ください。
 ※算出期間途中に入社・退社した人、休業・休職中の人は計算から除いてください。

	備考	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度対象人数
①一般社員	*時間ブランクの場合	時間	時間	時間	約 人
②管理監督者	▼ブランクの理由を選択	時間	時間	時間	約 人
③裁量労働制社員	▼ブランクの理由を選択	時間	時間	時間	約 人

◎ BQ14. 2025年度に法定時間外労働が一定時間を超えた正社員の人数をご記入ください。

※年度途中に入社または退社した人は除いてください。また、管理監督者も含んでご回答ください。

※法定休日労働時間は除いてください。(いわゆる36協定ベース)

<月45時間超過 回数ごとの人数>

0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回以上
人	人	人	人	人	人	人	人

<年間法定外労働時間が360時間超の人数>

360時間超の人数	人	BQ13カバー率	BQ14カバー率	1人あたり回数	BQ13加重平均

◎ BQ15. 2025年度の正社員の休日の状況についてお答えください。

【計算式】 年次有給休暇取得率 = 年次有給休暇取得分 ÷ 規定の年次有給休暇 × 100 (100%を超えることもあります)

※「年次有給休暇取得分」は繰り越し分を含み、「規定の年次有給休暇」は繰り越し分を除き1年間に付与した休暇を指します。

※1ヶ月を超えるような長期間の休業・休職者、年度途中に入社または退社した人は除きます。

※b. 年間平均休日数について、代休や振替休日はどこにも含まれません。

※各項目の詳細についてはこちらをご参照くださいー **【休日について】**

※小数点第二位四捨五入

a. 年次有給休暇取得率

全体	管理職以上	管理職未満
%	%	%

b. 年間平均休日数

所定休日	年次有給休暇取得	特別休暇取得	合計	1日あたり労働時間
日	日	日		
(土日祝、年末年始など会社の休日)		(付与日数ではなく、全社員の平均取得日数)		

c. 年次有給休暇の取得状況別人数

5日未満	5日～10日未満	10日以上	カバー率
人	人	人	

BQ16. 労働時間を適正化するために以下の施策を導入していますか。(いくつでも)

<労働時間適正化・過重労働抑制>

1. 勤務間インターバル規制制度 → → → → → → → → **インターバル時間** 時間 分

2. 労働時間削減で減少する残業代の補填

3. ICTを活用した正確な労働時間管理

4. メール等社内の連絡の時間制限

5. 時間外や休日の対応を行わない旨の顧客等へのアナウンス

6. 朝型勤務の推奨(割増比率の引き上げ等)

7. 正確な在社時間を把握し、勤務時間との差を確認し、管理職に連絡

8. テレワーク以外で勤務時間中の中抜けを認める(規則等で明記)

9. フレックスタイムや裁量労働制、変形労働時間制の導入

<休暇の取得奨励>

10. 5営業日以上連続休日取得について、取得計画の事前提出を制 **度化**

11. 取得率の低い人へのヒアリングやアンケート実施

12. 24時間営業、年中無休等の職場における定休日の新設・増加

13. 時間単位の年次有給休暇制度 (子の看護休暇・介護休暇以外)

14. 有給の傷病休暇を用意

◎ BQ17. 過去3年(2023年4月～2026年3月)の間の正社員のメンタルヘルス不調による休職者、退職者の人数をご記入ください。

※①については、連続1カ月以上欠勤または休職の方の人数をお答えください。(繰越)年休は含みません。

※②については、休職をした方(期間以前からの休職者、休職後復職・退職した人を含む)の実人数でお答えください

※③については、休職を経ずに退職された方も含めてお答えください。

※詳細についてはこちらをご参照くださいー

【休職について】

※休職・退職者数の分母がBQ5の正社員数と著しく異なる場合(保険会社等)は、<分母>欄を入力してください。

①長期欠勤・休職者	②うち復職済人数	③退職者	<分母の正社員数 (BQ5で回答)>
人	人	人	人
			<休職・退職者数の分母>
			人

BQ18. 従業員の健康施策について、以下を導入していますか。(いくつでも)

※復職支援については、BQ48で聞いています。

<睡眠関連>

1. リフレッシュルームや仮眠室を設置している	4. SAS検査を実施している
2. パワーナップ等仮眠制度を導入している	5. 睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている
3. 睡眠に関するセミナーを実施している	6. 産業医等による睡眠関連指導の実施
7. その他	

<メンタルヘルス>

- 8. 一般従業員に対するメンタルヘルスに関する教育研修 9. 管理職に対するメンタルヘルスに関する教育研修
- 10. メンタルヘルスを専門とする産業医または産業保健スタッフを設置
- 11. カウンセラーの常設または専門職による定期的なカウンセリングの実施(電話相談窓口は除く)
- 12. 外部EAP(従業員支援プログラム)機関による支援の提供
- 13. ストレスチェックの集団分析結果を部署・組織にフィードバックし、職場環境を改善
- 14. 復職可否の判断基準をあらかじめルールとして決めている
- 15. ストレスチェックとは別途、ハラスメントについての従業員アンケートを実施
- 16. その他

BQ19. 従業員の健康診断等の集計結果をお答えください。

※定期健康診断受診者の問診票の回答を原則としてください。
 (従業員アンケートなどで、異なる聞き方をした結果は記入しないでください)

	2024年度	2025年度
「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %

◎ BQ20. 貴社の法定外福利費のうち従業員の健康保持・増進に関連する費用、
 従業員の健康保持増進に関わる専門職の人件費をご記入ください。

※a. 従業員の健康関連費用として計上していただきたいもの:
 定期健康診断(人間ドックなどの費用補助を含む)、ストレスチェック、保健指導などに掛かる外注費・経費、産業医や保健師など専門職の委託費(直接雇用・派遣の人件費はaには含まずbへ)、その他健康増進関連施策に係る費用、傷病治療費・支援金、治療と仕事の両立に係る費用、健保組合が実施する健康関連施策の費用のうち会社負担分

※a. 従業員の健康関連費用として除いていただきたいもの:
 社内担当者や参加者、健保組合職員の人件費、会社保有病院・診療所の自社以外の利用者に係る費用、働き方改革やコミュニケーション改善などに係る費用、保養所などの福利厚生関連費用、健康に関連するものではないものを区別できない福利厚生費(カフェテリアプランの福利厚生サービスなど)、健保組合が設置運営する施設に係る会社負担費用

※詳細についてはこちらをご参照ください→ [【健康関連費用について】](#)

	2024年度	2025年度	
a. 法定外福利費のうち従業員の健康関連費用	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	一人あたり金額(2025)
b. 産業医、保健師など専門職の直接雇用の人件費	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/>

4)ダイバーシティの推進

BQ21. ダイバーシティを推進するために以下の施策を導入していますか。(いくつでも)

<女性活躍推進>

- 1. 女性社員向けのキャリア研修・セミナーの実施
- 2. 男性管理職や同僚向けの女性に対する意識改革研修
- 3. 女性向けのメンター制度の導入
- 4. 女性管理職のロールモデルの提示
- 5. 同じような立場の社外の女性とのネットワークや交流の場を設定
- 6. 女性の少ない職種等について、女性採用の目標値を設定
- 7. 女性特有の健康課題への理解を深めるための研修・セミナーの実施
- 8. 不妊治療の通院に対する特別休暇の付与

<シニア活躍推進(継続雇用)> ※定年延長は除く

- 9. 勤務日数・時間や職務内容の希望を面談等で確認
- 10. 勤務日数・時間等の異なる複数の勤務体系を用意
- 11. 職責・職務の異なる複数のコースを用意
- 12. 人事評価を実施し、昇給を実施
- 13. 人事評価や業績評価を加味した賞与を支給

<外国人(正社員)活躍推進>

- 14. 仕事や生活の相談ができる体制の整備(上司・先輩・同僚、メンターによるサポート等)
- 15. 医療、年金、住宅、子どもの教育等の日本での生活環境のサポート
- 16. 外国人従業員に対して日本語や日本文化の研修を実施
- 17. 外国人従業員のキャリアパスの明確化、研修等での説明
- 18. 異なる宗教への配慮(礼拝所の設置、断食への配慮など)
- 19. 母国の事情への配慮(年末年始休暇の時期調整など)
- 20. 柔軟な採用基準の設定(高い日本語能力を求めない等)
- 21. 4月新卒入社以外の、入社時期の柔軟な対応
- 22. 海外赴任の経験者のもとに配属
- 23. 複数言語での社内文書作成・情報発信
- 24. 会議での自動翻訳等を活用し、通訳なしでコミュニケーションを可能にする

<障害者雇用に関する取り組み> ※特例子会社の取組も含む

- 25. (主に知的・精神・発達障害者向けの)業務指示・手順の明確化、マニュアルの整備
- 26. 職場内や職場までの経路のアクセシビリティを障害者採用ページで開示
- 27. 社内環境のバリアフリー化
- 28. 障害の種類別の採用実績を障害者採用ページで開示
- 29. 在宅雇用等、勤務地や勤務時間を柔軟にする
- 30. 聴覚障害者向けに音声の文字起こし・視覚障害者向けに文字の読み上げツールの導入
- 31. 障害者従業員の個々の特性に応じた評価の実施およびキャリア開発の機会の提供
- 32. 精神障害者を受け入れるための知識を有する専門職(精神保健福祉士など)の設置
- 33. (主に精神障害者向けに)就労支援施設などと連携した生活面の支援

<LGBTQ(性的マイノリティ)への対応>

- 34. 経営層がLGBTQへの理解促進や支援に関する宣言をしている
- 35. 従業員に対して研修を実施
- 36. 管理職に対して研修を実施
- 37. 採用書類への配慮(性別欄や顔写真欄の削除など)
- 38. 性別移行に対する支援(休業認定など)
- 39. 通称の使用や戸籍上と異なる性別での処遇を認める
- 40. 家族に関する手当や休暇の対象を同性パートナーに広げる
- 41. 社内設備(ロッカー、トイレ等)への配慮

SQ. (38~41のいずれかを選択した場合) LGBTQへの対応のうち、本人等への対応について現在利用されている実績はありますか。(1つだけ)

1. あり	2. ない	3. 把握していない	
-------	-------	------------	--

BQ22. 60歳以上の従業員の雇用について、どのような状況ですか。

また、継続雇用制度や定年を引き上げた人の報酬は、60歳までと比較して年収ベースでどの程度の水準となるように設計していますか。2025年度実績と合わせてお答えください。

※役員や、役員退任後の顧問契約などは除いてください。

※定年まで貴社で雇用し、再雇用制度によりグループ子会社で継続雇用する場合も含めてください。

雇用制度(いくつでも)	上限年齢	報酬設計	平均年間給与実績
1. 定年年齢を61歳以上に引き上げて正社員のまま雇用		歳	割程度 千円
2. 継続雇用制度により自社で定年後再雇用		歳	割程度 千円
3. 継続雇用制度によりグループ子会社で定年後再雇用		歳	割程度
4. 継続雇用制度により自社グループ以外の会社で定年後再雇用(自社とその会社で契約を締結しているもののみ)			
5. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度			
6. 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度(契約締結が必要)			
7. 定年はない			

	合計	うち、定年が61歳以上	うち、定年後継続雇用
2025年度中に60歳を迎えた正社員数			

BQ23. 50代以上の正社員の雇用について、2025年度末時点で他社に出向している人数と、2025年度に転籍した人数をお答えください。

※いずれも定年後継続雇用者を除きます。

50代以上出向人数 (2025年度末時点)		人	50代以上転籍人数 (2025年度)		人
--------------------------	--	---	-----------------------	--	---

BQ24. 障害者雇用率(障害者雇用促進法に基づいた実雇用率)をお答えください。

※障害者雇用状況報告書の実雇用率(小数点第3位を四捨五入した値)をお答えください。

※グループとして障害者採用を行っている場合はグループの数字をお答えください。

	%
--	---

BQ25. 障害者雇用をどのように行っていますか。また、現在どのような障害を持った方を雇用していますか。(いくつでも)

<雇用形態>			
1. 特例子会社を設置して雇用		3. 自社内で健常者と同じ職場で雇用	
2. 自社内に障害者が就業する専門部門等を用意して雇用			
<障害の種別>			
4. 身体障害者		6. 発達障害以外の精神障害者	
5. 知的障害者		7. 発達障害者	
			8. 障害者を雇用していない

5)エンゲージメント・モチベーション向上①

a. 従業員調査

BQ26. 従業員に対して、会社の掲げる目標への理解度や自発的な貢献意識、働きがいや満足度を測る調査を実施していますか。また、従業員意識調査より少数の設問を高頻度で聞くパルスサーベイを実施していますか。(それぞれ1つだけ)

※会社の満足度、働きがい、エンゲージメント、職場環境の評価などを聞く調査が該当します。

キャリアの希望(自己申告書)、コンプライアンスや内部統制のチェックのみを聞くものは含みません。

※グループ会社・海外スタッフに関してはCQ3で訊いています。ここではBQ4で指定したご回答範囲についてお答えください。

※テーマを分けて調査を実施している場合は、最も重要視しているテーマの調査のみの内容で以下設問をお答えください。

<a. 従業員意識調査>			
1. 実施していない		3. 2~3年程度ごとに、定期的実施している	
2. 不定期に実施している		4. 1年に1回以上、定期的実施している	
<b. パルスサーベイ>			
1. 実施していない		3. 月1回以上の頻度で実施している	
2. 年4回以上の頻度で実施している		4. 月2回以上の頻度で実施している	

(以下、a. 従業員意識調査で2~4を選択した場合)

SQ1. 調査の対象範囲（自社正社員以外）と対象人数についてお答えください。（いくつでも）

		調査の対象人数		正社員カバー率
	1. 自社の直雇用の非正社員	約	人	
	2. 自社の派遣社員	約	人	
	3. 自社内に常駐している協力会社スタッフ (常駐SEや店舗スタッフ等)	約	人	

SQ2. 従業員調査で何を測定していますか。（いくつでも）
一部の測定項目については具体的な聴取の文言もご回答ください。

※複数の設問で聞いている場合は、主なもの1つに絞ってご回答ください。

※具体的な文言の例はこちらをご参照ください→

[【従業員調査の測定項目について】](#)

具体的な聴取の文言

1. 会社の理念や掲げる目標への理解・共感	⇒	
2. 自社への自発的な貢献意識	⇒	
3. 仕事の働きがい	⇒	
4. 従業員のキャリア自律意識	⇒	
5. 職場の心理的安全性	⇒	
6. 会社の人事関連施策への評価	⇒	
7. ダイバーシティへの理解度	⇒	
8. 自社への愛着度	⇒	

SQ3. 直近の調査について自社の正社員の回答率をお答えください。

※正社員のみ値が分からない場合は、全体の回答率でお答えください。

	%
--	---

SQ4. 管理職や従業員に調査結果を共有していますか。

(それぞれ1つだけ)

a. 管理職 b. 従業員

1. 自部署の結果のみ共有	2. 他部署も含めて共有	3. 共有していない	→		
---------------	--------------	------------	---	--	--

SQ5. 従業員調査の結果はどのように活用していますか。（いくつでも）

1. 経営会議で報告し、経営レベルで結果を議論	2. 取締役会で結果を報告・共有している	3. 会議などの場で管理職間で共有し、改善策を検討	4. 社員総会やイントラ・社内報などで全社員に公開
5. 人事部スタッフなどが各部署・拠点に訪問説明し、職場改善を検討	6. 専門チームが改善に向けグループワーク等の議論を行う	7. 社内SNS等を使い、改善に向け全社員参加型の議論を行う	8. 従業員エンゲージメントのスコアの推移を社外に公表(エンゲージメントでない・スコアでない・推移でないものは除く)
9. 選択肢8以外の内容を社外に公表	10. その他		

BQ27. ストレスチェックの実施結果についてお答えください。

※ストレスチェック回答者のうち、aは「満足」「まあ満足」、bは「そうだ」「まあそうだ」と回答した従業員の割合をお答えください。

設問文または選択肢の文言が異なったり、選択肢が4つでないなど、職業性ストレス簡易調査票と聴取方法が異なる場合はB列の回答欄に「1」を入力し、異なる内容を具体的に記載しつつ、ポジティブな選択肢を選んだ従業員の割合をお答えください

↓ a. bと類似の内容で聴取内容が異なる場合にはこちらに「1」を記入

		2024年度		2025年度	
a. 「仕事に満足だ」に対するポジティブ回答の割合			%		%
※異なる聴取方法の場合、聴取内容⇒					
b. 「働きがいのある仕事だ」に対するポジティブ回答の割合			%		%
※異なる聴取方法の場合、聴取内容⇒					

b. 賃金体系

BQ28. 正社員の2025年度の平均年間給与についてお答えください。

※賞与、基準外賃金を含めてください。期中入退社の正社員は除いてご回答ください。

※退職金の引当など給与所得に含まれないものは除いてください。詳細はこちらをご参照く [【給与について】](#)

※該当の性・年齢の正社員がいない場合は、年代(25歳⇒20代、45歳⇒40代)の平均でお答えください。

	全年齢平均	25歳平均	45歳平均	《参考》前年(全年齢)
全体	千円	千円	千円	
男性	千円		千円	《確認用》男女加重平均
女性	千円		千円	

BQ29. 基本給を「年齢・勤続年数」「職務・役割」「業績・成果」「その他（能力・職能等）」に分けた際に、「業績・成果」に連動する部分の割合はおよそどの程度ですか。

※②非管理職について、職種等によって異なる場合は大卒・総合職を原則としてお答えください。

①管理職 約 % ②非管理職 約 %

BQ30. 基本給以外の正社員と非正社員（継続雇用者を除く）の待遇について、制度や基準の差をご回答ください。（それぞれ1つだけ）

【選択肢】 1. 正社員と同じ基準である 3. 正社員にはあるが、非正社員にはない 5. 継続雇用以外の非正社員はいない
2. 正社員と別の基準である 4. 正社員・非正社員共にない

a. 交通費以外の諸手当(住宅、扶養手当など)	▼プルダウン	e. 在宅勤務制度	▼プルダウン
b. 賞与(業績連動報酬を含む)	▼プルダウン	f. 退職金	▼プルダウン
c. 特別休暇	▼プルダウン		
d. 人事評価および評価に応じた昇給	▼プルダウン		

◎ **BQ31. 基準内賃金について、ベースアップまたは賃金改善の金額をご回答ください。**

※一律のベースアップではない場合は、平均(一人あたり)の賃金改善額をお答えください。
 モデル賃金での金額しか回答できない場合は、その金額をご回答ください。
 ※「インフレ手当」など一時的なものは除外し、年度中に複数回賃上げを行った場合は合算でお答えください。
 ※ベースアップ・賃金改善を行わなかった場合は「0」とお答えください。
 定昇とベースアップを区別できない、全額成果給で賃金改善の概念がないなど、回答できない場合は空欄としてください。

