

ご回答の入力方法、ご回答に際してのお願い事項

ご回答の入力方法

一部の項目については、前のご回答を打ち出して表示しています。
薄紫色のセルは確認用(今回の評価には不使用)のため修正できませんが、クリーム色のセルに差し込まれた数字は修正が可能です。修正・訂正がある場合には書き換えてください。変更する際、備考欄等へのメモは不要です。

【該当する選択肢をひとつだけ選ぶ設問について】

当てはまる選択肢の番号を、右の枠内に入力してください。

ご回答例) Q1. 持株会社制を採用していますか。

(ひとつだけ)

1. 採用していない、または事業持株会社制である 2. 純粋持株会社制を採用している **2**

【該当する選択肢をいくつでも選ぶ設問について】

該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

ご回答例) Q8. 社会貢献活動としてどのような活動を行っていますか。(いくつでも)

1	1. 災害支援		4. 健康・医学		7. 教育		10. 地域社会の活動
1	2. 国際交流・協力	1	5. スポーツ		8. 芸術・文化		11. いずれもない
	3. 社会福祉	1	6. 学術・研究	1	9. 環境保全		

1, 2, 5, 6, 9が該当

【「その他」の横に自由記入欄がある場合】

「その他」に1を立てた場合は必ずご記入ください。回答欄のサイズが、想定している文字数の目安になります。

特に文字数制限は設けておりませんが、極端な文字数オーバーは避けてください。

また、回答欄に表示されない部分を備考欄などに記入することはご遠慮ください。

ご回答に際してのお願い事項

【数量値全般について】

ご回答内容は指標化または集計値の形で使用し、個々の回答内容を事前の許諾なしに媒体で公表することはありません。

(ただしAQ0にて「公開可」と選択した範囲の設問については公開の可能性があります)

ランキング調査の特性上、ブランク回答は評価上不利になってしまいますので、概数でも可能な限りご回答ください。

金額をお答えいただく設問で、単位に満たない場合(百万円単位での記入だが、百万円に満たない場合)には「0」と入力してください。

また、入力規制の関係で入力できない場合、ご回答内容に誤りがあるか、あるいは弊社の想定している定義と貴社の想定に大きく乖離がある可能性があります。必ずしも間違いというわけではありませんが、詳細なご回答定義等を確認の上判断しますので「9999」など上限値を入力するのではなく、ご回答欄をブランクにした上で、備考欄にその旨ご記入ください。

【記述式設問全般について】

文字数制限のある設問は文字数カウンタがついていますので、指定された範囲内で簡潔にご記入ください。

文字数をオーバーしている場合、オーバーした部分は評価の対象となりません。

内容はデータ抽出して確認しますので、セル内改行や箇条書きはできるだけ避け、文章でご記入ください。

また、回答欄に入力されている内容のみで評価しますので、「備考欄参照」や参考URLなどが入力されていても、

評価の対象とならない点にご注意ください。

複数の事例を回答いただく設問で同一または類似の事例を記入した場合や、あるいは複数の記述設問で同じ事例について書かれていることが明らかな場合には重複とみなし、片方しか評価されませんのでご注意ください。

【備考欄について】

質問の回答について補足説明が必要な場合は、各セクション末尾の【備考欄】をご使用ください。具体的には、入力規制の関係などで正しい回答が回答欄に入力できない場合や、カウントの仕方により回答の値が異なる場合などにご使用いただく欄です。

備考欄は、「その他」や自由記述のご記入欄に入りきれない内容を記入する欄ではありません。

自由記述部分の追加説明や、調査票と直接関係ない自己アピール等の記入はご遠慮ください。

また、空シートへの補足事項の記入や、調査票以外のファイルの添付などもご遠慮ください。

年度の考え方

当調査では、「2025年度」=「2025年4月～2026年3月の間に終了した決算期」と定義しています。

(例: 12月決算の場合→2025年12月期、3月決算の場合→2026年3月期)

原則、会計上の決算期と同じベースでご回答ください。

人材活用セクションは、12ヶ月の数字であれば、決算期間と一致していなくても構いません。

(例: 決算は12月期だが、労務管理上の値は4月～3月で集計⇒再集計せず、そのまま回答してOK)

直近3年の間に決算期変更を行っている場合は、決算期変更の内容と、12ヶ月分の数字でない箇所について備考欄にご記入ください。

評価の際、分母などで財務データを使用する場合がありますが、財務データは上記期間のものを使用するため、

ご回答の期間が大きすぎると正しい評価が行えなくなります。

調査時点の前後で制度が変更になっている場合のご回答方法

原則、調査時点で既に運用が開始されている制度についてご回答をお願いします。

実施予定であっても、現在実施していない制度・施策については含めずお答えください。

ご回答の範囲について

【セクションごとのご回答範囲一覧】

I. 事業内容・顧客層・拠点	連結ベース
II. 経営トップ・役員	ご回答企業単独ベース
III. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用(BQ1~BQ7)	単独ベース(純粋持株会社の場合は、主要な事業会社単体ベース) BQ4でご回答の範囲を選択していただきますので、その範囲に沿ってご回答ください。 BQ5~BQ72のご回答のベースは必ず揃えてください。 特にBQ5の正社員に関する設問は、比率算出時分母になる重要な設問です。ご回答範囲の選択においては、BQ5を回答できることを前提としてください。
III. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用(CQ1~CQ4)	連結ベース ※連結でのご回答が難しい場合は、把握している範囲内でのご回答でも構いませんが、連結全体でご回答いただくよりも不利になる可能性があります。
IV. 2026トピック設問	単独ベース(純粋持株会社の場合は、主要な事業会社単体ベース) BQ4でご回答の範囲を選択していただきますので、その範囲に沿ってご回答ください。
V. 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・体制	ご回答企業単独ベース ただし純粋持株会社で、主要な事業会社で推進している場合は主要な事業会社1社の状況でも回答可能です。
VI. 経済価値	連結ベース
VII. 環境価値～	設問に範囲の明記が無い場合は連結ベース ただし取り組みについて、以下の内容は含めずお答えください。 ・自社内の一部の事業所や事業部門が独自の判断で実施 ・自社内で実施せず、グループ企業のみで実施 ※自社が純粋持株会社の場合は、自社単体の範囲に 主要な事業会社を含めてお答えください(原則1~2社を想定しています)。 ※範囲の指定がある設問については指定の範囲に応じてご回答ください。
VIII. 社会価値	
IX. ガバナンス	ご回答企業単独ベース

【純粋持株会社制を採用している企業の回答方法】

■BQ4 ご回答の範囲

持株会社がグループの管理・運営のみでなく、不動産業などの一部事業を行っている場合であっても、グループ全体の売上高に占める割合が軽微であり、主要な事業を全て事業会社に譲渡している場合は当調査では純粋持株会社制に準じる会社とみなし、主要な事業会社でのご回答をお願いします。

■BQ4SQ1 主要な事業会社

「主要な事業会社」にご記入いただく社数に制限は設けておりませんが、以降「人材活用」セクションでのご回答をお願いしている設問については**ここでご回答いただいた企業の単独数値を全て合算していただく形になります**(原則1~2社を想定しています)。

「主要な事業会社」について厳密な定義はしていませんが、原則、グループ会社のうち売上高または従業員が最も大きい企業(または合算したら一番大きくなる)を想定しています。

持株会社単体でなくても、本社部門を担当する事業会社などでの回答は調査の趣旨に合いません。

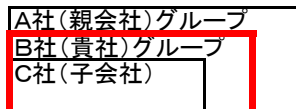
調査の趣旨に合う回答範囲は目安として

- ・正社員(BQ5①a.全体)が1,000人以上
- ・1,000人に満たない場合は、連結従業員数の3割以上

です。これを満たさない場合は、**純粋持株会社でなくても、事業会社での回答をご検討ください。**

【貴社が外資系企業など、貴社よりも大きいグループ企業の傘下である場合の回答方法】

当調査の「連結」とは原則として自社および自社の連結子会社等を指し、**自社の親会社は含まれません。**



左図の場合(貴社=B社)、ご回答の範囲は赤枠の部分となります。

- ・連結でご回答いただくセクションでも、**A社グループでの回答はできません。**
- ・貴社の子会社であるC社は、連結に含めて構いません。

ただし、制度についてご回答いただく設問で、親会社に制度があり貴社にも適用されている場合には「実施している」と回答して問題ありません。

■BQ2、3 開示している内容

必ずしも自社単独で資料公開をしている必要はありません(親会社のCSR報告書などで開示されていてもOK)。

ただし、**親会社グループのグループ全体数値のみの公表の場合は開示しているとはみなしません。**

貴社の社名付きで公開されているもののみを開示しているとみなします。

(外資系の日本法人の場合は、社名でなく地域別の値の公表でも構いません)

ご回答ルールに沿っていない回答について

上記のご回答の範囲、期間、その他注記事項に記載のあるルール(重複回答不可の項目や、BQ5の正社員の人数を超えてはいけない項目など)に沿わないご回答については、締切後に内容確認の上、回答内容の修正をお願いすることがあります。ご回答ルールは公平性を重視し、より実態に沿った評価を行うためのものですので、数値の把握状況などの関係でどうしても回答を修正いただけない場合、実態よりも有利にならないように弊社にて該当箇所の内容の削除や修正(按分処理など)を行うことがあることをご承知おきください。

