

NIKKEI

Smart Work

日経「スマートワーク経営」調査内容解説 ～今年の方針

NIKKEI-R

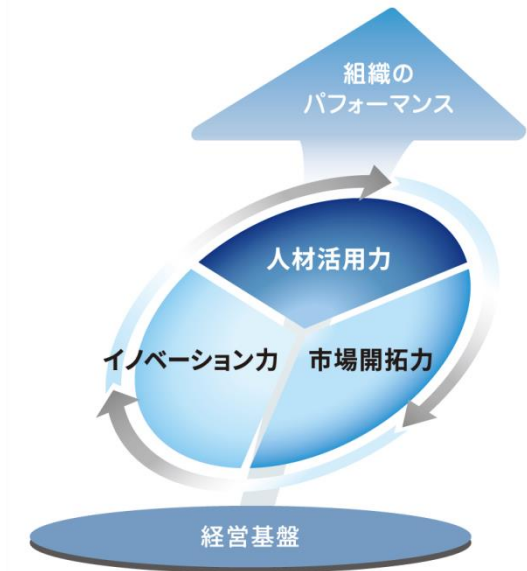
日経リサーチ

コンテンツ事業本部 編集企画部

2019年5月9日

■ Smart Workとは	2	■ 調査の回答について	22
調査設計監修	3	日経「スマートワーク経営」調査の	
Smart Work経営調査・SDGs		基本的な考え方	23
経営調査の同時実施について	4	調査票の構成	26
■ 調査実施概要	5	回答のポイント	28
各調査へのエントリーについて	6	今回の主な改訂ポイント	37
■ 評価フレームについて	9	■ 評価上のポイント	41
■ 掲載・表彰について	13	テクノロジーに関する設問	42
掲載～表彰式のスケジュール	14	KPIに関する設問	47
前回調査の結果・掲載イメージ	15	全般的なご回答のポイント	51
フィードバックについて	16	■ 全体スケジュール	53
ロゴの使用について	17	■ 調査に関するお問い合わせ先	54
評価レポート（有償）について	21		

- 日経グループは、新たな時代に競争力を発揮する企業経営のあり方として「Smart Work」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従業員の能力を最大限に活用することが必須です。「Smart Work」とは、多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略です。



鶴 光太郎

慶應義塾大学大学院商学研究科教授

- ・経済産業研究所プログラムディレクター／ファカルティフェロー
- ・内閣府規制改革会議委員（雇用ワーキンググループ座長）
（2013～16年）
などを務める。

山本 勲

慶應義塾大学商学部教授

滝澤 美帆

学習院大学経済学部経済学科准教授

- 第3回日経「Smart Work経営」調査は、第1回日経「SDGs経営」調査と同時に実施します。
- 人材、ガバナンスなど両調査でお訊ねする必要がある内容について、それぞれの調査で似たような内容をお答えいただく必要がなく、1回で回答が完了します。内容の確認なども、原則両調査一括で行います。
- 掲載やフィードバックは、それぞれの調査で別々に実施します。
- 昨年実施した「従業員調査」については、今回は実施しません。

2019年調査 概要

項目	内容
対象企業	国内全ての上場企業 従業員数100人以上の非上場企業
実施期間	5月13日～7月5日 1次締切：6月21日（金） / 最終締切：7月5日（金） 18:00 ※最終締切以降の延長はありませんのでご注意ください
調査方法	電子調査票（Excelファイル）ダウンロード・アップロード形式 https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2019/ ☆5/13 open 回答の手順など詳細は、こちらのサイトをご参照ください。 https://www.nikkei-r.co.jp/service/management/smartwork_survey/2019.html

- 基本的には、調査票の全てのセクションにご回答いただければ、自動的に両方の調査にエントリーしたものと扱われます。できるだけ両方の調査のご回答をお願いします。
- ただし、片方の調査にのみエントリーを希望することも可能です。
- 片方の調査にのみエントリーしたい場合は、調査票冒頭のエントリー確認で、エントリーを希望しない調査のチェックを外してください。

エントリーのご確認

「スマートワーク経営」調査、「SDGs経営」調査にエントリーしますか。そのままご提出いただくと、両方の調査にエントリーされます。
片方だけにエントリーしたい場合に限り、エントリーしない方の「1」を削除してください。

1 「スマートワーク経営」調査にエントリーします

1 「SDGs経営」調査にエントリーします

調査対象	全上場3,727社および従業員100人以上の非上場企業
調査実施期間	2018年5月～7月
回答社数	663社（うち上場634社（回答率17.0%）、非上場29社）

※評価には、消費者・ビジネスマンによる企業ブランド調査、日経記者調査、M & Aデータ、日経NEEDSデータも使用

■業種別回答社数

業種	社数	業種	社数
製造合計	321	非製造合計	342
食品	35	建設業	42
化学・石油	56	電力・ガス	7
非鉄・鉄鋼	21	商社	32
医薬品	24	運輸	16
その他素材	20	倉庫・不動産	24
電機・精密・機械	93	通信・サービス	88
自動車・輸送用機器	34	小売り・外食	58
その他製造業	38	金融	51
		その他非製造業	24