	2025年度	2026年度	備考(金額プランクの場合のみ)
a. 正社員 月額	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円	▼プランクの理由(最も近いもの)を選択
b. 非正社員 時給	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円	▼プランクの理由(最も近いもの)を選択

6)人材への投資

◎ **BQ32. 正社員の研修費用と研修時間（OFF-JT）をご記入ください。**

※計上していただきたいもの：
 従業員の能力向上・人材育成を目的とした、従業員教育・研修(新人研修・語学研修・技術研修・キャリアアップ研修など)にかかる費用、留学や通学などに対する援助、補助金など。研修に伴う、外部スタッフや外部講師の件数費、移動などにかかる交通費など

※除いていただきたいもの：
 研修センター施設等の建設費用、固定費、施設にかかる維持費用。内部スタッフや内部講師の件数費、研修参加者への研修期間中や留学期間中の給与の支払い(保障)費用

※業務命令に基づき受講した研修に限定してください。
 ※社外で実施する教育訓練(業界団体や民間の教育訓練機関などが実施)は含みますが、社会人大学院への通学や留学、資格試験の受験などは除いてください。
 ※「うち階層別研修」の具体的な例はこちらをご参照ください→ [【階層別研修について】](#)

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(見込)
研修費	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
総研修時間(OFF-JT)	<input type="text"/> 時間	<input type="text"/> 時間	<input type="text"/> 時間	
うち階層別研修	<input type="text"/> 時間	<input type="text"/> 時間	<input type="text"/> 時間	

(参考)BQ32の分母となる人数(原則BQ5の正社員数)

	2023年度	2024年度	2025年度
BQ32の分母	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

正社員に限定した算出が困難な場合は、研修費・研修時間の欄に従業員全体の数字をご記入の上、そのベースとなる人数を以下にご回答ください。
 (正社員ベースであれば回答不要)

	2023年度	2024年度	2025年度	一人当たり(2025)	
				金額	時間
ベース従業員数	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SQ1. 上記の総研修時間（2025年度）にはどの範囲の研修が含まれていますか。（いくつでも）

※研修実施の有無ではなく、あくまで上記の時間に含まれているものをお答えください。

<input type="checkbox"/> 1. 新入社員研修	<input type="checkbox"/> 6. キャリア教育や育児・介護との両立支援研修など
<input type="checkbox"/> 2. 階層別研修	<input type="checkbox"/> 7. IT人材育成のための研修
<input type="checkbox"/> 3. 各部門で実施する実務的な研修 (営業、技術、製造など)	<input type="checkbox"/> 8. 経営人材教育など選抜者に対する集中的な研修
<input type="checkbox"/> 4. 企業文化などを共有する研修	<input type="checkbox"/> 9. 会社または部門で業務上必要な資格取得に関する研修
<input type="checkbox"/> 5. コンプライアンスなどの研修	<input type="checkbox"/> 10. 外国語習得のための研修
	<input type="checkbox"/> 11. 従業員の自律的な学びを助ける研修

SQ2. (2024-25年度、もしくは25-26年度で一人当たり研修費が増えた企業のみ)

増額の主な要因となっている分野は何ですか。

SQ1の選択肢1~11から特に当てはまるものを最大3つまで選択してください。

--	--	--

BQ33. 貴社では、キャリアの自律性をサポートしたり、従業員の学びへの積極的な意欲に応えるため、本人の職務のスキルに直結し、かつ本人の希望で自由に選べるような訓練・研修メニューを用意していますか。（いくつでも）

※用意しているメニューのうち、

- ①1日研修などでなく、一定の期間継続して実施されるカリキュラム(目安:学習時間25時間以上)
- ②全社員または特定の社員を企業側で指名するのではなく、所属部署の業務外でも従業員の希望で受講できる
⇒したがって、**新入社員研修や階層別研修、業務上必須の研修、会社主導の経営人材教育などは対象外**です
- ③メニューを提供しているだけでなく、実際に直近の年度で受講者がいる

①~③全てに該当する訓練・研修メニューのみお答えください。

※ITスキルのレベルに関してはIPAの「ITスキル標準」に準拠しています。

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/plus-it-ui/itss/index>

<input type="checkbox"/> 1. ITスキルの全般的な研修(レベル2相当)	<input type="checkbox"/> 9. 英語(英会話)に関する研修
<input type="checkbox"/> 2. ITスキルの全般的な研修(レベル3相当)	<input type="checkbox"/> 10. 英語以外の語学に関する研修
<input type="checkbox"/> 3. プログラミングに関する研修	<input type="checkbox"/> 11. 自社業種で役立つ技能や資格取得に関する研修
<input type="checkbox"/> 4. プロジェクトマネジメントに関する研修	具体的に:
<input type="checkbox"/> 5. サイバーセキュリティに関する研修	
<input type="checkbox"/> 6. データ分析に関する研修	
<input type="checkbox"/> 7. プレゼンテーションやディベートに関する研修	<input type="checkbox"/> 12. その他
<input type="checkbox"/> 8. 経営戦略やマーケティングに関する研修	具体的に:

BQ34. 社員のスキル向上や学び直しを支援する次の制度について、制度の有無と

2025年度の正社員利用人数をご記入ください。

※dは自主的な取得かつ会社から実際に金銭支給した人に限定し、職務上必須または取得が義務化しているものは除いてください
また、講習を受けただけで取得できるもの(取扱責任者等)や、カフェテリアプラン(「特定」の資格でない)も除いてください。

※人数はのべ人数ではなく、一人で何度利用しても1人としてカウントしてください。

	制度の有無 1=ある 2025年度利用人数			制度の有無 1=ある 2025年度利用人数		
a. 国内大学(院)進学支援 (費用補助・有給付与)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	人	d. 特定の資格取得奨励 (合格祝い金の支給、費用補助)	<input type="checkbox"/>	
b. 海外留学(MBA取得等)支援 (費用補助・有給付与)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	人		<input type="checkbox"/>	
c. 海外研修制度 ※留学は除く	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	人	dの対象となる資格(複数記入可)	↓↓	
c割合	<input type="text"/>			d割合	<input type="text"/>	

BQ35. どのようなスキル・キャリア開発支援施策を実施していますか。

全社、階層別でお答えください。

(いくつでも)

<①全社施策>	
<input type="checkbox"/> 1. キャリアカウンセラーの設置	<input type="checkbox"/> 3. カフェテリアプランによる教育支援
<input type="checkbox"/> 2. 人事担当者のキャリアコンサルタント資格の取得奨励	<input type="checkbox"/> 4. スキル評価・認定基準の設定(社内資格制度など)
<②ミドル層向け施策>	
<input type="checkbox"/> 5. 新たなスキルの習得を支援する教育研修	<input type="checkbox"/> 7. キャリアデザイン、キャリア開発研修
<input type="checkbox"/> 6. 専門職等級など管理職と並列のキャリアコースの設置	<input type="checkbox"/> 8. ミドル層向けの社内公募制・社内FA制
<③非正社員向け施策>	
<input type="checkbox"/> 9. 明確な正社員登用基準の設定	<input type="checkbox"/> 10. 定期的な正社員登用機会の設定

【備考欄】 AQ1~BQ35の回答について補足説明が必要な場合はご記入ください。

※回答欄に入りきれない追加回答などの記入はご遠慮ください(評価に際して考慮しません)。

--

7)エンゲージメント・モチベーション向上②

c. 人事評価制度

BQ36. 人事考課について、被考課者に対して評価結果を開示していますか。(1つだけ)

1. 個人の総合評価と個別評価を開示	3. 希望する項目の評価のみ開示	<input type="checkbox"/>
2. 個人の総合評価のみを開示	4. 開示せず助言・指導のみしている	

BQ37. 公正で客観的な人事考課を行うための施策をお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 考課者研修の実施	<input type="checkbox"/> 4. 複数の考課者による考課の実施
<input type="checkbox"/> 2. 被考課者研修の実施	<input type="checkbox"/> 5. 360度評価の実施
<input type="checkbox"/> 3. 考課後に成長に向けたフィードバック面談を実施	<input type="checkbox"/> 6. 考課後に部署間の水準合わせを実施

8)多様で柔軟な働き方

a. 正社員の多様な勤務体系

BQ38. 貴社には職務限定正社員の制度がありますか。限定の内容についてお答えください。(いくつでも)

※ここでの職務限定正社員とは、契約で業務範囲が規定されているケースを指します。

勤務地域のみ限定されているケースはBQ40の地域限定正社員に該当しますので、ここでは除外してください。

<input type="checkbox"/> 1. 一般職・現業職またはそれに準じる職務限定(概ね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コース)
<input type="checkbox"/> 2. 契約社員や派遣社員を正社員登用する際に、当初の業務に限定した職務限定(販売職、現業職など)
<input type="checkbox"/> 3. 特定の業務のプロフェッショナルとしての職務限定
<input type="checkbox"/> 4. 職務限定正社員でない正社員について、職務記述書(ジョブディスクリプション)を作成し、あらかじめ職務内容を定めるいわゆるジョブ型雇用

SQ1. (3を選択した場合) 具体的な職種(職務の内容)と人数をお答えください。

具体的な職種(代表的なもの)

管理職 人 管理職以外 人

※BQ10の範囲を想定

管理職 人 非管理職 人

※管理職はBQ38割合

SQ2. (3を選択した場合) どのような制度設計となっていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 新卒採用時点で職務限定正社員として採用 ⇒ 直近年度の全新卒採用入社の	約 <input type="text"/> 割
<input type="checkbox"/> 2. 中途採用時点で職務限定正社員として採用 ⇒ 25年度の全中途採用入社の	約 <input type="text"/> 割
<input type="checkbox"/> 3. 入社から一定期間後、(本人の希望に応じて) 職務限定正社員に転換	
<input type="checkbox"/> 4. 1~3はなく、原則全正社員が職務限定正社員	

BQ39. 正社員のキャリアの自律性(向上)を支援する次の制度の有無についてお答えください(いくつでも) また、それぞれの制度の利用実績がある場合は、2025年度の利用人数をご記入ください。

※b. の利用人数については、応募者ではなく、実際にその制度を利用して異動した人数をお答えください。

※a. とb. は重複しないようにご回答ください。個々人の希望を会社に伝えておくまたはDBに登録しておく、といった受動的なものは貴社での制度の名称にかかわらず、b. 社内FA制度ではなく、a. 自己申告制度に該当します。

※c. 社内副業については、従業員の自主的な申告によるものに限定します。会社命令による兼務は含みません。

a. 社員が就きたい職種や職務を申請・登録する自己申告制度	制度がある=1 <input type="checkbox"/>	2025年度利用人数 aは人数回答不要 <input type="text"/> 人	全社員中の割合 <input type="text"/>
b. 社内公募制度/社内FA制度	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> 人	<input type="text"/>
c. 社内副業制度	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> 人	<input type="text"/>

SQ. (b. 社内公募制度/社内FA制度で制度がある=1を選択した場合)

社内公募制度/社内FA制度の活用を促進するために以下の施策を実施していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 制度の目的・意義について、経営トップによるメッセージを発信している
<input type="checkbox"/> 2. 制度に応募するにあたり、現部署の上長への報告や許諾を不要とする
<input type="checkbox"/> 3. 異動が叶わなかった者も含めた応募者全員に対して、結果のフィードバックを実施する
<input type="checkbox"/> 4. 異動が実現した人を対象とした効果検証を実施する

BQ40. 貴社には地域限定正社員がいますか。いる場合は、人数をお答えください。

※原則全員転動がないケースなどは含めず、一般社員と契約内容が異なる場合のみ含めてください。

地域限定正社員人数 人 全社員中の割合

SQ1. 無限定の正社員と比較して、30歳時点の給与水準はおよそどの程度ですか。（1つだけ）

※複数種類の地域限定正社員制度がある場合は、最も該当者の多い地域限定正社員についてお答えください。

1. 70%未満	3. 75～80%未満	5. 85～90%未満	7. 95%以上	
2. 70～75%未満	4. 80～85%未満	6. 90～95%未満		

SQ2. 地域限定正社員のうち、係長級・課長級の人数をお答えください。

※ライン職でなくても構いません。

①係長相当職以上（課長相当職未満）		人	②課長相当職以上（部長相当職未満）		人
-------------------	--	---	-------------------	--	---

BQ41. 住居の移転を伴う、正社員の転勤（配置転換）について、以下の施策を実施していますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/> 1. 自己申告制度等を通して予め可否の希望を聞いている	<input type="checkbox"/> 6. 特に行っていることはない
<input type="checkbox"/> 2. 育児介護等の理由で転勤を免除する制度がある	<input type="checkbox"/> 7. 転勤がない
<input type="checkbox"/> 3. 本人の希望による勤務地変更を認めている（配偶者の転勤への配慮など）	
<input type="checkbox"/> 4. ライフイベントを考慮した転勤・海外赴任等のタイミングの長期的な調整	
<input type="checkbox"/> 5. 遠隔地に配属されても住居を移転せず、原則リモートでの勤務を認める	

SQ. (1～6いずれかの場合) 2025年度の住居の移転を伴う正社員の転勤人数をお答えください。

※入社配属時の転居は除きます。社外配偶者の帯同など、本人の希望による勤務地変更は除きます。

2025年度転勤人数 人

BQ42. 限定正社員と、無限定な正社員との転換制度の有無をお答えください。（1つだけ）

また、転換実績（2023～25年度）をお答えください。

転換実績（2023～25年度）

※制度の有無にかかわらずお答えください。

1. 限定⇄無限定、双方向の転換制度がある		制度の有無	①限定⇒無限定への転換		人
2. 限定⇒無限定への転換制度のみある			②無限定⇒限定への転換		人
3. 無限定⇒限定への転換制度のみある					
4. いずれの制度もない					
5. 限定正社員がない					

◎ BQ43. 2025年度に有期契約から無期契約等、派遣から直雇用へ転換した人数をご記入ください。

※派遣から直雇用への転換について、紹介予定派遣は除いてください。

2025年度実績人数

a. 有期契約から無期契約への転換(※)		人	※待遇の変更なしで、契約期間のみ変更
b. 有期契約から限定正社員への転換		人	
c. 有期契約から無限定正社員への転換		人	
d. 派遣から直雇用への転換		人	2025年度実績人数

BQ44. 一度退職した正社員の再雇用制度、自社の社員による紹介を通じた雇用制度の有無についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

また、雇用実績がある場合は、2025年度の正社員利用人数をご記入ください。

※定年退職後の再雇用、グループ間異動等に伴うものは除いてください。

1. 制度も利用実績もある	3. 制度はあるが実績がない
2. 制度はないが個別の対応実績はある	4. 制度も実績もない

	実績がある場合 (1, 2)	2025年度利用人数		前回(男女計)	
		正社員合計	うち女性		
a. 一度退職した正社員の再雇用制度	→		人		人
b. 自社の社員から紹介を通じた雇用制度	→		人		人

b. 時間に関する多様な働き方

BQ45. 勤務時間を通常よりも限定して働くことができる条件はどのような状況ですか。（いくつでも）

※所定労働時間の1日6時間以下への短縮または所定労働日数の週4日以下への短縮の場合をお答えください。

<input type="checkbox"/> 1. 育児を理由として法定の範囲内でのみ利用できる	<input type="checkbox"/> 4. 傷病治療を理由として利用できる
<input type="checkbox"/> 2. 育児を理由として法定の期間を超えて利用できる	<input type="checkbox"/> 5. 理由にかかわらず制度を利用できる
<input type="checkbox"/> 3. 介護を理由として利用できる	

BQ46. 勤務時間を通常よりも限定して働く正社員の人数をお答えください。

※1ヵ月以上連続して、短時間勤務している人数でお答えください(1ヵ月に満たない一時的な対応は除く)。
※a~cを区別していない場合は、aに寄せてご回答ください。

Table with columns for Male Regular Employees, Female Regular Employees, and a grid for short-time work reasons (childcare, nursing, etc.).

BQ47. 育児・介護休業制度の利用状況についてお答えください。

※取得人数は延べ人数でなく、一人で何回取得しても1人としてカウントしてください。
※詳細についてはこちらをご参照ください→ [育児・介護休業について]

(1) 出産・育児休業取得等の人数

Table for (1) with columns for Female Regular Employees and Female Non-Regular Employees, covering birth and childcare leave statistics.

(2) 男性育児休業取得人数 (配偶者・パートナーが出産)

※改正育児・介護休業法の産後パパ育休(子の出生直後の時期における育児休業)を含みます。
※配偶者出産時の特別休暇は除きます。社内で「育児休業」として扱っているもののみカウントしてください。
※正確な配偶者の出産人数が不明(把握率9割未満)な場合は、出産人数をブランクにしてください。
※d.は、1ヵ月単位での集計が難しい場合は、暦日で連続4週間以上または連続20営業日以上取得した人数でも構いません。

Table for (2) with columns for Male Regular Employees, covering statistics on paternity leave from 2025 to 2026.

(3) 2025年度介護休業・休暇取得人数

Table for (3) with columns for Male Regular Employees and Female Regular Employees, covering nursing and vacation statistics for 2025.

BQ48. 休職からの復帰や、復帰後の就労継続を支援するために以下の施策を実施していますか。

※個別対応は除き、制度として明文化されているもののみお答えください。(いくつでも)

Large table with multiple columns listing various support measures for return-to-work and job continuation, such as childcare support, paternity leave, and nursing leave.

BQ49. 以下に挙げる、時間について多様で柔軟な働き方を実現するための制度はありますか。(いくつでも)
ある場合は、正社員の制度適用人数もお答えください。

- ※a.週休3日制とb.裁量労働制は2025年度に実際に制度を適用した人数を、
c.フレックスとd.1日単位繰上繰り下げは2025年度末時点の制度の対象人数をお答えください。
※a.週休3日制は、変形労働、労働時間短縮いずれの手法も含まれますが、季節限定の変形労働は除きます。
※b.裁量労働制について専門業務型・企画業務型いずれも含まれますが、事業場外労働のみなし制は含めずお答えください。
※b~dは重複せず、上の欄を優先してご回答ください。

Table with 4 rows (a-d) and 3 columns: 制度の有無, 2025年度適用・対象人数, 全社員中の割合. Includes checkboxes and input fields for counts.