記入上の注意事項

AQ2 BtoC比率 について

【BtoB取引とBtoC取引の基本的な考え方】

■製造業

原料、素材、部品→BtoB

完成品→業務用・法人(個人事業主を含む)向け商品はBtoB

家庭用・個人向け商品はBtoC

※直接の販売先は卸でも、最終的にスーパーや小売店等に並ぶ商品はBtoCとしてください。

通常は部品として工場に出荷するが、一部個人向けに直販を行っている場合→直販部分はBtoC

■流通業

卸売業、商社→BtoB(ただし自社ブランドの製品等については下記参照)

小売業、インターネットや通販による個人向け直販→BtoC

■インフラ業(電力・ガス・通信・運輸等)、住宅・建設・不動産業、情報・サービス業

事業所向け、法人契約→BtoB

一般家庭向け、個人契約→BtoC

■金融業

事業所向け貸付・融資、法人契約→BtoB

個人向け貸付・融資、個人契約→BtoC

※金融業の場合は営業収益・経常収益に占める割合ではなく貸付金や契約高の比率でご回答ください。

【BtoB取引とBtoC取引の考え方: 具体例】

	BtoB	BtoC
石油	軽油・重油・ジェット燃料等、主に事業用に使われる製品の売上	ガソリン・灯油等、主に乗用車や家庭で使われる製品の売上
自動車	商用車(バス、トラック等)	乗用車
車載製品	OEM製品(メーカーライン標準装着のもの)	市販品、ディーラーでのオプション
医薬品	処方薬(調剤薬局・医療機関への売上)	大衆薬(ドラッグストア等への売上)
飲料	飲食店向け *把握していない場合は、業務用製品の売上	小売店、自動販売機向け *把握していない場合は、業務用製品以外の売上
家電製品	OEM生産による売上	自社ブランド製品の売上
住宅用設備	建設・リフォーム会社を通じての売上(個人向け住宅用の設備を含む)	家電量販店・DIY用品店・ショールーム等を通じての売上、直販による売上
建設	発注者が法人の売上すべて(居住用施設も含む)	
不動産賃貸・開発	オフィスビル・事業用施設にかかる収入	居住用施設にかかる収入
専門商社	右記に該当しないものすべて	(自社で製造を行っていない場合であっても) 自社ブランドを冠した製品 自社直営店舗での売上
電力・ガス・通信等	一般的に事業所・個人商店等が契約することが多い契約プランの収入	一般的に個人が契約することが多い契約プランの収入
鉄道・バス・航空	法人契約による売上 貨物輸送の売上	法人契約以外の旅客輸送売上 旅行代理店向け売上
銀行・その他金融	事業所・法人向け融資(個人事業主向けの事業用融資含む)	個人向け融資(住宅ローンなど)
証券	法人口座の証券取引の手数料収入 特定投資家向け取引の手数料収入 *把握していない場合は相対取引等	個人口座の証券取引の手数料収入 *把握していない場合は、通常の市場取引での手数料収入
ネットサービス・放送	広告掲載による収入 法人の有料会員登録・課金による収入	個人の有料会員登録・課金による収入

BQ2 経営戦略を実現するための人材戦略 について

【経営戦略と人材戦略の連動性 人的資本への依存関係およびリスク・機会の特定について】

・下記の「人的資本可視化指針」(改訂版)もご参考のうえで、ご回答ください

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20260323.html>

・公表している通りの文言でなくても構いませんので、文字数制限以内に収まるよう編集してください。

	回答例	評価の観点
経営戦略	将来的な自動運転の広がりが予測されるなか、この潮流に対応できるかが当社の将来の競争力に大きな影響を及ぼす。そのため、「AIによる自動運転技術」を中期経営戦略の中核に据える。	・人材戦略は経営戦略の達成に資する戦略となっているかを評価いたします。貴社固有の経営戦略を踏まえていない、一般的な人材戦略の場合は評価が得にくくなります。 ・人材戦略との連動が伝わるためにも、経営戦略は具体的にご記述ください。パーパスや経営理念を記述する場合、それを達成するための具体的な方針も合わせてご回答ください。
人材戦略 (経営戦略への貢献も併せて)	「自動運転の実用化に必要なAI分野の高度専門人材の確保・育成」という人材戦略に基づき、人材確保のための各種施策とスキル向上のための施策に取り組む。AIの自動運転技術においてAI分野の人材のスキルが不可欠であることから、質・量の両面でAI人材の確保に取り組むことが経営戦略の達成につながる。	・また、以下は回答の意図から外れたものとなります。 ①健康経営や女性活躍(一般事業主行動計画含む)等、人的資本経営を包括しない限定的内容 ②自社が発行主体である媒体以外で開示されているもの
人的資本への依存関係、リスク・機会の特定	「AIによる自動運転技術」は、AI分野とソフトウェア分野の高度専門人材の量と質に依存する。しかし、ITやAI分野での人材獲得競争が加熱する中、外部から想定していた人材が獲得できず、中計が未達となるリスクが高い。特に希少性の高いAI分野のスキルを保有した専門人材の確保は、リスク顕在化の可能性が高いことから高い優先順位をつける。	・『人的資本可視化指針(改訂版)』記載の通り、経営戦略と人材戦略の関係をステップを介して説明するための内容として、ご記述ください。 ・リスク・機会の特定については、定量的、定性的な特定を行っており、その優先順位をつけていること、また特定した内容と人材戦略の内容と連関があるかを評価します。
KPI	エレクトロニクス部門におけるAI人材数	・KPIについては人材戦略の進捗度合を示す指標となっているか、定量的把握が可能である指標かを評価いたします。
直近の公表値	100人	・比較可能性の観点から重要な指標であっても貴社の人材戦略との連動性がない指標は本設問では評価いたしません。 ・左の回答例では、「AI関連の研修受講時間」「AI人材のエンゲージメント」等はKPIとして妥当ですが、「女性管理職比率」「会社全体のエンゲージメントスコア」は連動性が乏しいため妥当な回答とはみなしません。
目標年度	2030年度	
目標値	300人	
KPIを達成するための取り組み	AI人材を外部から獲得するために、競争力のある報酬水準の設定を行う。しかし、AI人材の確保が困難なこと、既に自社にはスキルレベル2程度のAI人材が50人程度いることから、研修制度の充実により既存人材のAIスキルの引上げも併せて行う。	

BQ3 人的資本経営に関する指標開示 について

公表していない値(公開資料から弊社が内容を確認できない値)は記入不可ですのでご注意ください。

属性別、内容別の開示例は以下を想定しています。

	d. 従業員属性別の開示	e. 内容別の開示
1. 研修時間、費用	・階層別(新入社員、若手、管理職、ミドルなど) ・性・年代別	・研修手法別(集合、Eラーニングなど) ・ITスキル、ビジネススキル、外国語など
2. 離職率(または人数)	・性・年代別	・自己都合・会社都合・定年 ・傷病理由
3. 男女管理職比率(または人数)	・職種別(営業、生産・製造、企画・マーケティングなど) ・職掌別(総合職、エリア総合職、現業職など)	・階層別(係長級・課長級・部長級など複数開示) ※男女別のみの開示は該当しません
4. 男女給与格差	・年代別 ・階層別(非管理職、管理職など) ※男女別のみの開示は該当しません	
5. 従業員エンゲージメント	・性・年代別 ・階層別(非管理職、管理職など)	・従業員調査の詳細項目
6. 休暇取得率(または日数)	・階層別(新入社員、若手、管理職、ミドルなど) ・性・年代別	
7. 労働時間	・階層別(新入社員、若手、管理職、ミドルなど) ・性・年代別	
8. 中途採用比率(または人数)	・階層別(新入社員、若手、管理職、ミドルなど) ・性・年代別	

※ここでの労働時間は、総実労働時間と法定外残業時間のいずれも該当します。

BQ5～ 従業員の区分について

従業員の区分は各社状況が異なりますので、貴社の実情に合わせてご回答可能な区分に読み替えてご回答ください。
なお、当調査では概ね以下のような区分を想定しております。下記にできるだけ近い区分でのご回答をお願いします。

従業員	直接雇用関係のある労働者（会社法上の役員、派遣社員を除く）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている人を指します。
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない人を指します。（例：契約社員、パート・アルバイト、嘱託社員など）
有期フルタイム	所定労働時間・日数が正社員と同程度で、有期契約に基づき直接雇用されている方。区別があいまいな場合は社会保険加入者数でお答えください。
定年後継続雇用	60歳定年を迎えた後、嘱託など正社員以外の雇用形態で継続雇用されている方。特に雇用形態を変えない場合は、こちらに含めず正社員のうち60代以上に含めてください。
派遣社員	「労働者派遣法」に基づき、派遣元事業所より派遣されている人を指します。
外国人正社員	日本の国籍を持たず、ハローワークに届出が必要な（特別永住者を除く）人で、原則として「日本国内で勤務する外国籍の社員」を指しています。 「人材活用」設問をグループ回答される場合でも、海外子会社勤務の方などは除いてください。 正確な人数が不明な場合は、就労ビザ取得人数などで代替してご回答いただくことも可能です。 一部の人数が不明の場合は、把握している範囲でご記入ください（単体のみ、本社のみなど）。
執行役員	・会社法上の役員（取締役、執行役）ではないが職階や待遇が役員に相当する人 ・AQ7に回答された取締役以外で、BQ4の回答範囲に含まれる企業の実務取締役（例：自社が持株会社の場合の事業会社の取締役、合算回答の場合の自社以外の取締役）を合わせてお答えください。 いずれも該当者がいない場合は総人数のみ0人とお答えください。 ※監査役・相談役・顧問は除きます。
部長相当職	部長および職務の内容及び責任が同等の人または、2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部（局）長を含む。）の組織の長を指します。（厚生労働省 賃金構造基本統計調査 に準拠）
課長相当職	課長および職務の内容及び責任が同等の人または2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）の組織の長を指します。（厚生労働省 賃金構造基本統計調査 に準拠）
ライン職	組織の長を指します。1組織に複数の長を置いている場合、実質的に複数の組織で構成されていれればいずれの人もライン職としてかまいませんが、組織を統制、調整、監督し、所轄部門を運営する業務に従事していない人は除いてください。
ライン職以外	副長、次長、補佐、代理、担当、専門職など、管理職と同等の職階だが組織の長でない人を指します。 ※副部長など、部長職未満の職位は、「部長未満課長相当職以上」に含めてください。 課長代理など、課長職未満の職位はいずれにも含まれません。