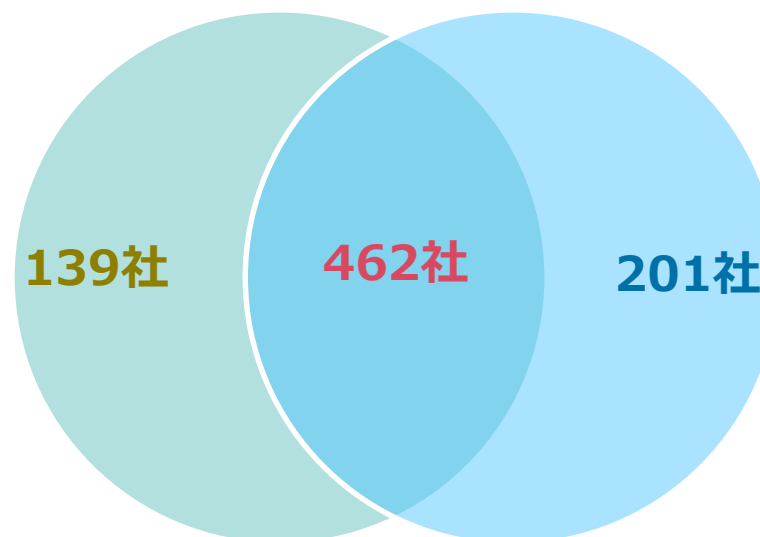
■規模別回答社数

正社員数	社数
500人未満	123
500～1000人未満	76
1000～3000人未満	185
3000～5000人未満	92
5000～10000人未満	67
10000人以上	75