SQ. (c.フレックスタイムで1を選択した場合) 1日のコアタイムの時間数をお答えください。

※コアタイムを設定していない(フルフレックス)場合は「0」分とお答えください。
※休憩時間は除かずお答えください。

c. 場所に関する多様で柔軟な働き方

BQ50. 場所に関する多様で柔軟な働き方を実現するための制度はありますか。(いくつでも)
在宅勤務制度がある場合は、制度の正社員の利用状況として、2025年度利用人数、
2026年3月の利用人数(1回以上利用した人の割合)と実施率(勤務日ベース)もお答えください。

- ※利用人数は延べ人数でなく、一人で何回利用しても1人としてカウントしてください。
※在宅実施率は、制度を利用可能な正社員について、延べ在宅日数÷延べ勤務日数でお答えください。

Form for BQ50 with input fields for utilization numbers and rates. Includes a table for reasons for telework availability.

SQ. (a, b, cいずれかで1を選択した場合) 社外での勤務を可能とするために、テレワークに
利用できる情報端末(スマホ除く)を配布している、あるいはVPN接続を利用できる
正社員の割合をお答えください。

※常時使用(共有機などでなく)かつ社外に持ち出せる端末を配布されている人数でお答えください。
※一人に複数台配布していても1人としてカウントしてください。
※端末配布せず、私用PCからVPN接続などを認めている場合もカウントしてください。

BQ51. 在宅勤務やオフィスの環境整備として現在、貴社が実施している取り組みをお答えください。(いくつでも)
※一部の人(子育て中の方など)や部署のみが利用できる施策は除いてください。

Form for BQ51 with checkboxes for telework management and office workspace improvements.

d. 社外活動

BQ52. 従業員の社外活動を支援するために、休職や休暇を認めていますか。(いくつでも)
認めている理由と、2025年度の正社員利用人数をお答えください。

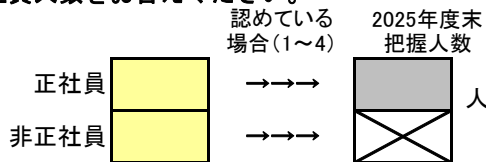
※BQ34(会社主導のスキル向上支援)とは重複しないようにお答えください。

Form for BQ52 with checkboxes for long-term and short-term leave, and input fields for utilization numbers.

BQ53. 就業規則等で従業員の副業・兼業を認めていますか。(それぞれ1つだけ)
認めている場合、2025年度末時点の把握している正社員人数をお答えください。

※条件付である場合も含めてください。

- 1. 認めており、届出等も必要ない
- 2. 認めているが、会社に届出が必要
- 3. 認めているが、会社の許可が必要
- 4. 原則禁止だが、個別対応で認めた例がある
- 5. 禁止しており、個別に認めた例もない



SQ. (正社員において1~3の場合) 正社員の副業・兼業について、予め定めている制限や、推奨している内容をお答えください。(いくつでも)

<推奨>	
1. 従業員の能力向上等に繋がる副業を推奨	3. 人脈づくりを目的とした副業を推奨
2. 自社業務に関連する副業を推奨	4. ミドル・シニア社員のセカンドキャリア開発
<制限>	
5. 雇用以外の形態に限定	6. 短期間・一時的な副業に限定
7. 特定分野(業種、職種)の副業に限定	8. 同業他社や、自社の信用を傷つけるような副業以外は特に限定していない

9)イノベーション人材育成

◎ **BQ54. 貴社に所属する研究職等、高度専門人材(正社員)の人数をお答えください。**

- ※a. 研究職は、大学卒または同等以上の専門知識を持ち、特定のテーマを持って研究開発を行っている、いわゆる研究開発本務者を指します。兼任の場合は、主業務が研究開発である場合のみ含めてください。
- ※b. AIスペシャリストとは、ディープラーニングや機械学習の高い専門性を有する人で、IPA「IT人材白書2019」の定義におけるエキスパートレベル(学術論文を理解できるレベル)のAI研究者/AI開発者/AI事業企画を想定しています。
- ※営業部門の技術支援要員、社内システムエンジニア、システム会社・コンテンツ制作会社等で受託開発を行う技術者やクリエイターは、c. 商品開発職からは除いてください。
- ※a. ~c. は重複せず、原則、上の欄を優先してご回答ください。
- ※BQ54 高度専門人材とBQ55 IT人材の詳細についてはこちらを参照ください **【高度専門人材・IT人材について】**

	全体	うち博士課程修了者	うち外国人	BQ54割合
a. 研究職 (基礎研究・技術研究)	約 [] 人	約 [] 人	約 [] 人	[]
b. AIスペシャリスト	約 [] 人	約 [] 人	約 [] 人	BQ54外国人割合
c. 商品開発職	約 [] 人	約 [] 人	約 [] 人	[]

◎ **BQ55. 貴社に所属する、IT人材(正社員)の状況についてお答えください。**

- ※IT人材はプログラミングやシステム開発の要件定義などを担当できる人材を中心に、概ねITスキルレベル2以上の人材を想定しています。BQ54のAIスペシャリストはBQ55のIT人材よりもさらに高度な人材と考えられるため、こちらにも含めて構いません。
- ※a. ~c. は重複せずお答えください(情報・通信を主たる事業とする場合は、bが従業員の大半になると想定されます)。
- ※正確に区分できない場合は比較的近い欄に寄せ、<部門別>と<専門領域・レベル別>の合計が一致するようにご回答ください
- ※BQ55①正社員a. 全体 に含まれる方のみとし、他社へ出向されている方は除いてください。

<部門別>

a. 自社(自社グループ)の情報システム部門	b. 他社システム(※)の開発・保守等が主たる業務の社員	c. a・b以外のIT人材	=	約 [] 人
約 [] 人	約 [] 人	約 [] 人		

<専門領域・レベル別>

	ITスキルレベル2, 3相当	ITスキルレベル4相当以上	合計が一致するようにご記入ください	
サイバーセキュリティ/ソフトウェアエンジニア	約 [] 人	約 [] 人		↑ 合計が一致するようにご記入ください ↓
デザイナー/ビジネスアーキテクト	約 [] 人	約 [] 人		
データサイエンティスト	約 [] 人	約 [] 人		
	約 [] 人	約 [] 人	約 [] 人	

SQ. 上記のITスキルレベルはどのように把握していますか。(いくつでも)

- 1. 公的資格ベース
- 2. 社内の独自基準で認定(スキルマップなど)
- 3. 役職やポジションで判断

◀参考▶ 前回IT人材合計 約 [] 人

BQ55割合 []

10)人材活用におけるテクノロジーの導入・活用

人材活用における各種課題について、近年AIやIoT、ビッグデータなどの新しいテクノロジーで解決することが求められています。
 人材活用における課題と、テクノロジーの対応関係はこちらをご参照ください **【テクノロジーの整理】**

BQ56. 貴社のAI・IoTやビッグデータといった新しいテクノロジーに関する取り組みについて、該当するものを選択してください。(いくつでも)

<教育・人材育成>	
<input type="checkbox"/> 1. 専門部署だけでなく、管理職相当の社員に広くAI・IoT等に関する教育を行っている	
<input type="checkbox"/> 2. 専門部署だけでなく、非管理職相当の総合職社員に広くAI・IoT等に関する教育を行っている	
<input type="checkbox"/> 3. 専門部署だけでなく、現業職などの総合職以外の社員にも広くAI・IoT等に関する教育を行っている	
<input type="checkbox"/> 4. AI・機械学習等導入の中核となる人材には、半年以上の集中的な育成プログラムを実施している	
<input type="checkbox"/> 5. データサイエンティストの社内育成を行っている	
<input type="checkbox"/> 6. 社員のAIや機械学習に関するプログラミング言語の習得を支援している(費用補助、社内研修の実施等)	
<生成AIの活用・周知>	
<input type="checkbox"/> 7. 外部の専門家やコンサルタントの活用	<input type="checkbox"/> 10. AI活用に関する専門部署・チームの設置
<input type="checkbox"/> 8. AI活用の成功事例の共有	<input type="checkbox"/> 11. 社内コンテスト・コンペティションの実施
<input type="checkbox"/> 9. AI活用に関する情報の定期的な配信	

BQ57. 全社でペーパーレス化・デジタル化を進めるため、以下のツールやルールを導入していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 在宅や出先でも出勤時と同等のファイルアクセス(原則VPN/リモートデスクトップ)	
<input type="checkbox"/> 2. 会議での紙資料の配布禁止	<input type="checkbox"/> 4. FAXの完全電子化(送信・受信共に)
<input type="checkbox"/> 3. 紙資料の保存禁止	<input type="checkbox"/> 5. AIによる高精度の紙文書の自動文字認識ツール

BQ58. 業務効率化の実現のため、以下のテクノロジー・ツール(特にAI関連)を導入していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 契約書や特許文書などの作成・チェックにおけるAI支援	<input type="checkbox"/> 8. AIによるソースコードの生成や修正
<input type="checkbox"/> 2. システムや総務など社内問い合わせ窓口のチャットボット	<input type="checkbox"/> 9. AIによる画像や動画の生成
<input type="checkbox"/> 3. AIによる翻訳支援ツール	<input type="checkbox"/> 10. AIモデルによる売上・業績の予測
<input type="checkbox"/> 4. AIテキストマイニングツール	<input type="checkbox"/> 11. 熟練者のノウハウに依存した業務のAIによる自動化
<input type="checkbox"/> 5. 音声の文字起こしツール	<input type="checkbox"/> 12. AIによるアイデアやキャッチコピーなどの生み出し・壁打ち
<input type="checkbox"/> 6. AIによる監査・内部統制上の自動リスク検知	<input type="checkbox"/> 13. RPAの導入
<input type="checkbox"/> 7. AIによる与信審査支援	

BQ59. 生成AIの利用可能対象について、どのように方針を定めていますか。(それぞれ1つだけ)

※APIなどを利用した社内環境に限り利用可能という場合は、「1. 全面的に利用可能」を選択してください。

<input type="checkbox"/> 1. 全面的に利用可能	<input type="checkbox"/> 3. 業務での使用を禁止	正社員 <input type="checkbox"/>	非正社員 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. 申請制・許可制			

SQ. (正社員/非正社員のいずれかで1または2を選択した場合)

貴社の生成AIのセキュリティ方針について、当てはまる内容を選択してください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 利用ガイドラインを設け、使用用途を限定	<input type="checkbox"/> 3. モデルを自社で独自開発
<input type="checkbox"/> 2. APIなどを活用し、モデルの学習にデータを使用されない社内環境を構築	<input type="checkbox"/> 4. 方針を定めていない

BQ60. 自動化による業務効率化や生産性向上の実現のため、「AIエージェント」と呼ばれる技術を導入していますか。(1つだけ)

※「AIエージェント」は、与えられた目標に対して、API等を用いて外部のツールにアクセスしながら、自律的に複数計画・実行するAIシステムを想定しております。指示に対して単一のタスク処理を行う対話型のAIとは区別してご回答ください。

<input type="checkbox"/> 1. APIやMCP等の外部サービスと連携してタスクを実行するシステムを導入している	
<input type="checkbox"/> 2. 外部システムとのAPI連携は行わず、Web検索やドキュメント解析を用いて、調査やコンテンツ生成などのタスクを単独で遂行するシステム(例: Deepresearch等)を導入している	
<input type="checkbox"/> 3. 導入していない	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. 分からない	

SQ. (1か2を選択した場合)AIエージェントによって効率化を行っている業務内容をご回答ください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. コーディング、デバッグ	<input type="checkbox"/> 7. 物流・調達(需要予測、在庫管理等)
<input type="checkbox"/> 2. カスタマーサポート・接客	<input type="checkbox"/> 8. 製造・設計
<input type="checkbox"/> 3. 人事・採用	<input type="checkbox"/> 9. 品質管理・検査
<input type="checkbox"/> 4. 経理、法務	<input type="checkbox"/> 10. 事務業務(スケジュール調整、メール送付等)
<input type="checkbox"/> 5. マーケティング(広告作成、ターゲティング、効果検証)	<input type="checkbox"/> 11. 営業
<input type="checkbox"/> 6. 市場分析、レポート作成	<input type="checkbox"/> 12. その他 <input type="checkbox"/>

BQ61. 在宅勤務や、拠点間のコミュニケーションを円滑化するため、以下のテクノロジーやツールを導入・活用していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. ビジネスチャットツールの全社導入	<input type="checkbox"/>	7. 内線スマホ(在宅勤務者も含めた)
<input type="checkbox"/>	2. Webミーティングツールの全社導入	<input type="checkbox"/>	8. 顧客との契約の原則全面電子化
<input type="checkbox"/>	3. 導入以外のWebミーティングツールへの参加制限を設けない	<input type="checkbox"/>	9. 顧客への請求書の原則全面電子化
<input type="checkbox"/>	4. ファイル共同編集・管理ツールの全社導入	<input type="checkbox"/>	10. 外部委託先との契約の原則全面電子化
<input type="checkbox"/>	5. プロジェクト・タスク管理ツールの全社導入	<input type="checkbox"/>	11. 社内決裁の全面電子化
<input type="checkbox"/>	6. グループウェアの全社導入		

BQ62. 従業員のウェルビーイング向上に関連して、定期健診結果などの健康医療情報を分析し、効果的・効率的な施策につなげる取り組みを実施していますか。(いくつでも)

※健保組合との共同でのコラボヘルスの取り組みも含めて構いません。

<input type="checkbox"/>	1. 自社が保有する定期健診結果などの従業員の健康情報と人事・労務情報を突合し分析(ストレスチェック集団分析は除)
<input type="checkbox"/>	2. 保険者が保有する健康医療情報と自社が保有する健康関連情報を突合し、分析
<input type="checkbox"/>	3. ウェアラブル端末を配布し、健康関連データを測定
<input type="checkbox"/>	4. スマートフォンアプリを配布し、健康関連データを取得・測定
<input type="checkbox"/>	5. プレゼンティーズムなど、従業員の生産性をアンケートで測定

BQ63. 人的資源の最適な評価・配置のため、データ整備・収集・分析等を行っていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. 社員の能力および保有スキルをデータ化および一元管理し、分析できる(タレントマネジメント)システムの導入
<input type="checkbox"/>	2. ダイバーシティや人事評価などの社内の人員構成の可視化ツールの導入
<input type="checkbox"/>	3. 必要な人員数の予測および効率的な人員配置・異動を目的とした分析(ワークフォースマネジメント)システムの導入
<input type="checkbox"/>	4. PC・入室退室・メールなどシステムログから従業員の行動を分析し、労務リスクなどを測定
<input type="checkbox"/>	5. ウェアラブル端末や人流・動線計測から従業員の行動測定・分析し、コミュニケーションの状況などを測定
<input type="checkbox"/>	6. 人事データの分析を元に、求める人材像の策定・採用・配属先の決定・教育まで、採用方針を策定
<input type="checkbox"/>	7. 採用活動にAI導入し、書類選考を効率化
<input type="checkbox"/>	8. その他

BQ64. 現場改善におけるテクノロジーの活用(いくつでも)

<自動化・ビッグデータ>	
<input type="checkbox"/>	1. コールセンターのAI導入、チャットボット導入
<input type="checkbox"/>	2. AIによる画像解析
<input type="checkbox"/>	3. AIによる検査・検品の自動化
<input type="checkbox"/>	4. AIによる異常や商品寿命の予測検知(検査・検品以外)
<input type="checkbox"/>	5. AIによる需要予測・生産管理、弾力的な価格設定
<input type="checkbox"/>	6. 研究開発におけるAIの導入
<input type="checkbox"/>	7. AIによる調達物流配の最適化
<機器導入>	
<input type="checkbox"/>	8. 現場の研修におけるVRの活用
<input type="checkbox"/>	9. ICTによる保守点検・管理の自動化
<input type="checkbox"/>	10. 顧客対応ロボットの導入
<input type="checkbox"/>	11. RFIDなどによる物品管理の自動化・高度化
<input type="checkbox"/>	12. 建設現場などへのドローン導入
<input type="checkbox"/>	13. MRによる現場業務の支援

◆ BQ65. 人材活用・人材投資に関連して導入しているICT技術・デバイスを使った取り組みのうち、特に他社と比較して先進的と思われる事例についてお答えください。【事例をお伺いする設問】

【導入テクノロジーの種類に関する選択肢】

<input type="checkbox"/>	1. 情報通信・コミュニケーション技術	<input type="checkbox"/>	3. ビッグデータ・予測解析技術(自動化技術以外)	<input type="checkbox"/>	5. その他
<input type="checkbox"/>	2. 自動化技術	<input type="checkbox"/>	4. 生成AI		

【導入目的・用途に関する選択肢】

<input type="checkbox"/>	1. 業務(オフィスワーク)の効率化	<input type="checkbox"/>	4. 人材育成・スキル向上	<input type="checkbox"/>	7. 工場・店舗等のプロセス改革
<input type="checkbox"/>	2. 場所によらない柔軟な働き方の実現	<input type="checkbox"/>	5. 人的資源の最適配置	<input type="checkbox"/>	8. 顧客サポート・メンテナンス
<input type="checkbox"/>	3. 従業員のウェルビーイング向上	<input type="checkbox"/>	6. 新製品・新事業の開発		

■事例は3つまで挙げていただけます。それぞれ別の事例をご記入ください。

※他社と比較して先進的と思われる事例についてご記入ください。先進的とは、テクノロジーそのものが先進的な事例だけでなく
①活用方法がユニーク②高度な技術をより幅広く社員の活用できる仕組みがある③今まで適用が難しかった業務・場面にも適用できるようになった④従来からある技術だが精度や性能が非常に高い などの事例を含みます。

事例1

1a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

1b. この活用事例の【テクノロジーの種類】【目的・用途】(それぞれ1つだけ)

※【導入テクノロジーの種類に関する選択肢】【導入目的・用途に関する選択肢】から最も近いものを選択してください。

種類

目的・用途

1c. このテクノロジーが他社と比較して先進的な事例である根拠をご記入ください。(200字以内)

字数 0

[Empty text box for 1c]

事例2

2a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

[Empty text box for 2a]

2b. この活用事例の【テクノロジーの種類】【目的・用途】(それぞれ1つだけ)

※【導入テクノロジーの種類に関する選択肢】【導入目的・用途に関する選択肢】から最も近いものを選択してください。

種類

[Green selection box for 2b]

目的・用途

[Orange selection box for 2b]

2c. このテクノロジーが他社と比較して先進的な事例である根拠をご記入ください。(200字以内)

字数 0

[Empty text box for 2c]

事例3

3a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

[Empty text box for 3a]

3b. この活用事例の【テクノロジーの種類】【目的・用途】(それぞれ1つだけ)

※【導入テクノロジーの種類に関する選択肢】【導入目的・用途に関する選択肢】から最も近いものを選択してください。

種類

[Green selection box for 3b]

目的・用途

[Orange selection box for 3b]

3c. このテクノロジーが他社と比較して先進的な事例である根拠をご記入ください。(200字以内)