BQ8 職掌 について

【職掌についての基本的な考え方】

総合職	管理職、および将来管理職となることを期待された幹部候補の正社員。（本社以外の地域に事業所がある場合）地域間や海外など転居を伴う転勤がある職掌です。
専門職	総合職相当の職責を担うが、特に一般的な採用枠とは別に資格要件などが定められていたり人事管理上の扱い（給与体系や異動など）が総合職とは異なる正社員。
地域限定総合職	総合職相当の職責を担うが、通常の総合職とは別に、転居を伴う転勤がないことが契約で定められている正社員。
現業職	主として生産、販売、運輸・通信、保守、サービス等の業務に直接従事する正社員。支店や工場などの事業所単位で採用され、原則として転居を伴う異動がない職掌です。
一般職	総合職に該当する正社員とは人事管理上の扱いが異なる、定型的・補助的な業務を行う正社員。事業所単位で採用されることが多く、原則として転居を伴う異動がない職掌です。

※ここでの総合職とは貴社内での呼称に関係なく、「転勤などを伴う異動の対象者」「管理職候補」など一般的にみて総合職相当の職責を担う正社員を指します。採用時に職掌の区分が一切ない場合は、総合職＝100%とご回答ください。
※ただし、総合職と職責や給与水準が変わらなくても、地域限定の契約であれば「地域限定総合職」としてご回答ください。
※ここでの専門職とは国家資格など高度な専門性を有する、総合職相当の職責を担う正社員を指します。
当調査の定義上、「特定職」「専任職」などはほとんどの場合、専門職ではなく現業職または一般職に該当します。

【回答のご記入方法: 具体例】

- 採用時に職掌の区分がない場合
全ての社員が総合職であるとみなします。総合職=100%とご回答ください。
- 採用の区分が「総合職」「一般職」等でなく「事務職」「営業職」「技能職」等である場合
文系・理系の別や学卒の別でなく、地域間異動や職種間異動の有無でご判断ください。
専門的な業務に従事していても、採用の段階で職種を限定せず採用している場合は「専門職」ではなく「総合職」と考え、「総合職」に含めてご回答ください。
一般的には、「事務職」「営業職」「技能職」などはいずれも「総合職」に該当します。
- もともと事業所が一地域にしかないなど、会社全体として転居を伴う異動がない場合
「地域限定総合職」ではなく「総合職」扱いとなります。
「総合職」「専門職」「一般職」の区分は、職種間異動の有無や職責、昇進の差などでご判断ください。
- 管理職という職掌が「総合職」「一般職」等の職掌とは別に定められている場合
管理職も「総合職」に含めてご回答ください。
- 職掌が明確に分かれており、「総合職」以外の職掌でも管理職がいる場合
職掌を優先し、一般職や地域限定総合職の管理職は「一般職」「地域限定総合職」としてご回答ください。
- 「総合職」と「専門職」の判別に迷う場合
人事管理上、明確な区分がなく判別に迷う場合は、全て「総合職」としてご回答ください。
- 「専門職」の具体例
研究員、薬剤師、会計士、弁護士、証券アナリスト、アクチュアリー、エコノミスト等が該当します。
介護職、栄養士職、プログラマー、クリエイター等は企業により「専門職」に区分される場合と「現業職」に区分される場合があると考えられます。総合職と比較した場合の職責や昇進の差などでご判断ください。

BQ8 職種 について

【職種についての基本的な考え方】

営業	一般的な営業部門の方が該当しますが、保守業務が中心となる営業職は「流通・販売・サービス」に含めてください。
研究開発・設計	主にBQ54の「研究職」「商品開発職」に該当する方になります。
企画・マーケティング	事業、製品、商品の企画・立案や市場調査を行っている部門の方が該当します。 また、顧客企業に対しコンサルティング等を行う部門もこちらに含めてください。
生産・製造	製造業の場合、工場、作業所等で製品の製造加工を行う部門の方が該当します。 非製造業の場合、自社の商品となるコンテンツ等を制作する部門の方が該当します。 また、上記に関わる調達部門の方もこちらに含めてください。 ex.)ソフトウェア開発、プログラマー、コンテンツ・番組制作、記者、建設、農林水産業、鉱業
流通・販売・サービス	窓口や店舗などで直接顧客と接したり、アフターサービスなどを担当する部門の方が該当します。 また、商品を輸送する部門の方も含めてください。 ex.) 保守、ドライバー、飲食店・小売店の店舗業務全般、コールセンター
その他	いわゆる本社部門のうち、営業、研究開発・設計、企画・マーケティングに該当しない方を想定しています。全社的な経営企画や広報・IRはこちらに含めてください。 ex.) 総務、経理、人事、社内インフラ保守、経営企画、広報

【回答のご記入方法: 具体例】

- 営業事務など、バックオフィス担当が各部門に点在している場合
おおよその割合でご回答いただければ結構ですので、人数割合としてさほど多くなければ営業事務の方は営業に含むなど部署単位でお考えいただいて構いません。
- 貿易業務で輸出・輸入の両方を行っている場合
貴社の輸出货量・輸入量によって判断してください。
輸入が多い場合や工場で業務を行っている場合は「生産・製造」、輸出が多い場合は「流通・販売・サービス」が近いと考えられます。

BQ15 休日 について

【各設問の算出方法】

- b. 所定休日日数
法定休日+法定外休日。有給、無給を問わず全正社員が取得可能な休日を指します。
事業所や職種によって異なる場合は、該当人数が最も多い条件でお答えください。
- b. 平均休暇取得日数
法定の年次有給休暇および特別休暇の取得日数の1人当たり平均
所定休日、代休、振替休日、欠勤、休職は除いてください。
特別休暇は、種類や有給・無給を問いませんが、就業規則に定められたもののみ含めてください。
傷病休暇など連続1ヶ月を超える長期間の取得は休職扱いとして除いて下さい。
- c. 年次有給休暇の取得状況別人数
法定の年次有給休暇のみで、繰り越し分の取得日数は含みませんが、特別休暇等は含まれません。

BQ17 メンタルヘルス休職・退職 について

【休職・復職・退職の算定について】

- ・集計期間前からの休職者も①休職者に含めてください。(例1)
- ・期間中に複数回休職と復職を繰り返した場合も、1人としてカウントしてください。(例2)
- ・一度復職しても、その後休職や退職し現在復職していない場合は②復職済みから除いてください(例2、3)
- ・有休(繰越分含む)は休職に含めません。休職を経ない退職も③退職者に含めてください。(例4)

	23年3月以前	23年4月～26年3月	2026年4月以降		①休職	②復職	③退職
例1	在職 → 休職	→ 復職		⇒	○	○	×
例2	在職 → 休職	→ 復職 → 休職		⇒	○	×	×
例3	在職 → 休職	→ 復職 → 退職		⇒	○	×	○
例4	在職 → 有休	→ 退職		⇒	×	×	○

BQ20 健康関連費用 について

【a. 従業員の健康関連費用に含め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・派遣の人員費は除く)
 - 健康管理に関するシステム経費、教育研修や窓口設置などの外部サービスに係る費用
 - 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会社負担費用
- ※上記いずれも、従業員の自己負担がある場合はその金額を相殺してください。

【a. 従業員の健康関連費用から除いていただきたいもの】

- 社内担当者や参加者の人件費、自社が負担している健保組合の職員の人件費
- 会社保有の病院・診療所のうち、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、従業員の健康とは直接関係の薄い施策に係る費用
- 保養所などの健康とは関係の薄い福利厚生関連費用
- 健康に関連するものとしし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

BQ26SQ2 従業員調査の測定項目 について

【回答のご記入方法: 具体例】

2. 自社への自発的な貢献意識	・自分は業務を通じて勤め先に貢献できていると感じる
3. 仕事の働きがい	・自分の仕事にやりがいを感じている ・自分の仕事に誇りをもっている
4. 従業員のキャリア自律意識	・自律的にキャリアを構築できている ・自分の今後のキャリアパスは明確になっている
5. 職場の心理的安全性	・気軽に意見や考えを言い合うことができる職場である ・職場で困ったときにはほかのメンバーに助けを求められる
8. 自社への愛着度	・自分は今の職場に愛着がある ・自分は、今後もこの会社で働き続けたい

BQ28 給与 について

原則として、有価証券報告書の「平均年間給与」の計算に含まれる勘定科目を想定しています。

【含めていただきたいもの】

- 労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている算定方法によって支給される給与
※手取り額ではなく、給与総額(労働者が負担すべき税金や社会保険料などを控除する前の金額)
ex.) 基本給、超過勤務手当、休日出勤手当、家族手当、住宅手当
- 賞与、臨時に支払われた現金給与など