■ 2018年調査は、2017年調査よりも約1割参加企業が増えました。

	2017調査	2018調査
上場企業数	3,673社	3,727社
上場回答数	587社	634社
非上場回答数	15社	29社
回答数合計	602社	663社

1割増



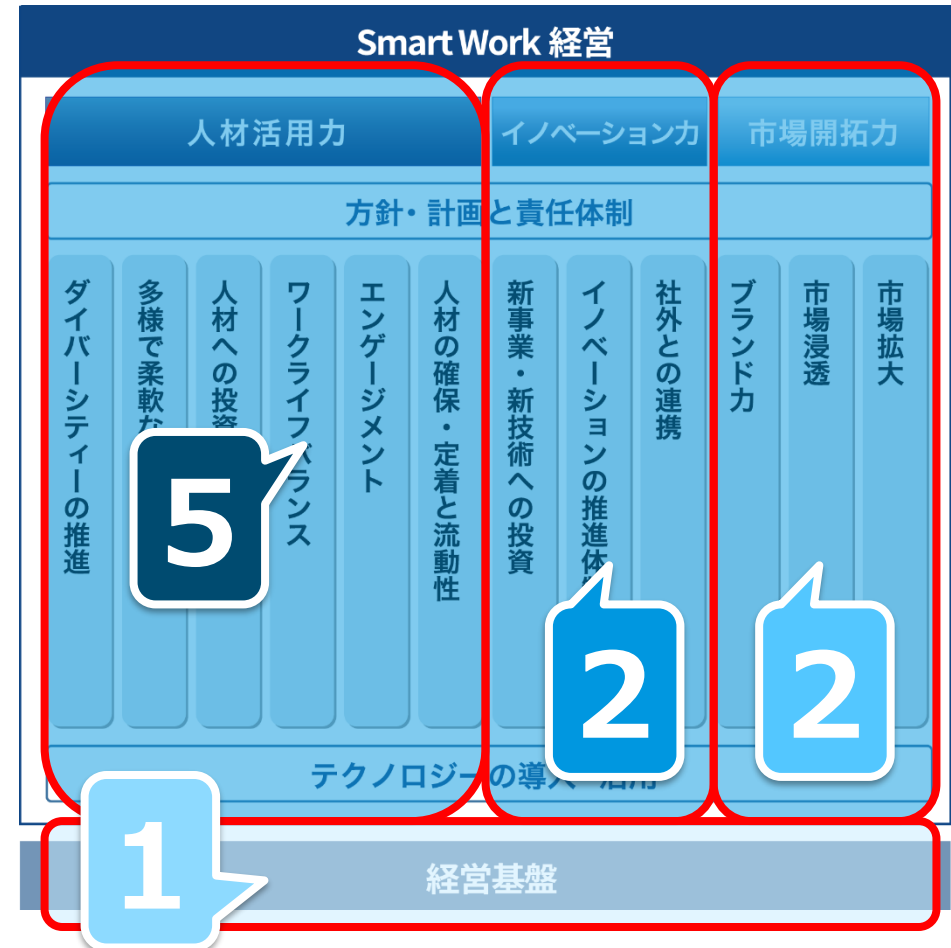
評価フレームについて

NIKKEI-R

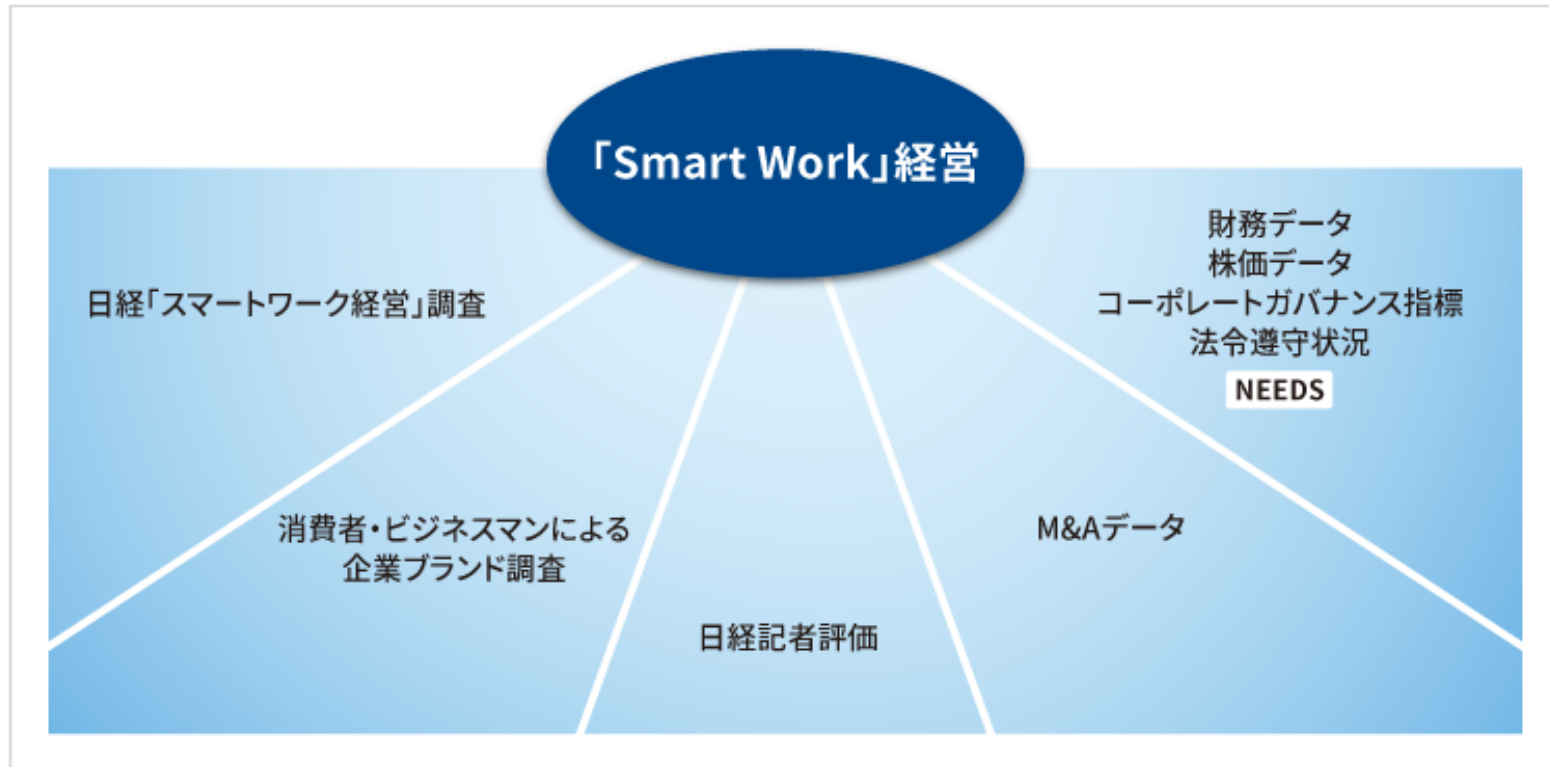
- 「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」「経営基盤」4つの分野を構成する各指標の得点を合計し、総合的に評価
- 方針・計画と責任体制、テクノロジーの導入・活用については、「経営基盤」を除く3分野共通の評価項目



- 「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」「経営基盤」4つの分野を構成する各指標の得点を合計し、総合的に評価
- 方針・計画と責任体制、テクノロジーの導入・活用については、「経営基盤」を除く3分野共通の評価項目
- 4分野のウエートは、5:2:2:1 (昨年実績)



- 基礎データとして企業調査の回答データを使用
- 一部項目については消費者向けのインターネット調査、日本経済新聞社のデスク・編集委員等への調査、その他各種外部データを使用
- 調査に回答のあった企業のみで相対評価



掲載・表彰について

NIKKEI-R

<p>11月</p>	<p>新聞掲載・調査結果のフィードバック ・・・日本経済新聞、日経産業新聞、日経電子版などに掲載予定</p>
<p>12月</p>	<p>解説セミナー ・・・調査から分かった今年のトレンドや、上位企業の特徴などを紹介</p>
<p>12月</p>	<p>表彰企業発表 ・・・調査の結果を踏まえ、Smart Work大賞の選出</p>
<p>2020年 2月</p>	<p>「日経Smart Work大賞」表彰式 ・・・優秀企業を表彰</p>