字数 0

[Empty text box for 3c]

11) 変革・先進・独自施策

- ◆ BQ66. 人材活用に関して、特に貴社独自のユニークな施策や、先進的な施策等があれば200文字以内で具体的な内容をご記入し、概要を選択肢からお選びください。(主なもの2つまで)
 ※具体的な内容がユニークであれば、BQ63までにご回答の施策でも構いません。 **【事例をお伺いする設問】**
 ※テクノロジー導入による施策については、BQ65でお答えください(同じ事例を重複して回答しないでください)。

【施策の選択肢】

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. 女性の少ない職場での女性採用人数増加 | 9. 女性の育休からの早期復帰、男性の育児参加支援 |
| 2. 女性管理職登用の推進 | 10. 介護・病気の治療と仕事の両立支援 |
| 3. 従業員の自由な休暇取得の促進 | 11. 多様性を活かした研究・開発 |
| 4. 健康経営・従業員の健康保持・増進による生産性向上 | 12. 海外現地スタッフのモチベーション向上、優秀な人材確保 |
| 5. LGBTQへの理解促進・支援 | 13. 本社と海外現地法人、本社と地域拠点などの連携向上 |
| 6. エンゲージメント・モチベーション向上 | |
| 7. 人事評価・人材配置の高度化・効率化 | |
| 8. 従業員のニーズに合わせた多様で柔軟な働き方の実現 | |

施策 ①

[Empty text box for 11)

字数 0

取り組みの概要(上の選択肢から近いもの1つ) →→→→→→→→→→→→→→→→

施策②		字数 0
	取り組みの概要 (上の選択肢から近いもの1つ) →→→→→→→→→→	

- ◆ BQ67. 人材への投資に関して、特に貴社独特のユニークな施策や先進的な施策等があれば200字以内で具体的な内容を記入し、概要を選択肢からお選びください。(1つだけ) また、その施策の実績や効果について150字以内でご記入ください。【事例をお伺いする設問】
 ※具体的な内容がユニークであれば、BQ63までにご回答の施策でも構いません。
 ※BQ65、66と同じ事例を重複して回答しないでください。

【施策の選択肢】

1. 従業員の自立的なスキル学習の支援	4. 非正社員のキャリア開発・待遇改善
2. 社内公募・副業などキャリア自律支援制度の活用促進	5. 高度人材の育成・活躍支援
3. ミドル・シニア社員のキャリア開発・活躍推進	

施策		字数 0
	取り組みの概要 (上記の選択肢から近いもの1つ) →→→→→→→→→→	

実績・効果		字数 0

12)イノベーション創出支援

BQ68. イノベーションを推進するために、貴社では提案制度 (またはそれに類する仕組み) を用意していますか。(1つだけ)

1. グループ会社含むグローバル共通の制度がある	3. 一部事業部門/カンパニーで制度がある	
2. 自社単体で全社共通の制度がある	4. 制度・仕組みはない	

SQ1. (1~3を選択した場合) 具体的にはどのような制度ですか。(いくつでも)
 ※1つの制度は最も近い1つの選択肢に対応する形とし、1つの制度で複数の選択肢にはつけないでください。

1. 新規事業提案制度	3. 部門や事業所間で提案/取り組みの内容を競うコンテスト
2. 既存事業内での新商品提案制度	4. 業務に関する改善提案制度

SQ2. 上記の制度により、実際に会社からの投資が行われた件数はどの程度ですか。
 ※事前に会社の決裁(投資申請や稟議など)を経た上で、数十万円以上の投資を想定しています。
 ※通常の営業活動の範囲内のみは含めないでください。また、以下は件数から除いてください。

・個人への賞金や、お金をかけずにできる改善活動等	2024年度	2025年度
・小集団活動への資金援助等	約 <input type="text"/> 件	約 <input type="text"/> 件
・文具や備品の購入のみのもの		

BQ69. 研究・開発力を高めたり、他社との協業をスムーズにするために、どのようなことに取り組んでいますか。(いくつでも)

1. 開発/研究部門以外の社員に対し、担当業務以外のことに一定時間を使うことが制度化されている
2. 発明や開発に対し、開発/研究部門だけでなく関連する別部門の社員にも報奨金や表彰が行われる制度がある
3. 社内調整等により新事業立ち上げで遅れをとることがないよう、通常よりも意思決定スピードを上げる仕組みがある
4. 新事業立ち上げのスピードを重視し、スモールスタートが行いやすい仕組みがある

BQ70. 貴社で行っている人材交流についてお答えください。(いくつでも)

1. ベンチャー企業への従業員の派遣(国内)	4. データ分析の専門家を外部から登用(外部へ派遣)
2. ベンチャー企業への従業員の派遣(海外)	5. AIや機械学習の専門家を外部から登用(外部へ派遣)
3. 大学等外部研究機関との人材交流	

SQ. 上記に該当するような人材交流で、現在常勤または兼務で相手先企業・団体に勤務している社員、常勤または兼務で自社で勤務している専門人材の人数についてお答えください。
 ※契約形態は正社員に限りますが、役員としての勤務や顧問契約等は除いてください。
 ※グループ会社間の出向は除いてください。

出向等人数 (相手先で勤務)	<input type="text"/> 人	受け入れ人数 (自社で勤務)	<input type="text"/> 人
-------------------	------------------------	-------------------	------------------------

BQ71. 研究・開発部門メンバーのモチベーションを高めるための貴社の制度や取り組みについてお答えください。(いくつでも)

1. 研究・開発部門がない、または非常に小さいチームや担当(概ね10人未満)のみ
2. 新規事業提案や改善提案に関して、評価基準を設け人事評価に反映している
3. 基礎研究など短期的に成果の出にくい研究開発に関して、短期的な成果とは別の評価基準を設けるなど人事評価や予算獲得などの面で不利にならないような制度設計となっている
4. 管理職になる以外に、専門分野を極める昇進ルートが整備されている(フェロー職など、職掌として明確に区分)
5. 開発/研究部門の社員に、通常の業務とは別に個人の興味・関心に基づく研究や勉強・情報収集を行える時間を制度として設けている
6. システムなどを開発するスタッフに、使用するツール・開発言語・プラットフォーム等の選択権を与えている
7. 開発/研究部門に、用途を限定せず(投資内容について部門長以上の稟議などが不要なく)使える予算枠を設けている

SQ. (4を選択した場合) 実際にフェロー職など特別な名称がついた、職位の高い専門職についている人は何人いますか。

人

BQ72. 貴社のAI・IoTやビッグデータといった新しいテクノロジーとの関わりについて、該当するものを選択してください。(いくつでも)

1. 直近3年の間にAI・IoTやビッグデータなどの新技術を専門に扱うベンチャー企業と提携した
2. 直近3年の間にAI・IoTやビッグデータなどの新技術を専門に扱う子会社または合弁会社を立ち上げた
3. 全社横断的に研究開発や他社との提携などを検討する専門部署またはプロジェクトチームがある
4. 自社が所有または事業活動の中で収集されるビッグデータについて、全社横断的に把握している部署がある
5. 自社の所有するビッグデータの分析を外部の専門機関に依頼している

以降の設問は、BQ4の選択範囲ではなく、**貴社グループの状況**をお答えください。

13) イノベーションへの投資

◎ CQ1. 貴社の研究開発費、ICT(情報化)投資額をそれぞれご記入ください。

- ※一部の金額が不明な場合は、把握している範囲でご記入ください。
- ※研究・開発の費用には、会計上「研究開発費(売上原価・販管費)」に含めている費用の他、以下の費用を含めてください。
 - ・新しい製品・サービスの開発、既存の製品・サービスの改良のためのマーケティング、市場調査、企画立案のための費用(人件費も含む。ただしコールセンター対応、営業等の費用は除く)
 - ・営業部門の技術支援、店舗の技術支援のための研究などの費用(人件費も含む)
- ※ICT投資額は、ハードウェア、ソフトウェア、保守・その他サービスに対する投資額(費用と投下資本)に分けてお答えください(社内人件費、消耗品、回線料は含みません)。
- ※ITに関する人材への投資額(研修費など)は除いて、BQ32でお答えください。
- 定義についての詳細はこちらをご覧ください⇒ [【ICT投資について】](#)

		2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(見込)
a.	研究開発費	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
b.	ICT投資額	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
b 内 訳	ハードウェア	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
	ソフトウェア	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
	保守・その他	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円

14) 顧客対応スタッフ、現場スタッフ

◆ CQ2. 貴社の国内従業員のうち、顧客対応スタッフや現場スタッフに該当する職種としてどのような方がいますか。全社の従業員の中で割合が高いものを選択してください。

1. アカウント営業、ルート営業(本社等勤務でなく、少人数の営業所などで働く人) (1つだけ)
2. サポートセンター、カスタマーセンター(主に電話やメールでの対応)
3. システムエンジニアなど客先常駐
4. 店舗・窓口スタッフ
5. 配送スタッフ、(バスや電車などの)運転手
6. その他のサービススタッフ(駅員、保育・介護スタッフなど)
7. 工場や倉庫などで働くスタッフ
8. 建設現場などの作業員
9. その他の現場作業従事者

【職種選択のガイド】

本社スタッフやバックオフィスのスタッフと比較して、上記の職種のスタッフの働きやすさや働きがい、定着などについてどういった課題があると考えていますか。課題とその課題を解決するために実施している施策、その施策の効果についてご記入ください。
 ※人材活用セクションの設問内容である、全社的な在宅勤務・モバイルワーク・柔軟な勤務時間等の施策ではなく、**上記の職種特有の課題や、全社施策とは異なる(職種特有の)施策**についてご記入ください。

【課題の選択肢】

1. パート・アルバイトなどの実働スタッフが 集まらない、またはシフトが埋まらない	9. 少人数のチームであることで、仕事の分担や 人間関係などの融通が利きにくい
2. 労働時間が長い、休みが取りづらい	10. 勤務時間外にもメール・電話等に対応が求められる
3. クレーム対応などで心理的負担が大きい	11. 業務の特性上、労災や事故が発生しやすい
4. オフィスが本社から離れており一体感を感じにくい	12. 情報が伝わりにくい
5. 時間外に問題が発生した際などのサポート体制が弱い	13. PCの活用やデジタル化が進まない・従業員のスキルが不足
6. シフト勤務など時間的に不規則な勤務体系	14. 外国人労働者が多く、言語や文化の違いがある
7. 非正社員のスタッフに、十分な教育が行き届かない	15. その他
8. 扱う商材・サービスについての専門知識が不足している	

■職種

代表的な課題
(2つまで)

--	--

課題への対応策 (150字以内)	0	効果を具体的に (100字以内)	0

15) グループ全体のエンゲージメント・現場力向上

CQ3. グループ企業での従業員意識調査を実施していますか。(それぞれ1つだけ)

※会社の満足度、働きがい、エンゲージメント、職場環境の評価などを聞く調査が該当します。
 キャリアの希望(自己申告書)、コンプライアンスや内部統制のチェックのみを聞くものは含みません。
 ※<頻度>に関する詳細はこちらをご参照ください → [【グループ企業での従業員意識調査について】](#)

<頻度>	1. グループ企業がない	4. 1年に1回以上、定期的を実施している	国内 グループ	海外 グループ
	2. 実施していない	5. 2~3年程度ごとに、定期的を実施している		
	3. 不定期に実施している			

<範囲>	1. 拠点ごとに実施しており、本社で把握していない	3. 全該当スタッフの5~8割未満	国内 グループ	海外 グループ
	2. 全該当スタッフの5割未満	4. 全該当スタッフの8割以上		

調査の対象人数	国内グループ	海外グループ
約		
	人	人
調査の回答率	国内グループ	海外グループ
約		
	%	%

<調査の内容>	国内 グループ	異なる場合、違いについて簡潔にご記入ください
	1. 自社所属従業員と同じ	
	2. 自社所属従業員と異なる	

<調査の内容>	海外 グループ	異なる場合、違いについて簡潔にご記入ください
	1. 自社所属従業員と同じ	
	2. 自社所属従業員と異なる	

CQ4. グループスタッフのモチベーション向上や定着率の向上、グループの連携を良くするために実施していることをお答えください。(いくつでも)

<国内グループ>	
	1. グループ全体での経営理念を設定し、目標達成に向けた進捗状況などを共有
	2. グループ全体でのコミュニケーションツールやSNSの活用
	3. グループ全体での教育プラットフォームの設置
	4. タレントマネジメントシステム等の導入による、グループ全体での社員のスキル把握・分析
	5. 国内グループ企業がない
<海外グループ>	
	6. 自社の経営理念を現地語に翻訳・発信
	7. グローバルでの公募制度の運用
	8. 現地スタッフの積極的な経営幹部登用
	9. 本社内には海外事業や海外グループとの連携をサポートする部門を設置
	10. 海外グループ企業がない

IV. 2026トピック設問

※DQは、BQ4でお答えになった自社の範囲内でお答えください。
 ※DQは評価に使用いたしません。ご状況を率直にお聞かせください。

DQ1. 以下の取り組みについて、いつから導入・推進しましたか。導入予定がある場合は、いつ導入予定ですか。

※現時点で導入しておらず、導入予定もない場合は、「予定なし」に「1」を入力してください。
 ※プロ型の職務限定正社員導入年は産業医や保健師、スポーツ選手などの特殊な職種を除いてお答えください。

	導入年(西暦)	予定なし		導入年(西暦)	予定なし
a. ダイバーシティー推進	<input type="text"/>	<input type="text"/>	e. 在宅勤務	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b. 健康経営推進	<input type="text"/>	<input type="text"/>	f. 勤務地限定正社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
c. 人的資本経営	<input type="text"/>	<input type="text"/>	g. プロ型の職務限定正社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
d. 人的資本開示	<input type="text"/>	<input type="text"/>	h. 社内公募/社内FA	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DQ2. 在宅勤務について、制度を導入している場合は運用に際しての難点を、導入していない場合は導入しない理由をお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. PCなどハード面の整備が追い付かない	<input type="checkbox"/> 10. 適用可能な部署や業務が少ない/ない
<input type="checkbox"/> 2. リモート接続など通信環境の整備が追い付かない	<input type="checkbox"/> 11. 派遣社員や店舗スタッフなど、制度の対象外となる人が多い
<input type="checkbox"/> 3. リモート接続のための帯域が不足している	<input type="checkbox"/> 12. コミュニケーションが十分にとれない
<input type="checkbox"/> 4. 資料や決裁手段などの電子化が追い付かない	<input type="checkbox"/> 13. 生産性が落ちる(ことが予想される)
<input type="checkbox"/> 5. 従業員の自宅の環境が整っていない	<input type="checkbox"/> 14. 交通費・通勤手当の支給ルール・運用が煩雑
<input type="checkbox"/> 6. セキュリティ対応が追い付かない	<input type="checkbox"/> 15. その他
<input type="checkbox"/> 7. 運用ルールの整備が追い付かない	
<input type="checkbox"/> 8. 顧客の理解・協力が得られない	
<input type="checkbox"/> 9. 従業員の意識改革が追い付かない	<input type="checkbox"/> 16. 特になし

DQ3. 人手不足感についての「現在の状況」と「3年前からの変化」について、人材の属性ごとにお答えください(それぞれ1つだけ)

	現在の状況	3年前からの変化
1. 従業員全体	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. 経営人材	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. 女性管理職・役員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. 現場スタッフ・顧客対応スタッフ	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. 事務職、バックオフィス人材	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6. 研究開発職人材	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. デジタル化人材	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. 6、7以外の専門人材	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<現在の状況>

1. 過剰である
2. 適正である
3. やや不足している
4. 不足している

<3年前からの変化>

1. 改善した
2. 変わらない
3. 悪化した

DQ4. 貴社が人手不足の状況に対応していくにあたり、特に重視している項目をお答えください(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 求人募集時における賃金などの労働条件の改善
<input type="checkbox"/> 2. 求人募集時における福利厚生の見直し(社員食堂・フィットネス施設など)
<input type="checkbox"/> 3. 新卒採用のチャネルの多様化(新卒の通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受け入れ強化など)
<input type="checkbox"/> 4. 中途採用のチャネルの多様化(人材紹介サービス、ダイレクトリクルーティングの活用など)
<input type="checkbox"/> 5. 非正社員の活用を進める(業務の高度化、正社員登用など)
<input type="checkbox"/> 6. 教育訓練・能力開発による現従業員の業務可能範囲の拡大
<input type="checkbox"/> 7. テクノロジー活用を通じた業務の負担削減・効率化
<input type="checkbox"/> 8. 積極的な人材登用や配置転換
<input type="checkbox"/> 9. その他
<input type="checkbox"/> 10. 現在人手不足だと感じていない

DQ5. 貴社の大卒・大学院卒の定期採用について、a. 選考開始時期とb. 内々定を出し始めた時期をご回答ください。

<a. 選考開始時期>				<b. 内々定を出し始めた時期>					
24年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	24年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
25年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	25年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
26年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	26年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
27年4月入社(予定)	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月	27年4月入社(予定)	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月

DQ6. 人的資本経営を推進していく上で、特にどのような点が優先的に取り組むべき課題だと考えていますか 3つまでお答えください。

1. 人的資本の情報開示 2. 階層別研修・訓練 3. 自ら選択できる学びへの支援 4. リスキリング支援 5. 専門人材・高付加価値人材の育成 6. 経営人材・後継者の育成 7. 従業員エンゲージメントの向上 8. 健康経営などを通じた従業員の肉体的・精神的健康の向上 15. その他	9. 多様で柔軟な働き方の推進 (労働時間削減、副業・兼業推進含む) 10. 女性活躍の推進 11. シニア活躍の推進 12. 賃金・処遇改善 13. 新たなテクノロジーの活用 14. キャリアの自律性向上への取り組み・支援	優先的に 取り組む課題 (3つまで) <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
---	--	--

【備考欄】 BQ36～DQ6の回答について補足説明が必要な場合はご記入ください。

※回答欄に入りきれない追加回答などの記入はご遠慮ください(評価に際して考慮しません)。

スマートワーク経営編 新規レポート、ロゴマークの早期購入について

【ロゴマーク・レポートについて】

スマートワーク経営編の新規レポート、および、ロゴマークの早期購入を希望される場合には、以下の回答欄に「1」をご記入ください。

(※ご希望を頂いた企業様には、後日改めて正式なご案内等を差し上げます。)

(※「希望する」としなかった場合も、後日ご購入をいただけます。購入方法は改めて回答期間終了後にご連絡差し上げ

スマートワーク経営編のレポート・ロゴマークを早期購入を希望される場合は、「1」をご記入ください⇒

[目次ページへ](#)[記入上の注意事項へ](#)