【除いていただきたいもの】

- 退職金、退職給付費用
- 役員に支払われる人件費(役員報酬、役員賞与、役員退職慰労金等)
- 税金や社会保険料などのうち、事業者負担分(法定福利費)

BQ32 階層別研修 について

ここで想定している階層別研修とは、**特定の年次・年代または特定の等級・役職などを対象に、会社主導で実施し、対象者全員参加が前提の研修**です。

【うち階層別研修に含めていただきたいものの例】

- 新入社員研修、若手社員研修、○年次研修、中堅社員研修
- リーダー研修、主任研修、管理職研修、新任○○研修
- シニア手前の層に向けたライフプラン研修など
- 管理職層のみを対象とした育児介護の両立研修、ハラスメント研修など

【うち階層別研修に含まれないものの例】

- 全社員が対象となるような、会社の理念を伝える研修、育児介護の両立研修、健康経営関連の研修など
- 階層別研修の一環ではなく単体で実施されるコンプライアンス研修、ハラスメント研修など

BQ47 育児休業・介護休業 について

育児・介護休業については、ご回答の対象となる期間に注意してください。

(1) 女性

- ・育児から復帰後に、再び育児取得した場合もb育児は1人としてカウントしてください。(例1)
- ・現在産・育児中の人や退職した人はc就労中人数には含めないでください。(例2、3)
- ・産後、育児を取得せず復帰した人は、b育児には含めず、c就労中人数には含めてください。(例4)
- ・25年4月～26年3月に配偶者・パートナーが産産されていない方は、全ての項目から除いてください。(例5)
- ・「現在」は調査回答時点を指しますので、26年4月以降に復帰した方も復帰者としてカウントしてください。

	2024年3月以前	24年4月～25年3月	2025年4月以降	現在→				
aの範囲		この期間に本人が産産した方						
bの範囲		aのうち、この期間に育児休業を取得した方(現在取得継続中の方も含める)						
cの範囲		aの人のうち、現在復帰している方						
					a産産 b育児 c復帰			
例1		産前 産後	育児取得 復帰	産前 産後 育児	⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	○	○	×
○	○	×						
例2		産前 産後	育児取得		⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	○	○	×
○	○	×						
例3		産前 産後	育児取得 復帰	退職	⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	○	○	×
○	○	×						
例4		産前 産後	復帰		⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>×</td><td>○</td></tr></table>	○	×	○
○	×	○						
例5	産前 産後	育児取得		復帰	⇒ <table border="1"><tr><td>×</td><td>×</td><td>×</td></tr></table>	×	×	×
×	×	×						

(2) 男性 ※(1)女性とは期間が異なります

- ・育児休業を暦ベースで集計している場合は1週間=7日間、営業日ベースで集計している場合は1週間=5営業日としてお考え下さい。
- ・育児から復帰後に、再び育児取得した場合もb育児は1人としてカウントしてください。(例1)
- ・配偶者・パートナーが産産後、育児を取得しなかった人は、b育児には含めず、a産産には含めてください。(例2)
- ・現在1回目の育児であっても、分割取得することが現時点でほぼ確実な場合にはe分割に含めて構いません。(例3)
- ・期間内に複数回の育児を取得した場合であっても、別の子供にかかる育児の場合はe分割には含みません。(例4)
- ・24年4月～25年3月に配偶者・パートナーが産産されていない方は、全ての項目から除いてください。(例5)
- ・複数回取得してそれぞれ期間が異なる場合、b～cは最も期間の長い項目のみカウントしてください。
- ・(1回目が1週間、2回目が1カ月の場合、d連続1カ月以上に含めてc連続1週間以上1カ月未満には含めない)
- ・育児取得中に一時的・臨時的な就労がある場合も連続の期間としてお答えください。(申請された休業期間として回答)

	2025年3月以前	25年4月～26年3月	現在→				
aの範囲		この期間に配偶者・パートナーが産産した方					
bの範囲		aのうち、この期間に育児休業を取得した方(現在取得継続中の方も含める)					
				a産産 b育児 e分割			
例1		出産 育児 育児		⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	○	○	○
○	○	○					
例2		出産(育児取得なし)		⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>×</td><td>×</td></tr></table>	○	×	×
○	×	×					
例3		出産 育児(分割取得予定)		⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>○</td></tr></table>	○	○	○
○	○	○					
例4	出産	育児	出産 育児	⇒ <table border="1"><tr><td>○</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	○	○	×
○	○	×					
例5	出産	育児		⇒ <table border="1"><tr><td>×</td><td>×</td><td>×</td></tr></table>	×	×	×
×	×	×					

BQ54 高度専門人材、BQ55 IT人材 について

【BQ54.高度専門人材について】 **a～cはBQ5の内数で、重複のないようにご回答ください。**

a. 研究職 (基礎研究・技術研究)	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 ・兼任の場合は、主業務が研究開発である場合のみ ・業務の生産性をあげるための研究者や開発関連の業務に携わる方も含まれます
b. AIスペシャリスト	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 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。ミドルレベルの人はBQ55のIT人材には 含まれますが、この欄には含まれません。
c. 商品開発職	a～cに該当しないが、主業務が商品企画・商品開発である人 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除いてください。

【BQ55.IT人材について】 **a～cはBQ5の内数で、重複のないようにご回答ください(BQ54とは重複して構いません)。**

IT人材の基本的な定義としては、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IPAの「ITスキル標準」におけるITスキルレベル2以上の人材を想定しています。

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

<部門別>ではこの定義に該当する人材のうち「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」を除いた人数が「c. 先端IT人材」となります。

<部門別>

a. 自社(自社グループ)の情報システム部門	・自社およびグループ会社のITインフラ運用・保守に携わる人 ・自社およびグループ会社のサポート・ヘルプデスク業務に携わる人 情報システム部門には客先常駐などの社外スタッフも在籍していることが多いですが、ここで お訊ねしている人数は BQ5正社員数の内数 ですので、BQ5正社員数に含まれない人は除いて ください。
b. 他社システムの開発・保守等が主たる業務の社員	主に ・情報サービス業/ソフトウェア業、Web企業で商品開発を行っている人 ・情報サービス業/ソフトウェア業、Web企業で受託開発を行う技術者等 が該当しますが、それ以外の業種でも、例えば以下のような方が該当します。 ・自社製品(複写機・光学機器・検査機器・車載機器)などに付随するソフトウェア・ドライバ等の 開発・保守を行っている人

<専門領域・レベル別>

専門領域の区分はIPAの「デジタルスキル標準」における区分に準拠しています。

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/index.html>

サイバーセキュリティ	業務プロセスを支えるデジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を抑制する対策を担う人材	IT人材のうち、部門別で ・aに該当する人 ・bに該当する人の一部 が主にこちらのカテゴリとなることが想定されます。
ソフトウェアエンジニア	DXの推進において、デジタル技術を活用した製品・サービスを提供するためのシステムやソフトウェアの設計・実装・運用を担う人材	
デザイナー	ビジネスの視点、顧客・ユーザーの視点等を総合的にとらえ、製品・サービスの方針や開発のプロセスを策定し、それらに沿った製品・サービスのありかたのデザインを担う人材	IT人材のうち、部門別で ・bに該当する人の一部 ・cに該当する人 が主にこちらのカテゴリとなることが想定されます。
ビジネスアーキテクト	DXの取組み(新規事業開発/既存事業の高度化/社内業務の高度化、効率化)において、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一貫通貫して推進する人材	
データサイエンティスト	DXの推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材	

BQ65 テクノロジーの導入・活用 について

テクノロジーの導入・活用について、当調査では「導入技術」「目的」で分類しています。

<導入技術>

(a)情報通信・コミュニケーション技術	通常のICT全般。自動化・AI関連は除く。
(b)自動化技術	AI(深層・機械学習)の利用有無にかかわらず、自動化に焦点を当てた技術。
(c)ビッグデータ・予測解析技術 (自動化技術以外)	AI(深層・機械学習)を利用した、ビッグデータを対象とする、予測解析を行うために必要な技術を想定。 ※AIを利用する場合でも、ロボットのように自動化に焦点がある場合は(b)に入る
(d)生成AI	(a)～(c)のうち、特に生成AIの活用に焦点がある技術。
(e)(a)～(d)以外の 新たなビジネスにつながる技術	(a)～(c)以外の機器の導入など。 メタバース・VR関連などは(d)に入る。