「日経Smart Workプロジェクト」に関する情報は
以下のサイトをご参照ください。

<http://smartwork.nikkei.co.jp/>

サイト上部の「SURVEY」から
過去の掲載やセミナーの内容がご覧いただけます。

(参考) 前回掲載実績

- ✓ 2018/11/19付 日本経済新聞、日経産業新聞にて掲載
- ✓ 偏差値50以上の企業：社名と分野別評価を一覧掲載
- ✓ 偏差値50未満の企業：参加企業の一覧を掲載

ご回答いただいた企業様には、
フィードバックレポート（全体結果および貴社の結果）をお送りします。

格付けの元になっ
ている偏差値

格付けを構成する
指標の偏差値



総合偏差値

分野別偏差値

分野別格付けごとの
社数分布

分野内の各指標と
配点のウエイト

各指標の偏差値

> ロゴの使用について

- 偏差値をもとに、星により認定
- 星3つ以上の認定を受けた企業は、星認定ロゴマークを自社のHPや印刷物等でご利用いただけます（無料）。
- 偏差値50未満の企業も、参加企業ロゴをご利用いただけます。
- 該当の企業には掲載後、メールにてロゴマークをお送りします。ご利用は無料ですが、日本経済新聞社にご一報の上お使いください。

<星認定ロゴ（前回調査の例）>



<参加企業ロゴ>



星	偏差値
★★★★★	70以上
★★★★☆	65以上70未満
★★★★	60以上65未満
★★★☆☆	55以上60未満
★★★	50以上55未満

■ 採用サイトなどで、自社の取り組みに対する外部評価として紹介 (例：サントリーホールディングス)

社外からの評価

サントリーの働き方改革やダイバーシティ強化の取り組みは、社外からも高い評価を頂いています。

働き方

「日経スマートワークの大賞」受賞

第2回「日経Smart Work大賞」において大賞を受賞。

日本経済新聞社が実施する「日経Smart Work経営調査2018」において5つ星の最高評価を獲得しました。特に、「人材活用力」の分野で2年連続での「S++」獲得となりました。女性やシニア人材の活用、コラボレイティブセンター設立などの「ダイバーシティの推進」、そして、働き方改革推進リーダーの活躍や業務自動化ソフトウェアRPAの全社導入など「多様で柔軟な働き方の実現」における数多くの取り組みが高い評価につながりました。

(ご参考：[「日経Smart Work大賞2019」](#))



■ CSR報告書や自社サイト内で、取り組みに対する外部評価として紹介 (例：ソフトバンク)

「第2回日経Smart Work経営調査」五つ星と「日経Smart Work大賞 2019」特別賞を獲得



日本経済新聞社が実施する「第2回日経Smart Work経営調査」において、最高評価である五つ星を獲得しました。本調査は、全上場企業および従業員100人以上の企業を対象として、「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」「経営基盤」の4つの柱について評価し、「企業の力」を総合的に判定するものです。

さらに、市場開拓や、イノベーション力強化、先端テクノロジーの積極的な活用や、他社の先端技術の利用を進めている点なども評価され、「日経Smart Work大賞 2019」における審査委員特別賞を獲得しています。

■ ニュースリリース等で、星の獲得についてアナウンス (例：日立システムズ)

2018年12月4日
株式会社日立システムズ

日立システムズが「第2回日経Smart Work経営調査」で4星を獲得

株式会社日立システムズ(代表取締役 取締役社長:北野 昌宏、本社:東京都品川区/以下、日立システムズ)は、株式会社日本経済新聞社(代表取締役社長:岡田 直敏、本社:東京都千代田区/以下、日本経済新聞社)が2018年11月19日に発表した、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第2回日経Smart Work経営調査」において4星に認定されたことをお知らせします。



日経「Smart Work 経営調査 4星」

日本経済新聞社グループは、新たな時代に競争力を発揮する企業経営のあり方として「Smart Work」を提案しています。「Smart Work」とは、多様で柔軟な働き方の実現などにより人材を最大限に活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環をつくり、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることをめざす経営戦略です。日本経済新聞社は「Smart Work」を実践している企業を新しい「日本の優れた会社」として評価する「日経Smart Work経営調査」を2017年から開始しています。

日立システムズでは、企業活力向上施策「SMILE Work∞Life Action」として、「働き方改革」「健康経営」「ダイバーシティ」の推進とコミュニケーションのさらなる促進により、柔軟な働き方を拡大し、企業活力向上や生産性向上を実現することによって、多様な人材が多様な価値観を持っていきいきと活躍し、大きな成果を挙げることができる環境づくりに取り組んでいます。