当シートは、セクション毎に回答範囲が異なります。こちらを必ずご確認ください。⇒ [【回答範囲について】](#)

V. 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)の推進方針・体制

1) 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)に対する方針

EQ1. 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)について、経営トップによるメッセージを発信していますか。発信している場合はURLもお答えください。(いくつでも)

※「SDGs」の文言がメッセージ内に含まれていなくても回答可能です。

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. 社会課題解決が自社の中長期的な競争優位性や企業価値向上にどのようにつながるかの具体的なストーリー |
| <input type="checkbox"/> | 2. 社会課題解決の要請に応えるための、既存の事業の見直しや移行へのコミットメント |
| <input type="checkbox"/> | 3. 社会課題解決の目標達成に向けた経営資源(投資や人的資本)の重点配分 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 負の影響など、事業遂行上で直面するトレードオフに対する認識と乗り越えるための見解 |
| <input type="checkbox"/> | 5. 自社単独では解決できない課題に対し、サプライヤーと協働で取り組む姿勢 |
| <input type="checkbox"/> | 6. 従業員のウェルビーイングを企業価値創造の源泉として位置づけ、向上に取り組む姿勢 |
| <input type="checkbox"/> | 7. 特に発信していない |

※書面または報告書形式の場合は、当該内容が掲載されているページ数を「頁数」欄にご回答ください。(以降のURL回答欄全て同様)

URL: 頁数:

EQ2. 重要課題(マテリアリティ)について、開示している内容を以下のa~bからお答えください。

a. マテリアリティ特定過程の開示

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. 重要課題の特定・見直しにおける具体的なステップ(プロセスの透明性) |
| <input type="checkbox"/> | 2. 自社の事業が社会に与える影響の洗い出し(の過程) |
| <input type="checkbox"/> | 3. 各課題が自社に及ぼすリスク・機会の分析 |
| <input type="checkbox"/> | 4. バリューチェーン(上流・下流)を含めた広範な影響範囲の考慮 |
| <input type="checkbox"/> | 5. ダブルマテリアリティ(財務的+環境・社会へのインパクトの両側面)での評価 |
| <input type="checkbox"/> | 6. 外部有識者や社外役員との対話 |
| <input type="checkbox"/> | 7. アンケートや議論の機会を設けるなどして従業員との対話を集約し活用 |
| <input type="checkbox"/> | 8. 従業員や外部有識者以外のステークホルダーとの対話を集約し活用 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 国際的なフレームワークの参照 |
| <input type="checkbox"/> | 10. 経営会議における議論 |
| <input type="checkbox"/> | 11. 取締役会における承認 |
| <input type="checkbox"/> | 12. 年次での重要業績評価指標(KPI)の達成状況の確認や取り組みの進捗確認・見直しの実施 |

b. 特定したマテリアリティについての開示

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 各重要課題におけるSDGsゴール17との関連付け | <input type="checkbox"/> | 4. 目標年および重要業績評価指標(KPI)の達成目標値 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 事業インパクト(財務影響)の定量的な特定結果 | <input type="checkbox"/> | 5. 直近の重要業績評価指標(KPI)の進捗実績 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 社会・環境インパクトの定量的な特定結果 | <input type="checkbox"/> | 6. KPI達成のための具体的な取り組みとその定量的な進捗 |

URL: 頁数:

EQ3. 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)に関連して、以下のイニシアチブへの賛同・加盟などを行っていますか。(いくつでも)

※回答日時点で実施しているもののみ選択してください。離脱したものは選択できません。

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 国連グローバルコンパクトへの署名 |
| <input type="checkbox"/> | 2. RE100(Renewable Energy 100%)への加盟 |
| <input type="checkbox"/> | 3. TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラムへの参加 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 経済産業省 GXフューチャー・コンソーシアムへの参加 |
| <input type="checkbox"/> | 5. WEPs(女性のエンパワメント原則)への署名 |

2) 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)の推進体制

EQ4. サステナビリティ推進における役員層の責任者を置いていますか。(1つだけ)

※役員層とは、取締役、執行役、執行役員を指します。本部長以下は含みません。

- | | | |
|--------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. サステナビリティ領域全般の推進責任者を置いている | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. サステナビリティのテーマ(環境、人権など)毎に推進責任者を置いている | |
| <input type="checkbox"/> | 3. 特に役員層の責任者を置いていない | |

EQ5. 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)について、全社で横断的に推進していくための委員会・会議体を設置していますか。(1つだけ)

※取締役会、経営会議を含みません。

※推進の専門部署についてはEQ6で伺います。

- | | | |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 執行側に委員会を置き、取締役会が監督している | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. 執行側または取締役会側どちらか一方に委員会を設置している | |
| <input type="checkbox"/> | 3. 特に設置していない | |

(SQ1～3まで、EQ5で1または2とお答えの場合)
SQ1. 委員会のカバー範囲をお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 環境	<input type="checkbox"/> 2. 人権	<input type="checkbox"/> 3. その他のテーマ
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

SQ2. 委員会・会議体に参加しているメンバーをお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 経営トップ	<input type="checkbox"/> 4. 事業部門の役員または管理職	<input type="checkbox"/> 7. 社外取締役
<input type="checkbox"/> 2. 戦略担当役員	<input type="checkbox"/> 5. グループ企業の社長または会長	<input type="checkbox"/> 8. 外部有識者
<input type="checkbox"/> 3. 戦略担当以外の役員	<input type="checkbox"/> 6. グループ企業の役員	

SQ3. 委員会・会議体の役割・活動をお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 環境・社会・経済の課題解決(以下、社会課題解決)の方針・活動計画を立案	<input type="checkbox"/> 7. 各社会課題に対する、部門横断的組織(部会)の設置
<input type="checkbox"/> 2. 社会課題解決の目標・指標の設定	<input type="checkbox"/> 8. 委員会で決定した方針の社外公表
<input type="checkbox"/> 3. 社会課題解決の観点でのリスク・機会の確認	<input type="checkbox"/> 9. 経営会議に報告
<input type="checkbox"/> 4. 社会課題解決の計画の進捗確認	<input type="checkbox"/> 10. 取締役会に報告
<input type="checkbox"/> 5. 社会課題解決の観点での新規投資の審査	<input type="checkbox"/> 6. 社会課題解決に関するイニシアチブへの賛同方針の決定

EQ6. サステナビリティ領域全般について統括する専門の部署(部署内のチームを含む)を設置し、以下の役割を担っていますか。(いくつでも)

※EQ5でお伺いしている横断的委員会は含みません。

<input type="checkbox"/> 1. サステナビリティに関する国内外の動向の情報収集	<input type="checkbox"/> 4. サステナビリティの取り組みの進捗について責任を負う
<input type="checkbox"/> 2. サステナビリティの方針・戦略の立案	<input type="checkbox"/> 5. 専門の部署を設置していない
<input type="checkbox"/> 3. 全社でのサステナビリティの取り組みの推進	

EQ7. サステナビリティ推進体制について、以下の内容を開示していますか。(いくつでも)

※企業全体の組織図ではなく、中核組織(例えばサステナビリティ委員会)と取締役会のかかわりなど、サステナビリティの推進にフォーカスした体制図が対象です。

<input type="checkbox"/> 1. 体制図	<input type="checkbox"/> 2. 中核組織の役割	<input type="checkbox"/> 3. 中核組織の参加メンバー	<input type="checkbox"/> 4. 取締役会のかかわり
---------------------------------	-------------------------------------	---	---------------------------------------

いずれか開示している場合

URL:

頁数

EQ8. 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)の推進について、客観的な評価を実施していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 社外取締役による評価を受ける	<input type="checkbox"/> 3. ESG評価機関による評価を受ける
<input type="checkbox"/> 2. 社外の有識者による評価(統合報告書における第三者意見の表明など)を受ける	<input type="checkbox"/> 4. その他
	<input type="checkbox"/> 5. 実施していない

3) 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)の浸透のための取り組み

EQ9. 環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)について、どのように社内へ理念を浸透していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 事業分野毎の目標・活動計画を設定	<input type="checkbox"/> 6. 従業員に研修・セミナーを実施
<input type="checkbox"/> 2. 現場に環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)を推進する担当者を任命	<input type="checkbox"/> 7. 従業員に対して認知度や理解度を調査で確認
<input type="checkbox"/> 3. 部門評価や従業員の人事評価への組み込み	<input type="checkbox"/> 8. 経営トップによる従業員向け定期的なメッセージ配信
<input type="checkbox"/> 4. 従業員の賞与評価への組み込み	
<input type="checkbox"/> 5. 投資判断項目への組み込み	
<input type="checkbox"/> 9. 自社方針や取り組みの伝達・浸透のための定期会議・定期イベント等の開催	
<input type="checkbox"/> 10. SNS、社内イントラなどにおいてSDGs専用の双方向のコミュニケーションを行う場の創出	
<input type="checkbox"/> 11. 社会課題解決に向けた積極的な取り組みへの表彰など、社員のコミットメントを引き出す仕組み	
<input type="checkbox"/> 12. 社会課題解決に貢献するビジネスの創出を促す仕組み・場を設ける(社内コンテスト・発表会、表彰制度等)	
<input type="checkbox"/> 13. 従業員の資産形成や企業年金に関する、ESG投資の観点を含めた金融教育を実施	
<input type="checkbox"/> 14. 従業員が選択できる企業年金(確定拠出年金)等の運用商品に、ESG関連商品を追加・提供	
<input type="checkbox"/> 15. その他	

4) 報告とコミュニケーション

EQ10. S B J 基準に基づく開示について、以下をお答えください。

※非上場企業の場合は回答不要です。

※3月期以外の決算期の会社は、2027年3月期⇒2027年3月期～2028年2月期と適宜読み替えてお答えください。

① 貴社の適用開示が義務となる時期はいつですか。(1つだけ)

<input type="checkbox"/> 1. 2027年3月期(時価総額3兆円以上の企業が義務化予定)	<input type="checkbox"/> 4. いずれも該当しない
<input type="checkbox"/> 2. 2028年3月期(時価総額1兆円以上の企業が義務化予定)	
<input type="checkbox"/> 3. 2029年3月期(時価総額5,000億円以上の企業が義務化予定)	

② 貴社はいつ頃の開示を目標に準備を進めていますか。(1つだけ)

<input type="checkbox"/> 1. 2026年3月期またはそれ以前	<input type="checkbox"/> 3. 2028年3月期	<input type="checkbox"/> 5. 2030年3月期
<input type="checkbox"/> 2. 2027年3月期	<input type="checkbox"/> 4. 2029年3月期	<input type="checkbox"/> 6. 2031年3月期以降または未定

**EQ11. 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）について、株主・投資家などとの対話を
行っていますか。（いくつでも）**

※「4.投資家向けESG説明会」について資料や動画を開示している場合はURLをご記入ください。

※非上場企業の場合は回答不要です。

<input type="checkbox"/>	1. 株主総会で説明	<input type="checkbox"/>	5. 投資家との1on1ミーティングでESGについて説明
<input type="checkbox"/>	2. 決算説明会で説明	<input type="checkbox"/>	6. セルサイドアナリスト向けIRミーティングで説明
<input type="checkbox"/>	3. 中期経営計画に社会課題解決推進を組み入れ説明		
<input type="checkbox"/>	4. ESGをテーマとする投資家向けESG説明会、サステナビリティ説明会、SDGs説明会等を実施		
	URL:		頁数
<input type="checkbox"/>	7. その他		
<input type="checkbox"/>	8. 行っていない		

**EQ12. サプライチェーン全体での環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に向けて、
サプライヤーと以下の連携を行っていますか。（いくつでも）**

<input type="checkbox"/>	1. 自社のサステナブルな調達について目標を設定	<input type="checkbox"/>	6. 事業方針を踏まえた研修や勉強会の実施
<input type="checkbox"/>	2. SDGs貢献に寄与する共同開発	<input type="checkbox"/>	7. サプライヤーのESG・SDGsの取組を表彰
<input type="checkbox"/>	3. SDGs貢献に寄与する技術供与	<input type="checkbox"/>	8. 社会課題解決につながるビジネスについて、 取引先や物品情報の収集管理・データベース化
<input type="checkbox"/>	4. 国際的なESG評価の枠組みへの参加支援		
<input type="checkbox"/>	5. SDGs貢献に寄与する知見・ノウハウの共有		
<input type="checkbox"/>	9. その他		
<input type="checkbox"/>	10. 行っていない		

**SQ. (1~9いずれか選択の場合) 具体的な取り組みの内容をご記入ください。(150字以内)
支援活動の内容を公表している場合、URLもお答えください。**

支援活動内容 (150字以内)		0
URL:		頁数

EQ13. 直近5年の間で、社会課題解決のためのルール(※)形成活動に携わりましたか。（いくつでも）

※本調査におけるルールの定義はこちらをご参照ください。→ **【社会課題解決のためのルールについて】**

<input type="checkbox"/>	1. 業界団体、フォーラム、コンソーシアム、イニシアチブ等に参画し、その組織やルール形成に取り組んだ
<input type="checkbox"/>	2. 形成された社会課題解決につながるルールの社会的認知向上に取り組んだ 例: 普及ツール(ガイドラインや啓発資料など)の作成 など
<input type="checkbox"/>	3. 特定の規格・認証を業界ルールに組み込むため、業界団体への提案、他社への働きかけ等を行った
<input type="checkbox"/>	4. 顧客の調達基準・ガイドライン等への特定の規格・認証の組み込みを提案する等、顧客側との連携を実現した
<input type="checkbox"/>	5. サプライヤーを巻き込むため、特定の規格・認証を自社の調達ガイドライン等に新たに組み込んだ
<input type="checkbox"/>	6. 社会課題解決のためのルール形成活動に携わっていない

**SQ. (1~5いずれか選択の場合) 最も注力または寄与度の高い活動の内容と
実績についてご記入ください。(それぞれ150字以内)**

活動内容 (150字以内)		0
実績 (150字以内)		0

**EQ14. サステナビリティ経営推進のため、ステークホルダー（投資家・サプライヤーを除く）と
エンゲージメント（対話と協働）を実施し、経営に反映していますか。（いくつでも）**

<input type="checkbox"/>	1. 特定の社会・環境課題の解決に向けて、NPO/NGO等と定期的な意見交換や協働プログラムを実施
<input type="checkbox"/>	2. 事業を展開する地域社会(住民・自治体)と、環境・社会への影響に関する対話の場を定期的実施
<input type="checkbox"/>	3. 学生や若者など「将来世代」の意見を聴取し、長期ビジョンや事業開発の検討に活用
<input type="checkbox"/>	4. 顧客や消費者にサステナビリティ啓発活動を行い、サステナビリティ向上に向けたフィードバックを収集・反映
<input type="checkbox"/>	5. 独立した外部有識者(大学・研究機関等)を交えた諮問委員会やアドバイザリーボード等を設置
<input type="checkbox"/>	6. エンゲージメントを通じて得られた意見や指摘を、重要課題(マテリアリティ)の特定・見直しに反映
<input type="checkbox"/>	7. ステークホルダーからの懸念やフィードバックに基づき、既存の事業活動や方針を具体的に改善・変更
<input type="checkbox"/>	8. 取締役会などの経営会議体において、ステークホルダーエンゲージメントの結果を定期的に報告・議論
<input type="checkbox"/>	9. その他
<input type="checkbox"/>	10. 行っていない

VI. 経済価値～事業を通じた環境・社会・経済の課題の解決(SDGsへの貢献)

1) サステナブルファイナンスへの取り組み

「ESG債」は、グリーンボンド、トランジションボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティ・ボンド、サステナビリティ・リンク・ボンドなど、一般的にスタンダードとして認められている原則（例えば、国際資本市場協会（ICMA）によるグリーンボンド原則、ソーシャルボンド原則、サステナビリティボンド・ガイドライン、サステナビリティ・リンク・ボンド原則、クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブックなど）に沿った債券が含まれます。

EQ15. 2024年度または2025年度にESG債を発行しましたか。（1つだけ）

※ESG債の引き受けについては、EQ16貢献ビジネスの設問でご回答が可能です。

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| 1. 2024年度または2025年度に発行した | 4. 過去10年以内に債券を発行していない |
| 2. 24～25年度は発行しておらず23年度以前に発行した | |
| 3. 過去10年以内にESG債ではない債券を発行した | |

（SQ1～2まで、EQ15で1または2とお答えの場合）

SQ1. 2024年度と2025年度それぞれ、期中に発行した債券発行額と、うちESG債発行額、ESG債券の期末残高をお答えください。

	2024年度	2025年度	※2025年度桁数確認
a. 期中債券発行額	百万円	百万円	円
b. うちESG債発行額	百万円	百万円	円
c. ESG債券期末残高	百万円	百万円	円

SQ2. 発行された債券の用途についてお答えください。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. 温暖化ガスScope1または2の削減	<input type="checkbox"/>	9. グリーンビルディング
<input type="checkbox"/>	2. 温暖化ガスScope3の削減	<input type="checkbox"/>	10. 基本的インフラ設備
<input type="checkbox"/>	3. 再生可能エネルギーや省エネ	<input type="checkbox"/>	11. 必要不可欠なサービスへのアクセス
<input type="checkbox"/>	4. サークュラーエコミーに向けた資源の有効利用	<input type="checkbox"/>	12. 雇用創出
<input type="checkbox"/>	5. 持続可能な自然資源・土地の利用	<input type="checkbox"/>	13. 食糧の安全保障と持続可能な食糧システム
<input type="checkbox"/>	6. 生物多様性保全	<input type="checkbox"/>	14. カーボンニュートラルなど自社の長期目標の達成
<input type="checkbox"/>	7. クリーンな運輸	<input type="checkbox"/>	15. その他
<input type="checkbox"/>	8. 環境に配慮した製品や技術		

2) 事業活動を通じた環境・社会・経済の課題解決(SDGsへの貢献)

この章は、「事業」「ビジネス」による環境・社会・経済の課題の解決（SDGsへの貢献）についてご回答ください。植林、ボランティア、寄付など直接的収益を見込まない活動や、女性活躍推進などの社内施策は除いてく