<導入技術×目的別 想定されるテクノロジーの例>

	(a)情報通信・コミュニケーション技術	(b)自動化技術	(c)ビッグデータ・予測解析技術(自動化技術以外)	(e)(a)~(d)以外の新たなビジネスにつながる技術
①業務(オフィスワーク)の効率化	デジタル化・ペーパーレス化 (BQ57)	RPA、チャットボット (BQ58)	AIによる対応予測、自動翻訳 (BQ58)	
②場所・時間によらない柔軟な働き方(在宅勤務関連)・コミュニケーションの円滑化	セキュリティ・端末・通信環境、デジタルコミュニケーションツール、各種ソフトウェア (BQ61)			
③従業員のウェルビーイング向上(肉体的・精神的健康、ワークエンゲイジメント、健康経営含む)		単純で労働負荷の高い業務からの解放でウェルビーイング向上	データヘルス、ウェアラブル端末による従業員データの測定 (BQ62)	VRを用いた事故体験による事故防止
④人材育成・スキル向上	遠隔通信技術を活用した技術伝承、eラーニングの活用		AIのコーチング機能で人材育成をサポート	VRを用いた研修
⑤人的資源の最適配置(採用、異動、評価)		シフト作成の自動化	従業員や採用候補者のデータを活用し、AIを用いた最適な採用、配置 (BQ63)	
⑥新製品・新事業の開発			創薬でのAI活用 AIによるデザイン案の自動生成	3Dプリンタで試作品BIM
⑦工場・店舗等のプロセス改革	RFIDタグを用いた在庫管理 (BQ64)	多能工ロボットの活用、スマートファクトリー、作業所や工場内の自動運転 (BQ64)	品質検査へのAI活用 建機関連のDX (BQ64)	ドローンによる物流改革 (BQ64)
⑧顧客サポート・メンテナンス		コールセンターのチャットボット化 (BQ64)	保守点検頻度のAI予測による最適化 不正利用の検知 (BQ64)	ドローンによる保守点検の無人化 ブロックチェーンでデータの安全性向上 (BQ64)

※空欄となっている組み合わせについても、BQ65で回答可能です。

先進的・ユニークな取組や施策をお伺いする設問(BQ65~BQ67、CQ2)

人材活用、人材投資、テクノロジー活用に関連した先進的・ユニークな取組や施策をお尋ねする記述式設問が4問ござい(BQ65~BQ67、CQ2)。数量値の設問とは異なり、記入しただけで得点となるものではありません。以下のポイントを参照してお答えください。

	評価を得やすい回答	評価を得にくい回答
BQ65	<ul style="list-style-type: none"> テクノロジーそのものが最先端である テクノロジー自体は以前からあるが活用方法がユニーク ノーコード化やローコード化などで高度な技術を幅広い活用できるようにした技術的工夫がある 適用が困難であった技術への適用を実現した 従来からある技術だが、精度や性能を著しく向上させて 	<ul style="list-style-type: none"> 箇条書きで制度/組織の名前や取組の名称等だけが羅列されている 固有名詞や専門用語ばかりで、具体的な説明にとぼしく、業界外の人に取組や技術の先進性がわかりにくい。
BQ66、BQ67、CQ2	<ul style="list-style-type: none"> 制度や施策を従業員が広く活用できる仕組みや制度設 とられている 従業員や利用者にとってのメリットが文章から読み取れ 具体的な実績の記述があり、実効性の高さが読み取れ 業界や業種に固有の課題に対して有効な取組である 	<ul style="list-style-type: none"> 調査票内に記述内容と同内容の選択肢が存在する(ただし、左に記載したような取組上の工夫の記載が十分にあれば、ユニークな取組として評価いたします。)

また、昨年と同じ内容を書いたことだけを理由として評価が得られないわけではございませんが、他の企業も類似の取組を進めたことで、昨年段階では先進的であったものが先進的でなくなり、評価が得られなく可能性はございます。

CQ1 ICT投資 について

【含めていただきたいもの】 ※それぞれb内訳の各項目に対応しています。内訳不明な場合は合計のみの入力でも構いません。

- ハードウェア
 - コンピューターとその周辺機器の減価償却費、レンタル・リース費用
 - 有線電気通信機器(固定電話機など)、無線電機通信機器(携帯端末など)、映像音響機器(デジタルカメラ、ICレコーダなど)の減価償却費、レンタル・リース費用
- ソフトウェア
 - ソフトウェアの減価償却費、レンタル・リース費用、固定資産計上されないソフトウェアの購入費用、自社開発ソフトに関する支出、情報システムのコンサルティング料など
- 保守・その他サービス
 - 処理サービス料(SaaS、ASP使用料など)、運用保守委託料、データ作成/入力費
 - 情報セキュリティ関連専門サービス料(脆弱性診断、監視、フォレンジックなど)
 - データセットの使用料など

【除いていただきたいもの】

- 通信回線使用料、消耗品費、情報システム部門の社内人件費
- データセンターの利用料、コンピューター室の借室料や償却費、電力料、共益費・補修費、輸送費
- ITに関する教育研修費、ITの教育・研修に関わる社内の人件費
- 顧客からの受託業務に関わる支出

CQ2 顧客対応スタッフや現場スタッフに該当する職種 について

職種のそれぞれの選択肢では、以下のような職種を想定しています。
設問の趣旨上、どの職種で回答するかを選択にあたっては、厳密な人数構成などよりも「本社勤務のホワイトカラーと福利厚生や労働条件などで大きな差が出やすい職種かどうか」を重視してください。

- アカウント営業、ルート営業
 - 主にBtoB取引において、既存の顧客ごとに担当者を決めて日常的に顧客と接している人
 - または、BtoB・BtoC問わず、地域ごとに担当者を決めて日常的に顧客と接している人
 - ※本設問の趣旨上、営業職でも本社や大きな支社勤務の方は除き、少人数の営業所などで働く人でお考えください。
- 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対応を行う人を想定していますが、実店舗で対応するカスタマーデスクなどの人も含みます。
 - 複合機のサポート担当など、消耗品補充や修理を行う人も含みます。
- システムエンジニアなど客先常駐
 - システムエンジニアや販売員などで、本社や自社の支店・店舗ではなく顧客企業や顧客の店舗などに派遣され、大半の時間を派遣先で過ごしている人
- 店舗・窓口スタッフ
 - 小売業、飲食業、ショールームなどで、商品を販売するための接客を中心に行う人
 - また金融業や通信・サービス業などのローカウンターで接客対応を中心に行う人
- 配送スタッフ、運転手
 - 運転や操縦が主な業務である人(顧客と直接対面するかどうかにかかわらず)
 - 運送会社の配達員、バス・タクシー・電車などの運転手、トラック運転手、船舶や航空機の操縦を行う人など
- その他のサービススタッフ
 - 顧客に直接対面してサービスを行う人全般で、上記に含まれない人
 - 保育・介護スタッフ、塾や研修などの講師、駅員、スポーツインストラクターなど
- 工場や倉庫などで働くスタッフ
 - 工場やプラント、物流倉庫などで働く人
- 建設現場などの作業員
 - 建設現場や土工工事、電気工事などの現場で働く人
- その他の現場作業従事者
 - 上記のいずれにも該当しないが、本社のホワイトカラーと異なる働き方のスタッフ(主に現業職を想定)
 - データ入力、映像・音声編集、検査員、技師など

CQ3 グループ企業での従業員意識調査 について

グループ企業での従業員意識調査を実施しているか否かについては、以下の基準で判断してください。

【「実施している」と回答できるケース】

- ・貴社が従業員調査の方針を策定し、グループ企業への調査を主導して展開している場合
- ・グループ企業の各社が行った調査結果を貴社が定期的に集約している場合

【「実施している」と回答できないケース】

- ・グループ企業の各社が独自に従業員調査を行っており、かつその結果の集約を貴社が定期的には行っていない
- ・貴社が大きいグループ企業の傘下であるとき、親会社は「実施している」ケースに当てはまるが貴社はあてはまらない(【貴社が外資系企業など、貴社よりも大きいグループ企業の傘下である場合の回答方法】記載の通り、大きいグループ企業の傘下である場合は、回答の範囲に貴社の親会社を含んでご回答いただくことはできません。)

EQ13 社会課題解決のためのルール形成活動の定義について

ルールは、規制、規範、規格、その他基準・認証等を想定しています。**ルールは既存のものも含めます。**

〔ルールの具体例〕

- ・商品・サービスの品質を評価する基準・認証
例: FSC認証、レインフォレスト・アライアンス認証、RSPO認証、MSC認証、ASC認証
- ・業界団体等による自主的な規範
例: RBA行動規範
- ・国際機関等が定めた基準・規格
例: ISO認証
- ・国連機関等が採択した行動規範や原則
- ・国・自治体等の法令・規制
例: JIS規格 (QRコード等)
- ・地域や他社との連携によるルール形成
例: DMO、ロビー活動等により実現したルール

環境・社会・経済の課題を解決 (SDGsへ貢献) するビジネスや取り組みの事例をお伺いする設問

環境・社会・経済の課題を解決 (SDGsへ貢献) するビジネスや取り組みをご回答いただく記述式設問が4問 (回答欄は6つ) あります。以下の、設問と回答いただきたい内容の対応に沿ってお答えください。

■設問と回答いただきたい内容の対応

		何によるインパクト・貢献か	貢献する課題	
経済価値	SDGsに貢献するビジネス	EQ16	提供する製品・サービスでの貢献	課題問わず
環境価値	気候変動の緩和・適応	EQ30	事業活動内での貢献	環境課題
	資源循環の実現	EQ39		
社会価値	SDGsに貢献する社会貢献活動	EQ48	事業活動外での社会貢献活動	課題問わず

4つの設問で、**同じ事例を重複して回答しないでください。**

例えば植林活動は気候変動の緩和策 (EQ30)、生態系の保全 (EQ39)、社会貢献活動 (EQ48)、ビジネスの付加価値 (EQ16) の観点で想定されますが、以下の評価視点を参考に設問を選択してください。