評価レポート（有償）について

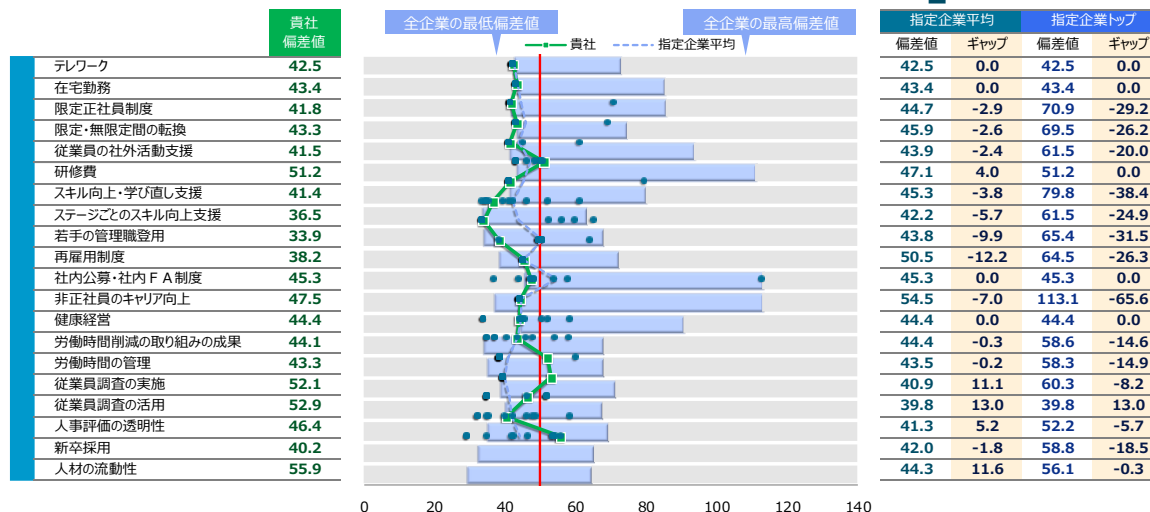
- 「Smart Work経営」ベンチマークレポート
⇒日経「スマートワーク経営」調査の評価の詳細や競合他社比較を収録
- データ集
⇒調査の各種集計データを見やすい形で収録

2. 詳細項目 指定企業との比較【人材活用力②】

IV. 項目・指標別分析 / Smart Work

ここでは18指標をさらに細分化した詳細項目について、指定企業と比較しています。

Sample



調査の回答について

NIKKEI-R

- **結果（アウトプット）を重視**
- **企業の競争力は相対的なものであるため、相対評価が原則**
- **企業規模や業種・業態による有利不利をできるだけ少なく**
- **数字を回答できること（＝実態を社内で把握していること）も評価**
- **回答内容がどのような水準であっても、無回答より低評価にはならない**
- **減点主義ではなく、各社の強みを評価**

- **結果（アウトプット）を重視**
⇒評価上、取り組み（インプット）よりも実績数値のウエイトが高くなっています
取り組みで多くの選択肢にチェックしても、必ずしも高評価にはなりません
- **企業の競争力は相対的なものであるため、相対評価が原則**
⇒この水準に達していれば満点、という基準はありません
- **企業規模や業種・業態による有利不利をできるだけ少なく**
⇒研究開発投資の製造・非製造での差や海外関連の設問など、一部設問は評価の段階で業種・業態の違いに配慮しており、極端に不利にはなりません
- **数字を回答できること（＝実態を社内で把握していること）も評価**
⇒このため、締切（ご回答期間）についても厳守をお願いしています
- **回答内容がどのような水準であっても、無回答より低評価にはならない**
⇒見劣りのする数字であっても、回答できる項目はできるだけ埋めてください
- **減点主義ではなく、各社の強みを評価**
⇒他社と比べて突出している分野があると高評価につながりやすいので、特に記述式の部分は先端的な取り組みを存分にアピールしてください

- **ただ労働時間を削減する、政府の目標値を達成するといったことでなく、それぞれの従業員に合った働き方を支援し、生産性を向上させる施策を評価していきたいと考えています**
- ✓ ノー残業デーによる強制退社や、一斉有給取得日により有給消化率向上といった、従業員に規制をかける形での労働時間削減よりも、テクノロジーの活用による定型業務削減（**仕事量自体の削減**）や 各自が希望する日に有給を取得しやすい制度・申請方法（**制度利用の自由度**）などをより重視
- ✓ 必ずしも育児休業、介護休業の取得といった方法だけでなく、短時間勤務や在宅勤務を併用した早期復帰など、**従業員の事情に応じた多様な選択肢**があることを評価
- ✓ ルール設定やセキュリティ対策は大事ですが、当調査ではその前提をクリアした上で、**いかに従業員の働きやすさや生産性向上、成果の生み出しやすさに寄与する仕組みになっているか**を重視します

調査票の構成

調査票の内容は大きく分けて、以下で構成されています。

A_共通_全社	C_SW_経営全般
<ul style="list-style-type: none"> 事業内容、拠点など企業の基本情報 取締役会、ガバナンス 社会貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 情報公開 KPIの設定 テクノロジーの導入・活用
B_共通_人材	D_SW_イノベーション・市場
<ul style="list-style-type: none"> 正社員の人数、構成比などの基本情報 労働時間の削減、休暇取得 ダイバーシティの推進 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーション推進体制 社外との連携・知財戦略 研究開発、ICT投資 広報・広告宣伝 顧客対応・顧客把握 シェア、海外進出
<ul style="list-style-type: none"> 多様で柔軟な働き方の推進 人材への投資 エンゲージメント・モチベーション向上 人材の確保・定着 	E_SDGs <ul style="list-style-type: none"> SDGsの推進体制 環境経営 企業の社会的責任