◆ EQ16. 自社および自社グループの環境・社会・経済の課題を

解決（SDGsへ貢献）するビジネス（製品・サービス）についてお答えください。

①環境・社会・経済の課題解決に寄与する最も事業規模の大きいビジネス（製品・サービス）

②環境・社会・経済の課題解決に寄与するために創出した新規ビジネス（製品・サービス）

また、社会課題解決に寄与していることの説明を開示している場合はそのURLをご回答ください。

※ビジネス（製品・サービス）以外の気候変動対策はEQ30、資源循環または自然資本の施策はEQ39、

社会貢献活動はEQ48にご記入ください。区分の考え方については、こちらをご確認ください【事例をお伺いする設問】

※SDGsへの負の影響については、自社の事業が一面的には社会課題解決に繋がっていても、環境負荷など

別の社会課題の発生に繋がる負の影響があると仮定し、負の影響の有無を分析し、最小化することを想定しています。

①環境・社会・経済の課題解決に寄与する最も事業規模の大きいビジネス(製品・サービス)

a. 製品・サービス名(40文字以内)			0
b. 製品・サービスの概要(100文字以内)			0
c. 創出を目指す社会的インパクト(100文字以内)			0
d.インパクト実現のために想定されるアウトカム(100文字以内)			0
タイムはンのアパ目ウク標トトカマ	e. 目標年	年	
	f. 目標指標・目標値(50文字以内)		0
	g. 直近の実績値(50文字以内)		0
h. バリューチェーン上で発生している負の影響の内容(100文字以内)			0
i. 負の影響を回避・最小化するための対応策(100文字以内)			0
URL:		頁数	

②環境・社会・経済の課題解決に寄与するために創出した新規ビジネス(製品・サービス)

a. 製品・サービス名(40文字以内)			0
b. 製品・サービスの概要(100文字以内)			0
c. 創出を目指す社会的インパクト(100文字以内)			0
d.インパクト実現のために想定されるアウトカム(100文字以内)			0
ムアトイのウマン目トたバ標カはク	e. 目標年	年	
	f. 目標指標・目標値(50文字以内)		0
h. バリューチェーン上で発生している負の影響の内容(100文字以内)			0
i. 負の影響を回避・最小化するための対応策(100文字以内)			0
URL:		頁数	

Ⅶ. 環境価値

1)環境経営の方針

EQ17. 環境について、具体的な方針を公表していますか。(1つだけ)

- 1. 「環境方針」などのタイトルのついた環境のみを対象とした独立した方針がある
- 2. 独立した環境方針はなく、サステナビリティ方針の中に環境の項を設けている
- 3. 独立した環境方針はなく、行動規範、社内規定に環境の項を設けている
- 4. 環境に関する方針や社内規定は特に設けていない

⇒1~3の場合、URLを回答ください。

URL:		頁数	
------	--	----	--

SQ. (「1. 独立した方針がある」を選択した場合) 方針の適用範囲をお答えください。(いくつでも)

- | | | |
|---------------|-------------|-------------|
| 1. 自社全体 | 3. 国内の関連会社 | 5. 海外の関連会社 |
| 2. 国内連結の連結子会社 | 4. 海外の連結子会社 | 6. サプライチェーン |

EQ18. 環境課題についてガバナンス体制、リスク管理体制を構築していますか。(いくつでも)

<a. ガバナンス>

- 1. 取締役会が環境課題に関するリスク・機会、戦略、目標の進捗を定期的に(年1回以上など)監督・評価
- 2. 環境課題のリスク・機会を評価・管理する上での経営者の役割と責任を明確化
- 3. 経営層を支える専門委員会を設置し、戦略立案や進捗管理等の具体的な実行権限を委譲
- 4. 環境課題への対応状況や目標達成度を、経営層の報酬評価指標(KPI)に組み込み
- 5. 環境課題におけるガバナンス体制を構築していない

<b. リスク管理>

- 1. 環境関連リスク(物理的・移行など)を特定し、その影響度や発生可能性を評価するプロセスを確立
- 2. 特定した環境関連リスクの優先順位を決定し、低減・回避等の具体的な対応策の決定・実行プロセスを明確化
- 3. 直接的な事業活動だけでなく、バリューチェーン全体(上流・下流)の環境関連リスクを特定・評価
- 4. 環境関連のリスク管理プロセスを、全社の統合的リスク管理(ERM等)のプロセスに組み込んで一元管理
- 5. 環境課題におけるリスク管理体制を構築していない

SQ. (いずれか構築している場合) 環境課題のガバナンス・リスク管理について統合的に構築していますか。統合している環境課題をお答えください。(いくつでも)

- 1. 気候変動
- 2. 自然資本
- 3. 資源循環
- 4. 統合的に構築していない

EQ19. ISO14001の認証など、環境監査を実施していますか。(1つだけ)

- 1. ISO14001の外部認証を取得している
- 2. ISO14001の自己適合宣言を行い、自己審査の第三者監査を受けている
- 3. ISO14001の自己適合宣言を行ったが、自己審査の第三者監査は受けていない
- 4. (ISO14001の外部認証取得や自己適合宣言の実施はないが)ISO14001以外の独自の外部監査を実施している
- 5. (ISO14001の外部認証取得や自己適合宣言の実施はないが)ISO14001以外の独自の内部監査を実施している
- 6. いずれも実施していない

EQ20. 環境に関して、自社の調達やサプライヤーへの対応に関する取り組みを実施していますか。(いくつでも)

- 1. ISO取得や国際的な認証など、一定基準を満たした取引先を優先
- 2. グリーン調達など環境に関する調達のガイドラインや方針を策定し、取引先に配布
- 3. サプライヤーガイドライン/サプライヤー行動規範を策定し、取引先に遵守を要請
- 4. 自社の環境中長期戦略およびその根拠となる分析結果を、説明会などで共有
- 5. チェックシートやアンケートなどで定期的にSDGsに関連する取り組み状況を調査
- 6. (5で)実施したアンケート結果と分析内容を公表
- 7. 定期的に訪問調査などで直接遵守や取り組み状況、現場の環境を確認
- 8. 第三者による外部監査を実施
- 9. 調査や監査の結果基準を下回ったサプライヤーへの改善施策を策定
- 10. その他

EQ21. 環境課題のリスクおよび機会に対応し、事業モデルを転換するための中長期的な戦略・計画(トランジションプラン等)を策定していますか。(いくつでも)

- 1. 分析に基づき、将来の環境制約下における自社の事業モデルの転換方針を明記
- 2. 計画を実現するための具体的な投資計画(設備投資・研究開発費)を策定し、実行中
- 3. 計画実現のための資金調達方針(サステナブルファイナンスの活用等)を策定し、過去5年以内に調達を実施
- 4. 2030年または2050年等の長期目標に向けた、中間の定量的なマイルストーンを設定
- 5. 高負荷事業からの撤退や、環境貢献型事業へのシフトといったビジネスモデルの変更計画を策定
- 6. 策定していない

SQ. (「2. 投資計画を策定」とお答えの場合) 投資計画に基づく、2025年度の投資実績額と、総投資額および計画期間、主な対象領域をお答えください。

	2025年度投資額	計画期間中の総投資額	※総投資額の桁数確認
a.設備投資額	百万円	百万円	円
b.研究開発費	百万円	百万円	円
c.計画期間		年度～ 年度	
d. 投資の主な対象領域 (いくつでも)			
<input type="checkbox"/> 1. 気候変動のリスク	<input type="checkbox"/> 3. 自然資本のリスク	<input type="checkbox"/> 5. 資源循環のリスク	
<input type="checkbox"/> 2. 気候変動の機会	<input type="checkbox"/> 4. 自然資本の機会	<input type="checkbox"/> 6. 資源循環の機会	

2)気候変動

EQ22. TCFDガイダンス3.0に沿った気候変動に関する開示を行っていますか。(それぞれいくつでも)

※ガバナンス、リスク管理はEQ18で扱っています。

<戦略>	
<input type="checkbox"/> 1. 気候関連の物理リスクの定性的な記載	<input type="checkbox"/> 7. 気候関連の機会の市場への定性的な影響
<input type="checkbox"/> 2. 気候関連の物理リスクの定量的な記載	<input type="checkbox"/> 8. 気候関連の機会の市場への定量的な影響
<input type="checkbox"/> 3. 気候関連の移行リスクの定性的な記載	<input type="checkbox"/> 9. 気候関連の機会のビジネス戦略への定性的な影響
<input type="checkbox"/> 4. 気候関連の移行リスクの定量的な記載	<input type="checkbox"/> 10. 気候関連の機会のビジネス戦略への定量的な影響
<input type="checkbox"/> 5. 気候関連リスクの財務影響の定性的な記載	<input type="checkbox"/> 11. 気候関連の機会の財務影響の定性的な記載
<input type="checkbox"/> 6. 気候関連リスクの財務影響の定量的な記載	<input type="checkbox"/> 12. 気候関連の機会の財務影響の定量的な記載
<input type="checkbox"/> 13. 低炭素経済に移行するための組織の計画(移行計画)	
<input type="checkbox"/> 14. 気候関連シナリオに基づく、リスク・機会に対応した戦略の改訂(の検討)	
<指標と目標>	
<input type="checkbox"/> 15. 産業横断的な気候関連指標カテゴリに沿った指標	<input type="checkbox"/> 17. 自社の業種(セクター)に関連した固有の指標
<input type="checkbox"/> 16. 産業横断的な気候関連指標カテゴリに沿った目標	<input type="checkbox"/> 18. 自社の業種(セクター)に関連した固有の目標
<input type="checkbox"/> 19. TCFDに準拠した開示は行っていない	

SQ1. (「14. 気候関連シナリオに基づく、リスク・機会に対応した戦略の改訂(の検討)」の場合) %
シナリオ分析を行った事業は、貴社連結売上のうちどのくらいの割合ですか。

SQ2. (「14. 気候関連シナリオに基づく、リスク・機会に対応した戦略の改訂(の検討)」の場合)
シナリオ分析をどのように行いましたか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 特定したリスク・機会の事業インパクトの定性的な分析に社内関係者と議論した結果を反映
<input type="checkbox"/> 2. 特定したリスク・機会の事業インパクトの定性的な分析に競合他社等の報告書や調査回答を参照
<input type="checkbox"/> 3. 特定したリスク・機会の事業インパクトの重要度を複数段階で評価
<input type="checkbox"/> 4. 特定したリスク・機会の事業インパクト評価をセクター別やサプライチェーン別で細分化
<input type="checkbox"/> 5. 1.5°Cを含んだシナリオを複数選択
<input type="checkbox"/> 6. 投資家を含めたステークホルダーの行動等、自社を取り巻く将来の世界観を整理し視覚化
<input type="checkbox"/> 7. 事業インパクトが影響を及ぼす財務項目を整理し、定量的に算定
<input type="checkbox"/> 8. 定量的算定が困難なリスク・機会について外部有識者へのヒアリングやモニタリングを実施
<input type="checkbox"/> 9. 成行の事業展望に対する事業インパクトとそのギャップを定量的に把握

EQ23. カーボンニュートラル宣言について、以下のa~cをお答えください。

※Scope1+2と1+2+3の両方の宣言をしている場合、a.は「1」を選択してください。

a. 宣言の有無(1つだけ)	<input type="checkbox"/> 1. Scope1+2+3の範囲で、カーボンニュートラル宣言をしている <input type="checkbox"/> 2. Scope1または1+2の範囲で、カーボンニュートラル宣言をしている <input type="checkbox"/> 3. 範囲は特に定めていないが、カーボンニュートラル宣言をしている <input type="checkbox"/> 4. カーボンニュートラルの目標設定はあるが、宣言はしていない(⇒EQ24へ) <input type="checkbox"/> 5. 目標設定をしていない(⇒EQ24へ)	<input type="checkbox"/>
b. URL	<input type="text"/>	頁数 <input type="text"/>
c. 宣言実施年	<input type="text"/> 年	

EQ24. 環境負荷データにおける中長期目標、公表URLをお答えください。

※回答方法についてはこちらを参照してください⇒ [【記入上の注意事項】](#)

・中期・長期目標は以下の定義でご回答ください。

中期目標: 設定年から5年以上先かつ2027~2035年度を目標年とした目標。

複数ある場合は2030年により近い年度の目標。

長期目標: 2036~2050年度を目標年とした目標。複数ある場合は最終目標。

※オフセットを利用しない場合は「0」と回答し、削減手法を定めていない場合は空欄としてください。

			①目標年度	②基準年度	③目標数値		④うちオフセットによる削減率		⑤連結全体に対するカーボン削減率		
例)			2030	2015	削減率	35	%を目標	10	%	100	%
温暖化ガス	中期目標	Scope1+2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	削減率	<input type="text"/>	%を目標	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
		Scope3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	削減率	<input type="text"/>	%を目標	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
	長期目標	Scope1+2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	削減率	<input type="text"/>	%を目標	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
		Scope3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	削減率	<input type="text"/>	%を目標	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%
消費電力量の再生可能エネルギー比率			<input type="text"/>	<input type="text"/>	比率	<input type="text"/>	%を目標	<input type="text"/>		<input type="text"/>	%

URL	<input type="text"/>	頁数	<input type="text"/>
-----	----------------------	----	----------------------

EQ25. 社内でカーボンニュートラルを推進するため、インターナルカーボンプライシングを設定し、活用していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. 設備投資や研究開発投資において、炭素コストを加算し投資判断に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	2. 調達プロセスにおいて、炭素コストを調達コストへ上乗せして評価している
<input type="checkbox"/>	3. 管理会計や部門業績評価に仮想的費用として組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	4. (1~3には至らないが)投資基準の参考値として経済的影響を可視化している
<input type="checkbox"/>	5. その他
<input type="checkbox"/>	6. 設定していない

SQ. (1~5のいずれかを選択した場合)設定価格をお答えください。

※事業などで異なる価格を設定している場合は、適用規模が最も大きい設定価格をお答えください。
外貨で設定されている場合は直近の社内レートで円換算してお答えください。

円/m, t

EQ26. 貴社は排出量取引制度 (GX-ETS) の義務化対象企業ですか。(1つだけ)

義務化対象となっている場合は、貴社グループ内の義務化対象企業数もお答えください。

※当該設問およびSQは評価に使用いたしません。

<input type="checkbox"/> 1. 義務化対象となっている <input type="checkbox"/> 2. 義務化対象でないが参画予定 <input type="checkbox"/> 3. 義務化対象でなく、参画しない	⇒	<input type="text"/>	1.義務化対象の場合 対象企業数⇒	<input type="text"/>	社
--	---	----------------------	----------------------	----------------------	---

SQ. (1または2の場合) 制度をどのように活用予定ですか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. 削減目標を計画以上に達成し、創出した超過削減枠(排出権)を市場で売却して収益化する方針
<input type="checkbox"/>	2. 目標未達による排出枠不足リスクを見越し、クレジット購入等のための資金手当や調達計画を策定
<input type="checkbox"/>	3. 自社だけでなく、サプライチェーンの削減活動を支援し、制度の枠組みを通じた削減価値の共有を検討
<input type="checkbox"/>	4. 制度の詳細設計や市場動向を注視し、社内では対応方針を検討・情報収集している段階
<input type="checkbox"/>	5. その他
<input type="checkbox"/>	6. 特に方針を定めていない・対応していない

EQ27~29はSDGs経営の評価には使用せず、**脱炭素経営GXランキング**の評価にのみ使用致します。

EQ27. Scope3排出量削減に向けたサプライヤーへの取り組みをお答えください。(いくつでも)

<把握>	
<input type="checkbox"/>	1. サプライヤーのGHG排出量データを自社で収集もしくは提出を求めて把握している
<input type="checkbox"/>	2. サプライヤーにGHG排出量削減における自社の状況や課題・目標を伝えている
<input type="checkbox"/>	3. サプライヤーの気候関連リスクと機会に関するデータを自社で収集もしくは提出を求めて把握している
<input type="checkbox"/>	4. サプライヤーに中長期のGHG排出量の削減計画の提出を求めている
<削減支援・協働>	
<input type="checkbox"/>	5. サプライヤーの排出量削減に向けた取組状況を評価しフィードバックしている
<input type="checkbox"/>	6. サプライヤーに再エネ導入方法に関するトレーニングの実施や好事例を共有している
<input type="checkbox"/>	7. サプライヤーに科学的根拠に基づく目標設定に関するトレーニングやサポートを実施している
<input type="checkbox"/>	8. サプライヤーと協働して再エネ調達のためのシステムやビジネスモデルを構築している
<input type="checkbox"/>	9. サプライヤーと協働して低炭素技術の研究開発などに投資をしている
<input type="checkbox"/>	10. Scope3の上流もしくは下流の排出量を削減したサプライヤーに金銭的インセンティブを提供している

EQ28. 貴社の商品・サービスについて、ガイドラインに準拠する形で削減貢献量を測定していますか。

測定している場合、測定の内容と、内容を公表している場合はURLもご回答ください。

※測定手法はこちらを参照しています→ [経済産業省「温室効果ガス削減貢献量測定ガイドライン」](#)

※回答例等はこちらをご参照ください→ [「削減貢献量について」](#)

a. 測定の有無(1つだけ)	1.測定している	2.測定していない	<input type="text"/>
b. 評価した商品・サービス (50文字以内)	<input type="text"/>		
c. 設定したベースライン (30文字以内)	<input type="text"/>		
d. 測定した削減貢献量の 具体的な内容 (150文字以内)	<input type="text"/>		
URL:	<input type="text"/>	頁数	<input type="text"/>

EQ29. CFP（カーボンフットプリント）の算定について、以下の取り組み状況をお答えください。

※CFP: 製品やサービスの原材料調達から廃棄、リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出されるGHGの排出量をCO2排出量に換算し、製品・サービスに表示された数値もしくはその仕組み。

a. 算定の有無 (1つだけ)	1. 算定したサービス・製品がある	3. 未算定で、算定予定もない(⇒EQ30へ)	
	2. 未算定だが算定を準備中(⇒EQ30へ)	4. 算定すべき製品・サービスがない(⇒EQ30へ)	
b. 算定に関わる取り組み (いくつでも)	1. サプライチェーンの1次データを使用して算出	2. 算定したCFPの第三者検証を実施	
	3. 算定した製品・サービスの売上高に占める割合を算出 ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒		%
	4. 算定製品・サービスの売上高に占める割合の目標を設け ⇒		年までに %
	5. 算定したCFPを開示	URL:	頁数

◆ **EQ30. 気候変動対策に関する施策をアピールしてください。独自性、先進性、社会的影響や意義の高い施策について内容（200字以内）および効果（100字以内）を記述してください。施策の概要と施策のユニークさを選択肢からお選びください。**

※過去3年以内に、新たに導入または改善を加えた施策に限定してお答えください。

※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)についてはEQ16で、資源循環または自然資本の施策については

EQ39でお答えください(同じ事例を重複して回答しないでください)。

[【事例をお伺いする設問】](#)

※他設問の選択肢等にあるような施策でも、具体的な内容が自社ならでは・先進的であれば、本設問でご回答頂いて構いません

※適応策やサプライチェーンに対する施策も回答いただけます。

【施策の概要の選択肢】

- | | | |
|-------------------|--------------------|-----------------------|
| 1. 自社のCO2削減 | 3. 気候変動への適応策 | 5. 事業で発生した環境負荷を相殺する取組 |
| 2. サプライチェーンのCO2削減 | 4. 再生可能エネルギーの創出・活用 | 6. その他 |