		評価視点	
経済価値	SDGsに貢献するビジネス	EQ16	<ul style="list-style-type: none"> ・SDGsへの貢献とビジネスの関連性 ・SDGsへの貢献の独自性、先進性 ・目標設定と実績の測定 ・負の影響の測定とその最小化
環境価値	気候変動の緩和・適応	EQ30	<ul style="list-style-type: none"> ・施策の独自性、先進性 ・環境課題解決への効果の測定、大きさ ・サプライチェーンを巻き込んだ取り組み
	資源循環の実現	EQ39	
社会価値	SDGsに貢献する社会貢献活動	EQ48	<ul style="list-style-type: none"> ・活動と自社事業との関連性 (地域におけるつながりを含む) ・社会課題解決への効果の測定、大きさ

■EQ18 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): 回答例

食品	ノンアルコールビールの開発・提供、完全養殖クロマグロ
化学・石油	結核の高感度な迅速診断キット、風力発電ブレード用炭素繊維複合材料、リチウムイオン二次電池用セパレーター、自動車用遮音・遮熱中間膜、使用済プラスチックの化学原料リサイクル事業
非鉄・鉄鋼	容器の殺菌に薬剤を使用しない無菌常温充填システム、貴金属リサイクル事業
医薬品	革新的新薬の創出
電機・精密・機械	純水素燃料電池、省エネ家電、地熱発電システム、土砂災害予兆検知システム、純水リサイクル装置、ごみ焼却発電設備、エネルギー自立型汚泥焼却炉、台紙の無いシール・ラベル
自動車・輸送用機器	歩行者保護エアバッグ、ライドシェアサービス、ドライバー異常時対応システム
建設業	ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)、ZEB (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)、木質バイオマス発電事業
電力・ガス	再生可能エネルギー事業
商社	駐車場を起点としたモビリティプラットフォーム、海外淡水化事業、サーモンの陸上養殖事業、カタールにおける造水・給水事業、ミックスプラスチックリサイクル事業
運輸	船上キャッシュレス決済サービス、森づくり企画の旅行商品
倉庫・不動産	ZEH賃貸住宅、企業の障がい者雇用支援サービス、社会的課題を解決する都市づくり
通信・サービス	AI運行バス、防災シェルター、フードロス削減のためのシェアリングプラットフォームのスマホアプリ、充電インフラシステムサービス、児童発達支援・放課後等デイサービス
小売り・外食	MSCなどの認証を取得した食品のみで構成した売り場、移動販売サービス、子供服のシェアリングサービス
金融	インドでのマイクロ・インシュアランス、エコファンド、ソーシャルボンド・グリーンボンド発行支援、SDGs経営計画策定支援

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

最も事業規模の大きい社会課題解決に貢献していると思われるビジネスについてお答えください。
特に上市の時期は問いません。

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)

事業の「新規性」も評価するため、できるだけ直近に上市した商品・サービスの中で
他社と比較して特に社会課題解決の観点から革新的と思われるビジネスについてお答えください。
(2023年4月以降に上市した製品・サービスが望ましい)

EQ24 環境負荷データにおける中長期目標について**■目標について**

- ・温暖化ガスは削減率目標、消費電力量のうち再生可能エネルギーは消費電力量に占める割合の目標をお答え
- ・EQ23カーボンニュートラル宣言の内容も含めてご回答ください。
- ・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。
- ・中期目標でカーボンニュートラルを達成している場合、長期目標は空欄で構いません。

■③目標数値について

- ・温暖化ガスは削減率目標、消費電力量のうち再生可能エネルギーは消費電力量に占める割合の目標をお答えく
- ・総量で削減目標を定めている場合も、削減率または再生可能エネルギー比率に換算してご回答ください。
- ・Scope3の回答欄は、Scope1+2+3を合算した削減目標も回答可能です。

■④うちオフセットによる削減率について

- ・温暖化ガスについては、カーボンクレジットなどのオフセットによる削減を含む場合には、オフセットによる削減率を
ご回答ください。
- ・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。

■⑤連結全体に対するカバー範囲について

- ・目標のカバー範囲について、貴社の連結グループ排出量全体における割合を⑤カバー範囲でお答えください。

EQ28 削減貢献量について**■回答例:削減貢献量の具体的な内容**

- 評価した商品・サービス(50文字以内)
樹脂製の高断熱窓
- 設定したベースライン(30文字以内)
アルミ製窓
- 削減貢献量の具体的な内容(150文字以内)
住宅一棟あたりで想定されるアルミ窓のエネルギー消費量を100とした場合の断熱効果を試算。この高断熱窓に転換すると、冷暖房によるCO2排出量を10年間で30%削減することが可能。削減量×各年度販売数でCO2の削減貢献量を算出した。この製品の削減貢献量は2015年比20%増を達成

(2022年時点)※以下環境省の資料も参考にご回答ください。

https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/SC_syousai_Option1_2023030

■以下にあげる内容は削減貢献量に該当しません

- ・2050年ネットゼロや自社の排出量削減目標に対する取組に該当するもの
- ・自社で消費している電力を再生可能エネルギーへ100%転換するなど、Scope2での削減に該当するもの
- ・物流サプライチェーンの見直しなど、Scope3での削減に該当するもの

EQ33 環境負荷データの定義について

■設問全体

増加量以外、「0」の場合は、空欄とせずに「0」を入力してください。

把握範囲や算出ルールに変更があった場合（合併、連結子会社の増減、事業譲渡・継承、Scope3の把握カテゴリ追加など）でも原則として直近年度の把握範囲・算出ルールで過去実績の遡及算出が可能な場合は、遡及算出された数値をご回答ください。

ただし、排出量等の大幅な増加の主因となる水準での変更があり、かつ**遡及算出が不可能な場合についてのみ**、その増加量を増加があった年度の「バウンダリー・算出方法による増加量」に入力してください。
※事業の成長による排出量の増加については、「バウンダリー・算出方法による増加量」には入れられません。

回答例:

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
Scope3					
5,000	19,500	21,000	24,000	23,000	tCO2e
Scope3のうちバウンダリー・算出方法による増加量					
	15,000		5,000		tCO2e
↑ 22年度から把握カテゴリを拡大			↑ 24年度期初に合併で増加		
「バウンダリー・算出方法による増加量を除いた増減」が自動計算で表示されるのでご確認ください。					
2022→2023	2023→2024	2024→2025	2025→2026		
-500	1,500	-2,000	-1,000		tCO2e

■温暖化ガス排出量

使用電力量を各電気事業者別に算出できる場合はその電気事業者の実排出係数を、使用電力量の内訳が不明な場合は代替値で計算し、ご記入ください。
カーボンクレジットを使い排出量を削減した場合は、**カーボンクレジット使用前**の数値をご記入ください。
また、事業所として再生可能エネルギー発電施設を有する場合は、「再生可能エネルギー固定価格買取制度」等により他社へ売電を行っている場合は、総排出量からオフセットすることはできません。
各温暖化ガスの排出量の算出にあたっては、温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の「算定方法・排出係数一覧」を使用してください。⇒ <https://policies.env.go.jp/earth/ghg-santeikohyo/calc.htr>

▼ロケーション基準とマーケット基準

Scope2の温暖化ガス排出量の算出にはロケーション基準とマーケット基準があります。
ロケーション基準はエネルギー消費がなされた地域や国で通常規定されている平均排出原単位を反映しており、マーケット基準は契約電力会社等の選択に基づいた係数を反映しています。
本調査ではマーケット基準のほうが精緻に温暖化ガス排出量を把握ができると考えており、両方の基準で算出している場合は、マーケット基準での回答を優先してください。
そのうえで、SQで基準を回答してください。

※電力分に関しては、各電気事業者別に算出できる場合は、実排出係数を使用して算出してください。

内訳が分からない場合は、同一覧の代替値で算出ください。

※2026年度達成目標は2025年度の係数に準じてください。

※海外の換算係数は当該国において単位変換のための標準単位が定められている場合にはそれに準じ、ない場合は国内に準じてください。

■カーボンクレジット購入量

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。

省エネルギー設備・機器の導入や再生可能エネルギーの利用による排出削減量、適切な森林管理によるCO2等の吸収量など、J-クレジットなど政府や国連が主導する公的な枠組みで発行されたものをご回答ください。
ボランティア（民間）クレジットは入れないでください

■証書購入量

電力会社やエネルギー創出に関わる事業者の場合、証書購入量については、電力供給とセットで販売するために購入している分も含めてご回答ください。

証書購入量は非化石証書やグリーン電力証書などを入力して下さい。

■消費電力量

事業所として再生可能エネルギー発電施設を有する場合、発電電力を自社消費している分は消費電力量としてカウントしてください。「再生可能エネルギー固定価格買取制度」等による他社への売電分は、消費電力量から減じることはできません。

■再生可能エネルギー

自社・グループ拠点内に設備を置いての利用か、グリーン電力証書、再生可能エネルギー由来の炭素クレジット等、再生可能エネルギー由来であることが証明できるもののみとします。

■証書購入量

上記、再生可能エネルギーのうち、非化石証書やグリーン電力証書等の購入量をご回答ください。

■ Scope3 15カテゴリの調査票上の番号と内容の対応

15カテゴリは以下「環境省 グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に準拠しています。
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/estimate.html