調査票の構成

調査票の内容は大きく分けて、以下で構成されています。

A_共通_全社

- 事業内容、拠点など企業の基本情報
- 取締役会、ガバナンス
- 社会貢献

SW・SDGs
両方で使用

B_共通_人材

- 正社員の人数、構成比などの基本情報
- 労働時間の削減、休暇取得
- ダイバーシティの推進

- 多様で柔軟な働き方の推進
- 人材への投資
- エンゲージメント・モチベーション向上
- 人材の確保・定着

SWのみで使用

C_SW_経営全般

- 情報公開
- KPIの設定
- テクノロジーの導入・活用

SWのみで使用

D_SW_イノベーション・市場

- イノベーション推進体制
- 社外との連携・知財戦略
- 研究開発、ICT投資
- 広報・広告宣伝
- 顧客対応・顧客把握
- シェア、海外進出

E_SDGs

- SDGsの推進体制
- 環境経営
- 企業の社会的責任

SDGsのみで使用

設問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 ガバナンス	ご回答企業単独ベース
III 社会貢献活動	連結ベース
IV 人材活用	ご回答企業または主要な事業会社単独ベース ※純粋持株会社の単独ベースは不可 ※人材活用セクション内でのベースを統一すること
V 情報開示 ~	連結ベース ※一部主要事業などでお答えいただく設問もあり

※連結に自社の親会社は含まれません

⇒一部設問は、例外的に親会社がグループで実施しているものも回答可

※連結ベースの回答箇所の一部の数字が不明な場合は、把握できる範囲で

事業会社、持株会社の考え方について

- 労務管理はグループ内でも別々に行うことが多いため、原則単体ベースとしていますが、あくまでグループを代表する回答を想定
- 厳密には純粹持株会社でなくても、当調査においては純粹持株会社に準ずるとみなし、事業会社での回答をお願いするケースがあります
- 「主要な」事業会社とは原則として、**グループ会社のうち、売上高もしく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
 - ✓ 目安として、正社員数が連結従業員数の3割以上となること
 - ✓ ただし、連結従業員数の3割を満たしていなくても正社員数が1,000人を超えているような場合はこの限りではありません

回答範囲（全般）について

- **人材活用セクションでグループを代表する回答として認められない例**
 - ✓ 純粋持株会社単独での回答
 - ✓ 純粋持株会社ではないが、人数の少ない持株会社単独での回答
 - ✓ 事務などを担当する、人数の少ない事業会社での回答

⇒ **上記の場合、人材活用セクションの回答が無効になる場合がありますのでご注意ください**
- **人材活用以外のセクションで、グループでの回答が難しい場合**
 - ⇒ **ご回答企業を、上場会社ではなく事業会社に変更することは可能**
 - ⇒ **ただし、ガバナンスなど非上場企業が回答しにくい設問もあります**
- **判断に迷うような場合は、早めに事務局にご相談ください**
また、極力1次締切でのご提出をお願いします

> 回答のポイント（回答範囲）

■ 人材活用のセクションは、回答のベースを統一してください。

**BQ2. 2018年度末の正社員、非正社員、派遣社員の人数をご記入ください。
正社員については2017年、2016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】](#)

※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。

		全体		うち女性		
① 正社員	a. 全体	1,000				
	b ・ 年 齢 別 内 訳	うち20代以下				
		うち30代				
		うち40代				
		うち50代				
		うち60代以上				

この設問が、以降で人数をお伺いする設問の分母となる、最も重要な設問です。

年度の考え方について

■ 当調査では、

「2018年度」=「2018年4月～2019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→2018年12月期、3月決算の場合→2019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。

※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、どの部分のご回答が12ヶ月分の数字でないかを備考欄にご記入ください。

※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OK

イノベーションの考え方

- **新製品・サービスの開発（プロダクト・イノベーション）**
- **生産工程の変革（プロセス・イノベーション）**
- **販売方法の変革（マーケティング・イノベーション）**

※ 自社組織に関するイノベーションは本調査内では「人材活用」に含まれるため除く
※ デジタルイノベーションについては別途「テクノロジーの導入・活用」で訊いています

1. 基礎研究（新たな技術、資源、手法等の開発）
2. 既存の事業内での、新たな製品・商品・サービスの開発
3. 新規事業の創出
4. 調達工程の変革や、新たな生産手法の開発・導入
5. 生産工程の変革や、新たな生産手法の開発・導入
6. 配送方法、流通方法、サービス提供方法等の変革や、新たな手法の開発・導入
7. 製品・サービスのデザインや包装の大幅な変更
8. 販売促進方法に関する新たな手法（ビッグデータの活用やSNSマーケティングなど）の開発・導入
9. 価格設定方法に関する新たな手法（AIの活用など）の開発・導入