【ユニークさの選択肢】

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1. 業界初、日本初、世界初である | 5. 研究機関など外部機関・団体の開示媒体で発表 |
| 2. 他企業・団体との共同開発 | 6. 研究論文・学会などでの発表 |
| 3. 研究機関など外部機関・団体との連携 | 7. その他 |
| 4. 外部機関からの認定・認証を取得 | |

施策内容		字数	0
効果		字数	0
施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)→			
ユニークさ(上の選択肢から近いもの1つ)→			

3) 環境負荷データ

※この章に限り、**8月17日～8月28日**に回答内容を追加・修正できます。

詳細は[こちら](#)をご確認ください。 ⇒

[【追加・修正について】](#)

※各指標の定義については、[こちら](#)をご確認ください。 ⇒

[【環境負荷データについて】](#)

EQ31. 環境負荷データの把握範囲、公表、第三者検証・保証についてお答えください。

※a.把握範囲は、想定される連結全体での総量に対する比率をお答えください。総量での比率が不明の場合は、売上高ベース比率をお答えください。全く把握していない場合は「0」%と回答してください。

※bは、直近の実績について決算期末から何カ月以内に公表したかをお答えください。(非公表の場合は空白としてください)。

※cは、第三者検証・保証を実施している項目に「1」をご回答ください。

		a. 連結全体に対する把握比率	b. 公表時期 (決算期末から)	c. 第三者検証・保証
温暖化ガス	Scope1	%	カ月以内	
	Scope2 (ロケーション基準またはマーケット基準)	%	カ月以内	
	Scope3	%	カ月以内	
エネルギー	消費電力量	%	カ月以内	
	うち再生可能エネルギー量	%	カ月以内	

EQ32. SBT (Science-based Targets) イニシアチブへ参加していますか。(1つだけ)

※回答日時時点の状況を回答してください。離脱した場合は5を選択してください。

1. SBTイニシアチブの認定(ネットゼロ基準)を取得	4. SBTイニシアチブへのコミット(認定は未取得)	
2. SBTイニシアチブの認定(1.5℃基準)を取得	5. 参加していない	
3. SBTイニシアチブの認定(Well Below 2℃ (WB2℃))を取得		

EQ33. 環境負荷データの実績・達成目標数値についてお答えください。

※回答方法についてはこちらを参照してください⇒ **【記入上の注意事項】**

※増加量と未把握量以外、「0」の場合は、空欄とせずに「0」を入力してください。

※オフセット前の値でご回答ください。オフセット分はScope1、Scope2、Scope3それぞれに対するカーボンクレジット購入量の欄にご回答ください。

		2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度達成目標	単位
温暖化ガス	Scope1						tCO2e
	Scope1のうちバウンダリー・算出方法による増加量						tCO2e
	Scope1に対するカーボンクレジット購入量						tCO2e
	Scope2 ※ロケーション基準とマーケット基準の両方で算定している場合はマーケット基準でご回答ください。						tCO2e
	Scope2のうちバウンダリー・算出方法による増加量						tCO2e
	Scope2に対するカーボンクレジット購入量						tCO2e
	Scope3						tCO2e
	Scope3のうちバウンダリー・算出方法による増加量						tCO2e
	Scope3のうち次年度未把握量(24,25年度のみ回答可能)						tCO2e
	Scope3に対するカーボンクレジット購入量						tCO2e
エネルギー	消費電力量						kwh
	消費電力量のうちバウンダリー・算出方法による増加量						kwh
	消費電力量のうち再生可能エネルギー量						kwh
	再生可能エネルギーのうち証書購入量						kwh
							kwh

バウンダリー・算出方法による変化がある場合、その理由をご回答ください。

→

24年度から25年度で±30%以上の変動がある場合、該当欄に★が表示されますので、変動理由をご回答ください。

	該当	変動理由
Scope1		
Scope2		
Scope3		
消費電力量		

SQ1. Scope2 : 排出量の2025年度実績の算定基準をご回答ください。(1つだけ)

1. マーケット基準で算定

2. ロケーション基準で算定

SQ2. Scope3 : 15のカテゴリ分類ごとの2025年度実績値 (単位: tCO2e)

※対象外のカテゴリはブランクとしてください。カテゴリ分類はこちらをご参照くださいー **【Scope3のカテゴリ分類】**

①	<input type="text"/>	②	<input type="text"/>	③	<input type="text"/>	④	<input type="text"/>	⑤	<input type="text"/>	⑥	<input type="text"/>
⑦	<input type="text"/>	⑧	<input type="text"/>	⑨	<input type="text"/>	⑩	<input type="text"/>	⑪	<input type="text"/>	⑫	<input type="text"/>
⑬	<input type="text"/>	⑭	<input type="text"/>	⑮	<input type="text"/>	①~⑮合計		0		tCO2e	

EQ33. (Scope1~3いずれか、2022~25年度にカーボンクレジットを購入した場合) 購入したカーボンクレジットについてお答えください。(1つだけ)

- | | |
|---|--|
| 1. 炭素除去や吸収などSBTiで規定する高品質なクレジットに限定し購入している | |
| 2. 炭素除去や吸収などSBTiで規定する高品質なクレジットを一部用いている | |
| 3. 炭素除去や吸収などSBTiで規定する高品質なクレジットは特に用いていない・わからない | |

EQ34. 脱炭素関連の包括的な開示の公開URLをお答えください。

※回答はAQ0の回答に関わらず、脱炭素経営GXランキングのサイトに掲載します。URL以外の説明等は記入しないでください。
PDFの場合は、PDFの直リンクURLではなくPDFの掲載ページのURLをご回答ください。
※統合報告書やサイト等、最も網羅的に開示している媒体を想定しています。(有価証券報告書は除きます。)

URL:

EQ35. 自社の国内拠点における温暖化ガス排出量について、原単位管理を行っていますか。(いくつでも)

※省エネ法に基づく(義務的な)把握・管理は除きます。

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. 自社・グループの温暖化ガス総排出量について原単位で管理している |
| <input type="checkbox"/> | 2. 自社の拠点や製品・サービスごとに温暖化ガス排出量を管理する個別の原単位がある |
| <input type="checkbox"/> | 3. 原単位管理を行っていない |

(SQ1、2はEQ35で1または2を選択した場合)

SQ1. 原単位管理に関連して貴社が取り組んでいる内容をお答えください。(いくつでも)

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. サプライチェーン全体を含むScope3まで含めて原単位管理している | <input type="checkbox"/> | 4. 自社の取引先に把握した原単位を提供している |
| <input type="checkbox"/> | 2. 原単位に対して削減目標を設定している | <input type="checkbox"/> | 5. 把握した原単位を公表している |
| <input type="checkbox"/> | 3. 原単位の内訳や変動要因を把握・分析している | <input type="checkbox"/> | 6. その他 |

SQ2. 把握・管理されている原単位とその単位(説明)をお答えください。

※複数の原単位で管理している場合は、原単位算出の分子となる排出量が最も多いものをお答えください。
※小数点で記入される場合は第3位四捨五入でお答えください。四捨五入後「0.00」となる場合は適宜単位換算してお答え
※単位(説明)は、分子の単位、分母の単位それぞれが明確になるようにお答えください。

例: 店舗面積当たりScope1+2排出量、tCO2e/平方m)

※バウンダリーや把握範囲等の変更がある場合も、増減比較可能な基準に全年度そろえてご回答ください。

2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度達成目標

単位(説明)	
--------	--

4) 資源循環、自然資本

EQ36. 貴社では、TNFDに準拠した自然資本に関する分析を実施していますか。(1つだけ)

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. LEAPアプローチに沿った分析を実施している | <input type="checkbox"/> | 4. 実施する予定(2027年以降) |
| <input type="checkbox"/> | 2. LEAPアプローチ以外の手法で分析を実施している | <input type="checkbox"/> | 5. 実施する予定はない |
| <input type="checkbox"/> | 3. 実施する予定(2026年) | | |

(SQ1~2はEQ36で1または2を選択した場合)

SQ1. 自然資本への依存・影響・リスク・機会を評価する取組として貴社が取り組んでいる具体的な内容についてお答えください。(いくつでも)

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. バリューチェーン上での自然資本との接点の特定 | <input type="checkbox"/> | 4. 自然資本に与えるプラス/マイナスの影響の特定・分析 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 影響を受けやすい国・地域の特定 | <input type="checkbox"/> | 5. リスク発現時期(短期・中長期)の評価 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 自然資本への依存の特定・分析(規模、範囲) | <input type="checkbox"/> | 6. リスクを受ける部門/事業を特定し、影響度を評価 |
| <input type="checkbox"/> | 7. リスクの種類(商品供給体制の脆弱化などの物理的リスク、ブランド価値毀損など社会的リスク等)の特定 | | |
| <input type="checkbox"/> | 8. リスク・機会の優先順位付け | | |
| <input type="checkbox"/> | 9. リスク・機会の活用目標設定 | | |

SQ2. TNFDに準拠した自然資本に関する以下の開示を行っていますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. 自然資本関連の取組についてのガバナンス状況(取締役会の監督、経営者の役割等) |
| <input type="checkbox"/> | 2. 自然資本へステークホルダーエンゲージメント |
| <input type="checkbox"/> | 3. 自然関連の依存・影響・リスク・機会 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 自然関連の依存・影響・リスク・機会がビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響 |
| <input type="checkbox"/> | 5. 直接操業における自然関連の依存・影響・リスク・機会を特定・評価・優先順位付けするためのプロセス |
| <input type="checkbox"/> | 6. バリューチェーンにおける自然関連の依存・影響・リスク・機会を特定・評価・優先順位付けするためのプロセス |
| <input type="checkbox"/> | 7. 自然関連の依存・影響・リスク・機会を特定・評価・管理するためのプロセス |
| <input type="checkbox"/> | 8. 自然に対する依存と影響を評価し、管理するために使用している測定指標 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 自然関連の依存・影響・リスク・機会を管理するための目標設定・取り組みの進捗 |
| <input type="checkbox"/> | 10. 上記以外の自然資本に関するリスク認識 |

URL: 頁数

EQ37. サークュラーエコノミーに関して、自社事業の資源について開示を行っていますか。

(いくつでも)

※環境省「サーキュラー・エコノミーに係るサステナブル・ファイナンス促進のための開示・対話ガイダンス」を参照しています。

※ガバナンス、リスク管理はEQ18で扱っています。

<価値観>	
1. マテリアリティに位置づけ、その理由を開示	
2. 経営者メッセージにてサーキュラーエコノミーに係る取組を自社の企業価値向上につなげるための方向性を明示	
<ビジネスモデル>	
3. バリューチェーン上の最終顧客とニーズを把握し提供できる付加価値を客観的に示す	
4. 市場における競合との関係や将来見込など提供する付加価値に持続性があることを示す	
5. ビジネスモデルの競争優位性を維持するために不可欠な経営資源や無形資産の特定	
6. (5)の開発・強化のための投資についてビジネスモデルと戦略を一体的に明示	
<リスクと機会>	
7. ビジネスモデルを持続的に成長させるためのリスクと機会を整理し開示	
8. 機会について収益性を保ちながら中長期的な投資を回収する計画を戦略と関連付けて説明	
9. 持続的な企業価値向上を把握するための評価の指標や方法とその説明	
<戦略>	
10. ビジネスモデルの競争優位性を支える経営資源・無形資産等の確保・強化の方法を明示	
11. 短期・中期・長期戦略の具体的な幅を定義した方法とその定義を明示	
12. (10)に対して特定したリスクや機会等への対応策の明示	
<指標と目標>	
13. 戦略を実行するための目標の設定	
14. (13)の達成度を図る重要指標(KPI)の設定	
15. リスクと機会に対応した形で成果(アウトカム)を併せた自己評価を説明	

EQ38. サークュラーエコノミーに関する取り組みの実績・目標について、開示を行っていますか。

(いくつでも)

1. 廃棄物総排出量の実績値	4. 廃棄物・リサイクルに関する短期(2026年以前)目標
2. 廃棄物最終処分量の実績値	5. 廃棄物・リサイクルに関する中・長期(2027年以降)目標
3. リサイクル率の実績値	6. 廃棄物・リサイクル以外で自然資源について掲げる数値目標
URL:	頁数

◆ EQ39. 資源循環や自然資本に関して、特にユニークだったり、効果が大きかったりする施策について、内容(200字以内)および効果(100字以内)を記入し、概要とユニークさを選択肢からお選びください。(主なもの2つまで)

※過去3年以内に、新たに導入または改善を加えた施策に限定してお答えください。

※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)はEQ16で、気候変動対策はEQ30でお答えください

(同じ事例を重複して回答しないでください)。

【事例をお伺いする設問】

※他設問の選択肢等にあるような施策でも、具体的な内容がユニーク・先進的であれば、本設問でご回答頂いて構いません。

【施策の選択肢】

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 自社事業での資源循環の実現 | 4. サプライチェーンにおける自然資本の保全 |
| 2. サプライチェーンでの資源循環の実現 | 5. 事業で発生した環境負荷を相殺する取組 |
| 3. 自社事業における自然資本の保全 | 6. その他 |

【ユニークさの選択肢】

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1. 業界初、日本初、世界初である | 5. 研究機関など外部機関・団体の開示媒体で発表 |
| 2. 他企業・団体との共同開発 | 6. 研究論文・学会などでの発表 |
| 3. 研究機関など外部機関・団体との連携 | 7. その他 |
| 4. 外部機関からの認定・認証を取得 | |

①	施策内容		字数	0
	施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)→		ユニークさ(上の選択肢から近いもの1つ)→	
	効果		字数	0
②	施策内容		字数	0
	施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)→		ユニークさ(上の選択肢から近いもの1つ)→	
	効果		字数	0

Ⅷ. 社会価値

1) 人権の尊重

EQ40. 人権方針を定めていますか。(1つだけ)

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 「人権方針」などのタイトルのついた人権のみを対象とした独立した方針がある | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. 独立した人権方針はなく、サステナビリティ方針の中に人権の項を設けている | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. 独立した人権方針はなく、行動規範や社内規定などに含んでいる | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. 人権に関する方針や社内規定は特に設けていない | <input type="checkbox"/> |

(以下SQ1～SQ2まで、EQ40で「1. 独立した人権方針がある」を選択した場合)

SQ1. 人権方針の策定した内容について、当てはまる内容を選択してください。(いくつでも)

※選択肢1および2の定義についてはこちらをご参照ください。

【人権について】

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 経済産業省のガイドラインで示された項目を網羅 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. サプライヤー全体を方針の適用範囲に含めることを明記 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. サプライチェーンの人権課題への取り組みを支援することを表明 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. 事業を通じた社会の人権課題への貢献を表明 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 5. AIや新技術など、現代的な人権リスクに対するスタンスを明記 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 6. 人権侵害が是正されない場合の、取引停止や事業撤退の考え方を明記 | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 7. M&Aや新規市場参入など、事業環境の大きな変化に応じて方針を定期的に見直すプロセスを明記 | <input type="checkbox"/> |

SQ2. 人権方針において、準拠を明示している国際的な基準をお答えください。(いくつでも)

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 国連ビジネスと人権に関する指導原則 | <input type="checkbox"/> | 5. OECD多国籍企業行動指針 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 国際人権規約(自由権・社会権) | <input type="checkbox"/> | 6. 国連グローバルコンパクト(UNGC) |
| <input type="checkbox"/> | 3. 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言(中核的労働基準) | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | 4. 子どもの権利とビジネス原則 | <input type="checkbox"/> | |

EQ41. 貴社における、人権デュー・デリジェンスの実施状況をお答えください。(1つだけ)

※本調査における人権デュー・デリジェンスの定義はこちらをご参照ください。

【人権について】

- | | | | |
|--------------------------|-----------|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 実施している | <input type="checkbox"/> | 2. 実施していない |
|--------------------------|-----------|--------------------------|------------|

(以下SQ1～SQ2まで、EQ41で「1. 実施している」を選択した場合)

SQ1. リスク特定の際、以下の項目を検証していますか。(いくつでも)

<a. リスク特定・影響評価のプロセス>

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 活動地域ごとに潜在的な重大な人権リスクを特定 | <input type="checkbox"/> | 5. 既存の人権リスクの見直し |
| <input type="checkbox"/> | 2. 事業内容ごとに潜在的な重大な人権リスクを特定 | <input type="checkbox"/> | 6. 人権リスクの深刻度と発生可能性の両方を評価 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 人権リスクの発生過程を特定 | <input type="checkbox"/> | 7. 高いリスクのコントロール状況の評価 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 外部の社会・環境リスクデータ等を活用しリスクを抽出 | <input type="checkbox"/> | 8. 優先順位付けのプロセスを、明確に文書化している |
| <input type="checkbox"/> | 9. 外国人や女性、子ども、障害者など、脆弱な立場に置かれることが多い属性を把握し、特に分析 | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | 10. 人権への影響評価を定期的に繰り返し行うために、サプライヤーに対して定期的にアンケートを実施 | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | 11. AIの活用など、最新の事業変化に対する人権リスクを2年以内の周期で定期的に見直している | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | 12. 人権リスクが自社の財務に与える影響を定量的に分析 | <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | 13. 人権リスクを経営上の重大なリスクとして特定し、取締役会で報告 | <input type="checkbox"/> | |

<b. リスクの発生する範囲>

- | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 自社 | <input type="checkbox"/> | 3. 直接仕入れ先 | <input type="checkbox"/> | 5. 販売先/顧客 |
| <input type="checkbox"/> | 2. グループ会社(子会社・関連会社) | <input type="checkbox"/> | 4. 間接仕入れ先 | <input type="checkbox"/> | 6. 自社製品、サービス、プロジェクト |

SQ2. 判明した人権リスクに対して、その負の影響を防止・軽減するために

以下の取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<a. 社内>

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 自社の従業員への人権教育・研修 | <input type="checkbox"/> | 2. 自社従業員へのヒアリング(アンケート、チェックシートなど) |
| <input type="checkbox"/> | 3. サプライヤーの選定基準を設ける | <input type="checkbox"/> | |

<b. 社外>

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. サプライヤーとの契約に人権尊重など条項や自社方針を追加 |
| <input type="checkbox"/> | 2. サプライヤーまたは調達のガイドライン/サプライヤー行動規範を策定し、遵守を要請 |
| <input type="checkbox"/> | 3. ガイドラインの配布時等に、サプライヤーが人権課題へ対応するための支援を実施 |
| <input type="checkbox"/> | 4. サプライヤー従業員への人権教育・研修 |
| <input type="checkbox"/> | 5. 外部データを活用した人権リスクのスクリーニングの実施 |
| <input type="checkbox"/> | 6. サプライヤー等へのヒアリング(アンケート、チェックシートなど) |
| <input type="checkbox"/> | 7. 自社およびサプライヤー工場への監査や現地訪問 |
| <input type="checkbox"/> | 8. サプライヤーに対して第三者による監査を実施 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 調査や監査の結果基準を下回ったサプライヤーへの改善施策を策定 |