調査票上の番号	Scope3カテゴリ	該当する活動(例)
①	購入した製品・サービス	原材料の調達、パッケージングの外部委託、消耗品の調達
②	資本財	生産設備の増設(複数年にわたり建設・製造されている場合には、建設・製造が終了した最終年に計上)
③	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	調達している燃料の上流工程(採掘、精製等) 調達している電力の上流工程(発電に使用する燃料の採掘、精製等)
④	輸送、配送(上流)	調達物流、横持物流、出荷物流(自社が荷主)
⑤	事業から出る廃棄物	廃棄物(有価のものは除く)の自社以外での輸送(※1)、処理
⑥	出張	従業員の出張
⑦	雇用者の通勤	従業員の通勤
⑧	リース資産(上流)	自社が賃借しているリース資産の稼働(算定・報告・公表制度では、Scope1,2に計上するため、該当なしのケースが大半)
⑨	輸送、配送(下流)	出荷輸送(自社が荷主の輸送以降)、倉庫での保管、小売店での販売
⑩	販売した製品の加工	事業者による中間製品の加工
⑪	販売した製品の使用	使用者による製品の使用
⑫	販売した製品の廃棄	使用者による製品の廃棄時の輸送(※2)、処理
⑬	リース資産(下流)	自社が賃貸事業者として所有し、他者に賃貸しているリース資産の稼働
⑭	フランチャイズ	自社が主宰するフランチャイズの加盟者のScope1,2に該当する活動
⑮	投資	株式投資、債券投資、プロジェクトファイナンスなどの運用

※1 Scope3基準及び基本ガイドラインでは、輸送を任意算定対象としています。

※2 Scope3基準及び基本ガイドラインでは、輸送を算定対象外としていますが、算定頂いても構いません。

EQ40~EQ43 人権の尊重 について

EQ40SQ1 人権方針の内容

選択肢1の「経済産業省のガイドライン」とは、2022年9月に経済産業省が公表した

『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』

(<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a>、以下「本ガイドライン」)

を指します。

2023年4月には、本ガイドラインを人権担当者向けに解説した資料

『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』

(<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.h>、以下「本参考資料」)も公開されております。

本ガイドラインおよび本参考資料では、人権方針に記載することが考えられる項目の例として、以下のa~iが挙げられています。

- | | |
|--|------------------------|
| a. 企業全体の経営理念との関係性、位置づけ | e. 重要な人権課題 |
| b. 人権方針の適用範囲(取引先を含めたすべての
ビジネスパートナーが、人権を尊重するよう期待することの明示) | f. 人権デュー・デリジェンスの継続的な実施 |
| c. 人権に関する国際条約および国内法の遵守 | g. 教育 |
| d. 人権に関するガバナンス体制 | h. 救済 |
| | i. ステークホルダーとの対話や協議 |

これらが**全て貴社の人権方針の内容に書かれている場合のみ**、選択肢1を選択できます。

選択肢2は、ビジネスパートナーに対して、上記b.の「期待」を超えて貴社から積極的に人権尊重のための支援等を行うことを表明している場合のみ選択できます。

EQ41 本調査における人権デュー・デリジェンスの定義

以下の①~③を定期的に繰り返す事を規定し、実施している場合のみ、「実施している」を選択できます。

①人権リスクの特定

自社およびサプライチェーン上の人権リスクを特定する

②特定されたリスクに対する予防・軽減策の実行

自社およびサプライチェーン上で特定されたリスクに対して、予防・軽減策を実行する

③実行した予防・軽減策に対する実効性の評価

予防・軽減策の効果について定期的に評価し、場合によっては予防・軽減策の見直しを行う

EQ47 社会貢献活動費 について

【社会貢献活動費に含めていただきたいもの】

- 法人税法上「国または地方公共団体に対する寄付金(災害義援金含む)」「指定寄付金」「特定公益増進法人寄付金(損金算入限度額超過分も含む)」に該当する寄付金
- その他、社会貢献活動に関わる寄付金
- 自社保有施設の開放(施設利用費を金額換算したもの)
- 社会貢献活動への社員参加、業務の一環としての地域行事参加・講演会講師にかかる人件費
- 自社製品の現物寄付(帳簿上の金額換算額)
- 企業財団等への出資金
※自社が母体の場合も、財団法人の支出額ではなく貴社から財団法人への今年度出資額をご記入ください。

【社会貢献活動費から除いていただきたいもの】

- 営利法人や営利目的の事業に対する寄付・出資・協賛
- 広告・宣伝や自社の製品開発・技術開発を主たる目的とした事業への出資
- 業界団体等の会費
- 企業としての支出ではなく、社員や顧客・ユーザーが自社を経由して寄付した金額(社員募金、マッチングギフト・マッチング寄付の個人支出分等)
- 法人税法上「一般寄付金」のうち、政治献金や宗教団体に対する寄付金、一般的な協賛金等

AQ6、7、EQ50～53 組織形態とガバナンスの各設問について

AQ6で選択いただいた組織形態を前提にご回答ください(組織形態はコーポレートガバナンス報告書に記載されています)。

	指名委員会等設置会社	監査等委員会設置会社	監査役会設置会社
AQ6	1.指名委員会等設置会社	2.監査等委員会設置会社	3.いずれにも該当しない
AQ7 (役員人数)	監査委員は取締役を含める ③執行役 も回答	監査等委員は取締役を含める ③執行役 はblank	③執行役 はblank
EQ50 (任意委員会)	回答不要 (指名・報酬委員会の設置は義務)	任意設置の指名委員会・報酬委員会の有無を回答	
EQ51 (委員会構成)	取締役会、指名委員会、報酬委員会全て回答	いずれも設置せず ↓ 取締役会のみ回答	いずれも設置せず ↓ 取締役会のみ回答
	監査委員は ①②③(取締役)として回答	監査等委員は ①②③(取締役)として回答	いずれか設置している 取締役会に加え、設置している任意委員会について回答

銀行・証券・保険業を主たる事業とする企業様のご回答方法について

金融業(銀行・証券・保険業)が主たる事業の場合は、設問を以下のように読み替えてご回答ください。

■AQ2a BtoC比率

- 銀行業 → 貸出金残高のうち個人向け貸出金(住宅ローンなど)の割合
- 証券業 → 受入手数料のうち、個人口座の証券取引の手数料収入(把握していない場合は、相対取引でない通常の市場取引での手数料収入で代替可)
- 保険業 → 保有契約残高のうち個人契約の割合

■AQ2b 総売上高に占める海外向け売上の比率

有価証券報告書のセグメント情報中の「地域ごとの情報」の記載方法に準拠しています。

- 銀行業 → 経常収益に占める国際業務経常収益の比率
- 証券業 → 純営業収益に占める海外純営業収益の比率
- 保険業 → 正味収入保険料(損保)および生命保険料(生保)に占める海外の比率

■AQ3、BQ4SQ2 決算数値

以下の内容に読み替えてご回答ください。

	銀行	証券	損保	生保
売上高	経常収益	営業収益	経常収益	経常収益
製造原価および販管費中の 人件費	営業経費中の 人件費	営業経費中の 人件費	事業費中の 人件費	事業費中の 人件費
製造原価および販管費中の 減価償却費	営業経費中の 減価償却費	営業経費の 減価償却費	事業費中の 減価償却費	その他経常費用中の 減価償却費
営業利益	業務純益	営業利益	経常利益	基礎利益
有利子負債	入力不要です	通常の有利子負債	入力不要です	入力不要です

■BQ54 研究開発職

金融業の場合、以下のような職種が想定されます。

- 研究職: エコノミスト、アナリスト、ストラテジスト、クオンツ、アクチュアリー
- 商品開発職: 金融商品開発

■CQ1 研究開発費

以下に該当する金額をご回答ください(人件費含む)。なお、一部項目の金額が不明または非公表の場合には、全ての項目の合計ではなく一部項目の合計でも構いません。

- ・新しい金融商品の企画立案、開発のための費用
- ・市場調査のための費用
- ・シンクタンク・コンサルティング等の事業における分析手法や分析ツールの開発費用

貴社が非上場である場合のご回答方法について**■BQ4SQ2 決算数値**

生産性を算出するために必要な設問となっています。
全て埋まっていないと評価ができないということはありませんが、可能な範囲でお答えください。

■AQ3 決算数値

SDGs経営調査の評価で使用します。
回答が無いと評価が下がる可能性がありますので、できるだけご回答ください。
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。

【外資系企業様のご回答方法】**■AQ2、4、5 事業内容、拠点など**

グループ全体ではなく、日本法人についてお答えください。
ただし拠点については、日本法人で採用した従業員が常駐していれば、拠点ありとみなして構いません。

■BQ2~3 開示している内容

【貴社が外資系企業など、貴社よりも大きいグループ企業の傘下である場合の回答方法】に記載のルールが原則となりますが、外資系企業で情報公開が全世界ベースの場合、貴社(日本法人)の社名が明記されていなくても、地域別で「Japan」「Asia」「East Asia」など、ある程度地域が特定された形で開示されていれば自社の数値を開示しているとみなして構いません。

■CQ3~4 グループ全体のエンゲージメント・現場力向上

日本法人で回答する場合は、海外グループは原則ご回答対象外となります。
ただし、日本法人がアジアを管轄しているような場合は、アジア圏を海外進出として扱っても問題ありません。