市場開拓の考え方

- **新たな地域への進出（海外進出など）**
- **M&Aによる販路拡大・苦手分野の補完、販売チャネルの変革**
- **広報・宣伝活動**
- **顧客とのコミュニケーション活動**

※イノベーションと一部重複しているが、重複する部分はどちらで回答してもよい

1. 企業ブランド構築、企業イメージ向上のための各種コミュニケーション活動
2. 自社内の個別の事業、商品、サービスの広告宣伝や情報発信などの各種コミュニケーション活動
3. 新たなターゲット層の設定
4. 新たな地域への進出(海外進出を含む)
5. 資本参加や買収によるシェアの拡大や苦手分野の補完
6. ネット取引への進出、リアル(実店舗)取引への進出、オムニチャネル化など販売チャネルの変革
7. ビッグデータの活用やSNSマーケティングなどによる新たな顧客開発、販促手法の確立

イノベーション・市場開拓の考え方（共通）

- 定義に合っていれば**何についての回答でも可**
- 「経営全般」セクションの**最も注力している内容**で回答したことを中心に**他社と比べて自信のある分野をご回答ください**

想定される内容（例）	イノベーション	市場開拓
製造業（素材）	基礎研究	企業ブランド構築、M&A
製造業（加工・組立）	商品開発、工場・物流のプロセス改善	販促、アフターサービス、海外進出
非製造業（インフラ関連）	基礎研究、オープンイノベーション	保守サービス、ビッグデータ活用
非製造業（サービス）	テクノロジーを活用した新サービスの開発	顧客とのコミュニケーション活動、ビッグデータ活用
非製造業（飲食・小売等）	工場・物流のプロセス改善、商品の共同開発	販売チャネルの変革、SNSを活用した販促活動

■ 数量値の設問について

- ✓ ご回答内容は指標化または集計値の形でのみ使用し、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
- ✓ 統計調査ではないため、多くの設問で概数でも回答が可能
- ✓ 概数でも可能な限りご回答いただいた方が、実態に合った評価になります

■ 記述式の設問について

- ✓ 指定された文字数制限の範囲内で簡潔にご記入ください
- ✓ データ抽出して使用するため、セル内改行や箇条書きはできるだけ避けてください

■ 備考欄について

- ✓ 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ください
- ✓ 「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

■ その他の注意事項

- ✓ 空シートへの補足事項の記入や、調査票以外のファイル添付は受け付けておりません。回答欄に入力されている内容のみで評価するため、「備考欄参照」などと回答された場合、結果として評価上不利になります
- ✓ 保護の解除パスワードはお教えできません。「下書用シート」をお使いください
- ✓ 回答はデータ抽出して使用します。コメントやオートシェイプなど、抽出できない形で書かれている内容については考慮できませんので回答は必ず回答欄のみに入力してください

- **3分野にまたがる「テクノロジー」の設問を改良**
- **イノベーション・市場開拓の様々な業種への対応**
- **人材・組織に関する設問の強化**
- **一部設問について先進的事例記入欄設置**
- **前回の回答率などを踏まえ、設問の改良・削減**

イノベーション・市場開拓の様々な業種への対応

- 様々な業種の方にご回答いただきやすくするため
主に以下の設問を改良しています
 - ✓ 新製品・新事業
 - ✓ 顧客満足度調査
 - ✓ 市場シェア

人材・組織に関する設問の強化

- 「Smart Work経営」とイノベーションや市場開拓の関連性を強めるため、イノベーションや市場開拓のセクションでも人材・組織に関連する設問を増やしています

人材活用

…全社員（国内）に関わる制度など

イノベーション

…開発部門のモチベーション向上やイノベーション人材について

市場開拓

…顧客との接点となる人材や、海外スタッフなど

一部設問について、先進的事例記入欄設置

- 選択肢にない取り組みでも、特に先進的な事例については積極的に評価するため、一部設問に関して先進的事例記入欄を設置しています（いずれも100字程度）
 - ✓ 労働時間を適正化するための施策
 - ✓ ダイバーシティ推進のための施策
 - ✓ 子供が1歳未満での育休復帰、フルタイムでの育休復帰の支援策
 - ✓ 研究・開発部門のモチベーション向上施策
 - ✓ 海外現地スタッフのモチベーション・定着率向上施策

※選択肢にない、かなりユニーク・先進的な施策のみを評価するための欄です。
一般的な施策を記入しても、空欄の場合と同評価となります。

評価上のポイント

NIKKEI-R

▶ 前回調査の回答から（テクノロジー）

高評価回答で多くみられた事例

	先進的な事例	効果の大きかった事例
人材活用	<ul style="list-style-type: none"> ✓ AIを活用した事例（採用、ヘルプデスク業務など） ✓ 人事データのグローバル一元管理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ RPAの活用 ✓ タブレット端末、テレビ会議システム等の活用
イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 画像処理系のAIの活用 ✓ センサー技術を活用したIoT関連の製品開発 ✓ ビッグデータ×AIの商品開発 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ センサー技術等を活用した工場のラインや物流の効率化 ✓ 与信・審査業務の効率化 ✓ ミスや事故の減少につながる技術
市場開拓	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 対話型UI・チャットボット等を活用した顧客サポート 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ダイレクトマーケティング ✓ データ分析で営業活動の効率化 ✓ 保守・メンテナンス業務の効率化