SSQ1. (「1. 自社の従業員への人権教育・研修」を選択した場合) 自社内の従業員への人権教育・研修について、含まれる内容をお答えください。(いくつでも)

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 自社の人権方針 | <input type="checkbox"/> | 4. 自社で実施しているリスクの防止・軽減策 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 自社の人権に関するガバナンス体制 | <input type="checkbox"/> | 5. 防止・軽減策の実効性評価のプロセス |
| <input type="checkbox"/> | 3. 自社の特定した人権リスク | <input type="checkbox"/> | 6. 自社で整備されている苦情処理メカニズム |

SSQ2. (「6. サプライヤー等へのヒアリング」を選択した場合)
サプライヤーの対象範囲をお答えください。(1つだけ)

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| 1. 1次サプライヤー | 2. 2次サプライヤー | 3. 3次サプライヤー以降 |
|-------------|-------------|---------------|

EQ42. **苦情処理・救済窓口について、設置していますか。(1つだけ)**

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 設置している | 2. 設置していない |
|-----------|------------|

(以下SQ1~SQ2まで、EQ42で「1. 設置している」を選択した場合)

SQ1. **苦情処理・救済窓口の対象範囲をお答えください。(いくつでも)**

- | | | |
|-------------|-------------|--|
| 1. 自社全体 | 4. 海外の連結子会社 | 7. 地域住民 |
| 2. 国内の連結子会社 | 5. 海外の関連会社 | 8. 顧客・消費者 (製品・サービスに関する問合せ・サポート等の対応は除く) |
| 3. 国内の関連会社 | 6. サプライチェーン | |

SQ2. **苦情処理・救済窓口は、以下の対応を行っていますか。(いくつでも)**

- | |
|---|
| 1. 通報者保護のための匿名性、機密性の確保 |
| 2. 苦情処理対応のフロー整備 |
| 3. 国際的な基準などを参照し、窓口が実効性基準を満たしていることを確認している |
| 4. 利用障壁(例: 報復への恐れ、メカニズムの認知度不足、言語、費用、地理的アクセス)が特定され、それらに対処するための措置が講じられている |
| 5. 業界団体や第三者機関が運営する共同の苦情処理メカニズム(JaCER等)に参加・活用 |
| 6. 苦情処理・救済窓口の利用促進のための工夫(WEB上への掲載、ポスター掲示、直接通知など) |
| 7. 想定利用者に苦情処理・救済窓口の認知度や信頼性をアンケート等で確認している |

EQ43. **人権の尊重に関して、貴社の方針や取り組み状況等を開示していますか。(いくつでも)**

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. 人権方針 | 5. 優先順位付けの基準 |
| 2. 人権方針を企業全体に定着させるために講じた措置 | 6. リスクの防止・軽減のための対応に関する情報 |
| 3. 特定した重大リスク領域 | 7. 実効性評価に関する情報 |
| 4. 特定した(優先した)重大な負の影響又はリスク | 8. 自社の苦情処理・救済窓口の受付実績 |
| 9. サプライチェーン、顧客・消費者など社外からの苦情処理・救済窓口の受付実績 | |
| 10. その他 | |

URL: 頁数

◆ EQ44. **自社のサプライチェーンにおいて、現在最も注力している人権リスク低減策の具体的な内容(100字以内)と、その取り組みの実効性(効果)の確認方法・結果(100字以内)をお答えください。**

軽減策 (100文字以内)	<input type="text"/>	0
実効性 (100文字以内)	<input type="text"/>	0

2)社会貢献

EQ45. **社会貢献活動について、以下の内容を開示していますか。(いくつでも)**

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 1. 自社のビジネスと関連した戦略的な社会貢献活動を実施 | 4. 他社の従業員や市民も参加できる社会貢献活動プログラムを提供 |
| 2. 関連する他社や団体、NPO等と連携 | 5. 自社の社会貢献のインパクトを測定 |
| 3. 関連する公的機関と連携 | |

URL: 頁数

EQ46. **従業員の社会貢献活動に対する支援をしていますか。(いくつでも)**

※ボランティア休職はボランティア休暇と別にボランティアのための「休職」の制度がある場合にご選択ください。
 ※プロボノ活動も含めてください。

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. ボランティア休暇制度導入 | 6. 従業員ボランティア組織の設置 |
| 2. ボランティア休職制度導入 | 7. 従業員の自主的なボランティア活動に対する支援 |
| 3. ボランティア活動の機会
(自社が主体となる活動プログラム)を提供 | 8. ボランティア表彰制度導入 |
| 4. ボランティア活動の機会
(他社が主体となる活動プログラム)を提供 | 9. 社員のボランティア活動をイントラなどで紹介する仕組みの構築 |
| 5. 勤務時間内のボランティア活動を許可 | 10. マッチングギフト制度の導入 |
| 12. その他 | 11. 自社が社会貢献活動を行う意義を従業員に発信 |

SQ. (「3. ボランティア活動の機会(自社が主体)」を提供している場合)

ボランティア活動における正社員の参加人数の実績をお答えください。

※a. ボランティア参加人数は延べ人数として、イベントごとの累計参加人数をお答えください。

※参加人数の分母がBQ5正社員数と著しく異なる場合(全従業員など)は、<c.分母人数>を回答してください。

	2024年度	2025年度
a. 自社が主体となるボランティア活動の参加人数 延べ人数	人	人
b.(参考)aの分母となる正社員数(BQ5で回答)	人	人
c. 分母人数(参加人数の分母がBQ5と異なる場合のみ回答)	人	人

EQ47. 貴社グループの企業としての社会貢献活動費の金額をお答えください。

※社会貢献活動費についてはこちらをご参照ください→

[【社会貢献活動費について】](#)

	2024年度	2025年度
社会貢献活動費	百万円	百万円

EQ48. SDGsに貢献する社会貢献活動について、特に注力しているもの1つを記入してください。

※b.活動の具体的な内容について、自社ビジネスとの関連性(地域におけるつながりも含む)の観点でご記入ください。

※c.活動の波及効果について、活動実績ではなく、対象者の行動変容(アウトカム)や社会的インパクトの観点でご記入ください。

※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)はEQ16、気候変動対策はEQ30、資源循環または自然資本の施策は

EQ39でご記入ください。 区分の考え方については、こちらをご確認ください。[【事例をお伺いする設問】](#)

a. 活動の概要 (75字以内)		0
b. 活動の 具体的な内容 (150字以内)		0
c. 活動の波及効果 (アウトカムまたは社会的インパクト) (150字以内)		0

IX. ガバナンス

ガバナンスは、設問文や回答欄で特段の指定がない限り、**2026年7月1日**時点の内容にてご回答ください。

EQ49. リスクマネジメントに関する取り組みを開示していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. 全社的・網羅的なリスクを多角的に把握できる管理体制の構築
<input type="checkbox"/>	2. リスク管理委員会等に経営層が参加し監督する役割を担っている
<input type="checkbox"/>	3. リスク管理手法や改善点等について社外取締役または監査役の意見を得る
<input type="checkbox"/>	4. 内部監査の独立性を担保する管理体制の整備
<input type="checkbox"/>	5. 子会社・関連会社からの報告体制を整備し、各社が抽出したリスクと対応策の定期的なチェックを実施
<input type="checkbox"/>	6. リスクシナリオなど潜在リスクを把握する手法を用いたリスクアセスメント
<input type="checkbox"/>	7. 重要な影響のあるリスクへの対応状況を継続的に点検する管理プロセス
<input type="checkbox"/>	8. 重要な影響のあるリスクに関する外部環境レポート等や関連する現場のヒアリング等情報収集プロセス
<input type="checkbox"/>	9. 管理職を含めた従業員の評価にリスク管理を採用
<input type="checkbox"/>	10. 取締役・監査役に対して最新のリスク管理情報などを説明し、理解を促す機会を定期的に設定
<input type="checkbox"/>	11. リスクの発生可能性や深刻度に基づいたリスクとその対応策の分類(表)など
URL:	頁数

AQ6で貴社は組織形態として とご回答いただきました。

以降の設問では、上記組織形態を前提としてご回答ください。 [【組織形態とガバナンス回答方法】](#)

EQ50. (AQ6で「2. 監査等委員会設置会社」「3. いずれにも該当しない」を選択の場合)

貴社では任意の指名委員会・報酬委員会を設置していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. 任意の指名委員会を設置	<input type="checkbox"/>	2. 任意の報酬委員会を設置	<input type="checkbox"/>	3. いずれも設置していない
--------------------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

SQ. (1または2任意の委員会を設置している場合のみ) どのような役割がありますか。(いくつでも)

任意の 指名委員会	<input type="checkbox"/>	1. 取締役の候補者の選定基準の策定に関与	<input type="checkbox"/>	3. 経営トップの後継者計画の策定に関与
	<input type="checkbox"/>	2. 取締役の候補者の選定基準について、取締役に答申		
任意の 報酬委員会	<input type="checkbox"/>	4. 報酬の決定方針の策定に関与	<input type="checkbox"/>	6. 個別の報酬額の決定まで行っている
	<input type="checkbox"/>	5. 具体的な報酬基準を設定		

EQ51. 取締役会および指名委員会・報酬委員会の構成についてご記入ください。

※指名・報酬委員会は任意のものを含みます。
 ※補欠・仮監査役は除いてください。
 ※指名委員会等設置会社の監査委員と監査等委員会設置会社の監査等委員は、**取締役に**入れてください。

	AQ7でご回答いただいた就任者合計	a. 取締役会	b. 指名委員会	c. 報酬委員会
①業務執行の社内取締役	0	人	人	人
②非業務執行の社内取締役		人	人	人
③社外取締役	0	人	人	人
④社内監査役			人	人
⑤社外監査役			人	人
⑥その他(有識者など)			人	人

EQ52. 取締役会および指名委員会・報酬委員会の議長をお答えください。(それぞれ1つだけ)

※指名・報酬委員会は任意のものを含みます。

【選択肢】

1. 業務執行の社内取締役	2. 非業務執行の社内取締役	3. 独立社外取締役
4. 非独立社外取締役	5. 社内監査役	6. 社外監査役
7. その他		

a. 取締役会 (7は選択不可) b. 指名委員会 c. 報酬委員会

EQ53. 取締役会の議長と指名委員会のメンバーについてお答えください。(1つだけ)

a. 経営トップが取締役会議長となること	1. 禁止を定め開示している URL: <input type="text"/>	2. 禁止は定めているが開示していない 頁数: <input type="text"/>	3. 禁止していない
b. 指名委員会(*)のメンバー	1. 現任や前任の経営トップ(社長・CEO)が含まれている	2. 現任や前任の経営トップ(社長・CEO)が含まれていない	

EQ54. 経営トップや役員の選任・解任規定等がありますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 経営トップ(社長・CEOなど)の選任規定がある	<input type="checkbox"/> 4. 経営トップ以外の役員の(任期途中の)解任規定がある
<input type="checkbox"/> 2. 経営トップ(社長・CEOなど)の(任期途中の)解任規定がある	<input type="checkbox"/> 5. 社内役員について原則的な通算任期の上限を定めている
<input type="checkbox"/> 3. 経営トップ以外の役員の選任規定がある	<input type="checkbox"/> 6. 社外取締役について原則的な通算任期の上限を定めている
	<input type="checkbox"/> 7. いずれもない

SQ. (2、4のいずれか解任規定がある場合) 解任基準としてはどのようなものを明文化していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 業績などの具体的な経営指標	<input type="checkbox"/> 2. 法令・コンプライアンス違反	<input type="checkbox"/> 3. 健康などその他の定性的な内容
---	---	--

EQ55. 取締役会において、実効性を高めるための以下の取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 審議資料の事前送付ルールの策定
<input type="checkbox"/> 2. 社外取締役向けに審議資料の要約サマリーの作成をルールとして定めている
<input type="checkbox"/> 3. 社外取締役に対して、経営会議等にも参加を求めたり、経営会議等の議事録や資料を共有している
<input type="checkbox"/> 4. 取締役・監査役にアンケートを実施し、実効性を評価
<input type="checkbox"/> 5. 取締役会の第三者評価を実施している
<input type="checkbox"/> 6. 取締役の役職(専務・常務など)の序列を無くし、フラットにしている
<input type="checkbox"/> 7. 社外役員のみで構成された会合を必要に応じて開催している
<input type="checkbox"/> 8. 筆頭社外取締役を設置し、情報や認識の共有において経営陣と調整するなどの役割を担っている
<input type="checkbox"/> 9. その他 <input type="text"/>

EQ56. 資本コストを意識した経営の実現に向け、以下の取り組みを実施していますか。(いくつでも)

※非上場企業の場合は回答不要です。

<input type="checkbox"/> 1. 自社全体の資本コストを把握している
<input type="checkbox"/> 2. 複数のモデル・パラメータを用いて資本コストを分析している
<input type="checkbox"/> 3. 説明会や面談を通じて、株主・投資者に自社の資本コストの水準についてヒアリングしている
<input type="checkbox"/> 4. 資本収益性と市場評価に関するマトリクス分析を実施し、課題を特定している
<input type="checkbox"/> 5. 自社のセグメントごとの資本コストを把握・分析している
<input type="checkbox"/> 6. 事業ポートフォリオの見直しや遊休資産の売却等によりバランスシートの最適化を図っている
<input type="checkbox"/> 7. 株主・投資者の期待を踏まえた目標の設定・見直しを行っている
<input type="checkbox"/> 8. TSRやEPSなど、投資者が重要視する指標を役員報酬の業績評価指標に組み込んでいる
<input type="checkbox"/> 9. 特に資本コストを測定・活用していない

EQ57. 取締役などの経験・専門性に関する開示状況とその内容が開示されているURLをお答えください。

※有報に記載の経歴など、法定開示の範囲は除きます。

(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 取締役求められるスキルや経験	<input type="checkbox"/> 4. 執行役員など取締役以外のスキルマトリックス
<input type="checkbox"/> 2. 取締役求められるスキルや経験の理由 (経営戦略や課題とのリンク)	<input type="checkbox"/> 5. スキルマトリックスの中にESGの要素がある (ESG・サステナビリティ・環境など)
<input type="checkbox"/> 3. 取締役のスキルマトリックス	<input type="checkbox"/> 6. ESGに関するスキルの醸成方針
URL: <input type="text"/>	
頁数 <input type="text"/>	

EQ58. サステナビリティに関する役員報酬について、特徴的な取り組みをお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. 温室効果ガス排出量の削減率など環境に関する指標と役員報酬を連動させている
<input type="checkbox"/> 2. 従業員エンゲージメントなど人材に関する指標と役員報酬を連動させている
<input type="checkbox"/> 3. 顧客満足度に関する指標と役員報酬を連動させている
<input type="checkbox"/> 4. 外部評価機関によるESG評価やSDGs評価(ESG指数へ採用の有無を含む)と報酬を連動させている
<input type="checkbox"/> 5. その他のESGに関する指標と役員報酬を連動させている
<input type="checkbox"/> 6. 報酬の算出方法を開示している。 URL: <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 7. 支給済みの業績連動報酬を会社に強制返還させる仕組み(クローバック条項)を導入している
<input type="checkbox"/> 8. その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 9. 特に特徴的な取り組みはない

EQ59. 役員の総報酬における固定報酬と業績連動型報酬の割合をお答えください。

※短期業績・中長期業績割合の内数で、サステナビリティに関する割合もお答えください。無い場合は「0」%とお答えください。

※短期業績／中長期業績の区分が無い場合、短期業績の欄にお答えください。

※対象となる役員は、原則AQ7①社内取締役の範囲でお答えください。

※原則設定ベース(標準的な業績だった場合の割合)でお答えください。設定がない場合は直近の実績でも構いません。

※株式報酬も含めてお答えください。

	固定報酬		短期業績		中長期業績	
約	<input type="text"/> %	+	約	<input type="text"/> %	+	約
	うちサステナビリティに関する割合		約	<input type="text"/> %		約
			約	<input type="text"/> %		約
						= 計100%

EQ60. 政策保有株式の株数・銘柄数をお答えください。

※有価証券報告書に記載の「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式」をお答えください。

※非上場企業の場合は回答不要です。

	2023年度末	2024年度末	2025年度末
a. 金額(本決算計上額)	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円	<input type="text"/> 百万円
b. 銘柄数	<input type="text"/> 銘柄	<input type="text"/> 銘柄	<input type="text"/> 銘柄

EQ61. 機関投資家と社外取締役の対話において、以下の取り組みを行っていますか。(いくつでも)

※非上場企業の場合は回答不要です。

<input type="checkbox"/> 1. 投資家から社外取締役との対話の要請があった場合等の対応方針や手続を予め定める	<input type="checkbox"/> 4. 2または3で実施した対話内容を公開
<input type="checkbox"/> 2. 社外取締役と機関投資家との面談を実施	<input type="checkbox"/> 5. 重要な経営判断の公表の場で社外取締役が趣旨を説明
<input type="checkbox"/> 3. IRミーティング、IRDay等に社外取締役が参加	

EQ62. 企業が生み出した利益(付加価値)の配分において、従業員への還元(賃上げや人的資本投資)と株主還元や成長投資のバランスをとり、持続的な企業価値向上に繋げるために、どのような方針や取り組みを行っていますか。(200文字以内)

0

EQ63. ガバナンスに関する以下の方針を開示していますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 1. コーポレートガバナンス	<input type="checkbox"/> 2. 汚職・腐敗・贈収賄防止	<input type="checkbox"/> 3. 企業倫理
---	---	----------------------------------

【備考欄】EQ1～EQ63のSDGs調査用設問について補足説明が必要な場合はご記入ください。

※回答欄に入りきらない追加回答などの記入はご遠慮ください。

SDGs経営編 新規レポート、ロゴマークの早期購入について**【ロゴマーク・レポートについて】**

SDGs経営編の新規レポート、および、ロゴマークの早期購入を希望される場合には、以下の回答欄に「1」をご記入ください。

(※ご希望を頂いた企業様には、後日改めて正式なご案内等を差し上げます。)

(※「希望する」としなかった場合も、後日ご購入をいただけます。購入方法は改めて回答期間終了後にご連絡差し上げ

SDGs経営編のレポート・ロゴマークを早期購入を希望される場合は、「1」をご記入ください。 ⇒⇒⇒