設問新旧対応表

※昨年Q番号が書かれていても、全く同一の設問とは限らないのでご注意ください

今年Q	昨年Q	内容	今年Q	昨年Q	内容
AQ0	AQ0	個別回答公開の可否	6)		人材への投資
I. 事業内容、顧客層、拠点			BQ32	BQ28	研修費用・研修時間
AQ1	AQ1	業種	BQ33	BQ29	訓練・研修メニュー
AQ2	AQ2	売上高構成比	BQ34	BQ30	スキル向上・学び直し支援
AQ3	EQ64	財務指標	BQ35	BQ31	スキル・キャリア開発支援施策
AQ4	AQ3	拠点・地域・従業員割合	7) エンゲージメント・モチベーション向上②		
AQ5	AQ4	海外拠点の主要機能	c. 人事評価制度		
II. 経営トップ・役員			BQ36	BQ36	人事考課の評価結果開示
AQ6	AQ6	組織形態	BQ37	BQ37	公正で客観的な人事考課
AQ7	AQ7	役員の数	8) 多様で柔軟な働き方		
AQ8	AQ8	経営トップの後継者育成	a. 正社員の多様な勤務体系		
III. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用			BQ38	BQ38	職務限定正社員
1) 人材活用における方針・計画と責任体制			BQ39	BQ39	キャリア向上支援
BQ1	BQ1	人材活用の統括責任者	BQ40	BQ40	地域限定正社員
BQ2	BQ2	経営戦略に連動した人材戦略	BQ41	BQ41	住居の移転を伴う転勤に関する施策
BQ3	BQ3	人的資本経営に関する指標	BQ42	BQ42	転換制度・実績
2) 基本情報			BQ43	BQ43	非正規雇用者の無期・直雇用転換
BQ4	BQ4	人事・労務系設問の回答範囲	BQ44	BQ44	退職者の再雇用制度・実績
BQ5	BQ5	従業員の人数	b. 時間に関する多様で柔軟な働き方		
BQ6	BQ6	入社人数	BQ45	BQ45	短時間勤務の条件
BQ7	BQ7	離職人数	BQ46	BQ46	短時間勤務の人数
BQ8	BQ8	職掌・職種別構成比率	BQ47	BQ47	育児・介護休業
BQ9	BQ9	平均勤続年数	BQ48	BQ48	休職からの復帰支援
BQ10	BQ10	役職者の人数	BQ49	BQ49	時間についての多様で柔軟な働き方
BQ11	BQ11	認定の取得	c. 場所に関する多様で柔軟な働き方		
3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進			BQ50	BQ50	場所についての多様で柔軟な働き方
BQ12	BQ12	標準的な所定労働時間	BQ51	BQ51	在宅勤務やオフィスの環境整備
BQ13	BQ13	年間総実労働時間	d. 社外活動		
BQ14	BQ14	法定時間外労働の状況	BQ52	BQ52	従業員の社外活動支援
BQ15	BQ15	休日の状況	BQ53	BQ53	副業・兼業
BQ16	BQ16	労働時間適正化・休暇取得奨励	9) イノベーション人材育成		
BQ17	BQ17	メンタルヘルス不調による休職・退職	BQ54	BQ54	研究職等の人数
BQ18	BQ18	メンタルヘルス不調防止策	BQ55	BQ55	IT人材の状況
BQ19	BQ19	健康診断結果	10) 人材活用におけるテクノロジーの導入・活用		
BQ20	BQ20	法定外福利費	BQ56	BQ56	AI・IoT・ビッグデータの教育
4) ダイバーシティの推進			BQ57	BQ57	ペーパーレス化・デジタル化
BQ21	BQ21	推進するための施策	BQ58	BQ59	業務効率化
BQ22	BQ22	60歳以上の従業員の雇用	BQ59	DQ4	生成AIの利用可能対象
BQ23	BQ23	50代以上の出向・転籍人数	BQ60	新規	AIエージェント導入
BQ24	BQ24	障害者雇用率	BQ61	BQ60	コミュニケーション円滑化
BQ25	BQ25	障害者雇用の状況	BQ62	BQ61	データヘルス
5) エンゲージメント・モチベーション向上①			BQ63	BQ62	人事機能の高度化・効率化
a. 従業員調査			BQ64	BQ63	現場改善
BQ26	BQ26	従業員調査の実施	BQ65	BQ64	人材活用事例
BQ27	BQ27	ストレスチェックの実施結果	11) 変革・先進・独自施策		
b. 賃金体系			BQ66	BQ65	人材活用に関するユニークな施策
BQ28	BQ32	給与	BQ67	BQ66	人材への投資に関するユニークな施策
BQ29	BQ33	基本給の構成比率			
BQ30	BQ34	正社員と非正社員の待遇差			
BQ31	BQ35	ベースアップ・賃金改善			

今年Q	昨年Q	内容	今年Q	昨年Q	内容
12)イノベーション創出支援			2)気候変動		
BQ68	BQ67	提案制度	EQ21	新規	トランジションプラン
BQ69	BQ68	研究開発力向上・他社との協業	EQ22	EQ22	分析と情報開示
BQ70	BQ69	人材交流	EQ23	EQ23	カーボンニュートラル宣言
BQ71	BQ70	開発力・モチベーション向上	EQ24	EQ24	中長期目標・公表の有無
BQ72	BQ71	AI・IoT・ビッグデータとの関わり	EQ25	EQ25	インターナルカーボンプライシングの設定
13)イノベーションへの投資			EQ26	新規	GX-ETS 対象企業
CQ1	CQ1	研究開発費・ICT投資額	EQ27	EQ27	サプライヤーへの取組
14)顧客対応スタッフ、現場スタッフ			EQ28	EQ28	削減貢献量の測定
CQ2	CQ2	顧客対応スタッフ、現場スタッフ	EQ29	EQ29	CFPの算定
15)グループ全体のエンゲージメント・現場力向上			EQ30	EQ30	ユニーク・効果のあった施策
CQ3	CQ3	グループ企業での従業員意識調査	3)環境負荷データ		
CQ4	CQ4	グループスタッフへの施策	EQ31	EQ31	把握の範囲、公表・第三者検証
IV. 2026トピック設問			EQ32	EQ32	SBTイニシアチブへの参加
DQ1	DQ1	制度導入・推進時期	EQ33	EQ33	実績・見込み数値
DQ2	DQ3	在宅勤務制度難点	EQ34	EQ34	脱炭素関連の包括的な開示の公開URL
DQ3	DQ6	人手不足感	EQ35	EQ35	原単位管理
DQ4	DQ7	人手不足への対応	4)資源循環、自然資本		
DQ5	新規	採用開始時期	EQ36	EQ36	自然資本に関する分析
DQ6	DQ8	人的資本経営推進の優先課題	EQ37	EQ37	自社事業資源の把握・分析
V. 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・体制			EQ38	EQ38	サーキュラーエコノミーに関する情報開示
1)環境・社会・経済の課題解決に対する方針			EQ39	EQ39	ユニーク・効果のあった施策
EQ1	EQ1	トップメッセージ発信	VIII. 社会価値		
EQ2	EQ2	重要課題の特定・見直し	1)人権の尊重		
EQ3	EQ3	イニシアチブへの賛同・加盟	EQ40	EQ40	人権方針の策定
2)環境・社会・経済の課題解決の推進体制			EQ41	EQ41	人権デュー・デリジェンスの実施状況
EQ4	EQ4	サステナビリティ推進の役員層責任者	EQ42	EQ42	苦情処理・救済窓口の設置・公表
EQ5	EQ5	SDGs貢献推進のための委員会・会議体	EQ43	EQ43	方針・取り組み状況等の開示
EQ6	EQ6	サステナビリティ領域の統括専門部署	EQ44	EQ41SQ3	サプライチェーンへの人権リスク低減策
EQ7	EQ7	サステナビリティ推進体制の内容開示	2)社会貢献		
EQ8	EQ8	SDGsへの貢献についての客観的評価	EQ45	EQ44	社会貢献活動の内容開示
3)環境・社会・経済の課題解決の浸透のための取り組み			EQ46	EQ45	従業員の社会貢献活動に対する支援
EQ9	EQ9	SDGsへの貢献の社内浸透	EQ47	EQ46	社会貢献活動費
4)報告とコミュニケーション			EQ48	EQ47	社会貢献活動の具体的内容
EQ10	EQ11	SSBJ基準開示の目標年度	IX. ガバナンス		
EQ11	EQ12	投資家との対話	EQ49	EQ50	リスクマネジメントに関する取組開示
EQ12	EQ13	サプライヤーとの連携	EQ50	EQ51	任意の指名委員会・報酬委員会の設置
EQ13	EQ14	社会課題解決のためのルール形成活動	EQ51	EQ52	取締役会および指名・報酬委員会
EQ14	新規	ステークホルダーエンゲージメント	EQ52	EQ53	取締役会および各委員会の議長
VI. 経済価値			EQ53	EQ54	取締役会の議長と指名委員会のメンバー
1)サステナブルファイナンスへの取り組み			EQ54	EQ55	経営トップ・役員を選任・解任規定
EQ15	EQ16	ESG債の発行	EQ55	EQ56	取締役会における実効性を高める取組
2)事業活動を通じた環境・社会・経済の課題解決			EQ56	EQ57	資本コストを意識した経営実現への取組
EQ16	EQ18	SDGsへ貢献するビジネス	EQ57	EQ58	取締役の経験・専門性等の開示
VII. 環境価値			EQ58	EQ60	サステナビリティに関する役員報酬
1)環境経営の方針			EQ59	EQ59	業績連動型報酬
EQ17	EQ19	環境に関する具体的な方針の公表	EQ60	EQ61	政策保有株式
EQ18	新規	ガバナンス・リスク管理体制	EQ61	EQ62	機関投資家と社外取締役の対話
EQ19	EQ20	環境監査の実施	EQ62	新規	利益配分に関する方針や取り組み
EQ20	EQ21	自社の調達やサプライヤーに求める対応	EQ63	新規	ガバナンスに関する方針の開示