- ✓ 書くべき事例が思いつかない場合は、上記を参考にしてください
- ✓ ただし、他社を上回る高い評価を得るためには、他社が書いていないような事例をご記入いただく必要があります
- ✓ 人材活用に関して、**制度設計や制度の使いやすさが先進的であっても、テクノロジーの回答としては評価されません**のでご注意ください（テレワーク等）

テクノロジーに関して

- 人材、イノベーション、市場開拓それぞれで
内容が重複していたり、書き分けが適切でない例が多かった
⇒回答欄を1カ所に集約しました
⇒テクノロジーに関しては、無理に書き分けをしなくてもOK
※ただし、できるだけ人材・イノベーション・市場の3分野に関する内容を最低1事例ずつはご回答ください
- 「効果が出ているテクノロジー」にご記入いただいたにもかかわらず
効果が定量的でない例が目立った
⇒効果は具体的な数字そのものである必要はありませんが、定量的でないとは評価できません

改訂ポイント（テクノロジーに関する設問）

- テクノロジーの導入・活用では、分野不問で**4事例**をご記入いただきます
- 先進的である根拠、導入の効果は両方書いても、片方だけでも構いません（両方書かないと評価上不利になるということはありません）

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. この活用事例に含まれるICT技術・デバイス（3つまで）

※【ICT技術・デバイスの内容に関する選択肢】から選択してください。

--	--	--

1c. このテクノロジーを導入している主な目的（3つまで）

※【導入目的・用途に関する選択肢】から選択してください。

--	--	--

1d. 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場合にはその根拠を、
貴社内での効果が大きい事例である場合にはその効果を定量的にご記入ください。

先進的な事例である根拠（100字以内）

字数 0

導入の効果を定量的に（100字以内）

字数 0

--	--

- 高評価のためには先進性、効果のいずれかが突出している必要がありますので両方埋められる事例であることよりも、より**貴社をアピールできる事例**であることを重視してください。

先進性とは

- ✓ 新聞紙面で取り上げられるようなレベルの、**他社に先んじている内容**
- ✓ まだ定量的に表せるような効果が出ていなくてもOK
- ✓ 技術自体が先端でなくても、その技術を使った**取り組みが先進的**なものであればOK
- ✓ 自社製品・他社製品は問いません

効果の大きさとは

- ✓ 金額、時間、数量など**定量的な指標**で効果が表現できて、その**効果の大きさが客観的に分かる内容**
- ✓ テクノロジー自体はありきたりでも構いません
※効果は概数でもよいので、客観的に分かる指標でご記入ください。
例) **20%向上、約3割削減**など

回答のポイント（テクノロジーに関する設問）

- 高評価のためには先進性、効果のいずれかが突出している必要がありますので両方埋められる事例であることよりも、**より貴社をアピールできる事例**であることを重視してください。

（例：それぞれレベルが10段階であった場合）

先進性		効果の大きさ		評価
	10	回答なし	0	◎
	1		10	◎
	9		3	○
	4		7	○
	5		5	△

回答例（人材活用）

女性の登用	女性管理職比率、女性採用比率、管理職登用比率
労働時間・残業時間	平均労働時間、長時間労働者の人数、ノー残業デーの実施状況
休暇取得	平均休暇取得率、休暇取得が少ない社員数、消化率の高い社員数
人材の確保・定着	新卒採用の充足率、離職率、若年層の離職率、特定事情での離職人数
多様な人材の活用	障害者雇用率、外国人採用人数、現地法人経営層の現地化率、シニア再雇用率、男性の育休取得、ダイバーシティやインクルージョンへの理解度
人材の育成	研修の受講者数、希望制研修の受講希望者数、特定の資格取得人数、研修の受講メンバーの構成比、キャリア支援制度の利用人数
社員のモチベーション	従業員調査での指標、研修やイベントへの参加率
社内のコミュニケーション	社内制度の利用率、社内イベントへの参加人数、経営層との交流
その他	男性の育休取得、育休復帰率、障害者雇用、特定の職種的女性比率（総合職、技術職など）、従業員調査での指標、健康診断等受診率、健康診断の結果指標（メタボ率など）、在宅・テレワーク利用率、社内イベントの参加人数、女性勤続年数、メンタルヘルス休職・離職人数、外部認定の取得

▶ 前回調査の回答から（K P Iに関する設問）

回答例（イノベーション・市場開拓）

新規事業	新規事業売上高（利益）、売上高（利益）に占める新規事業の比率
開発	特許・知財の件数、研究開発投資額、新製品開発（上市）件数、提案・プロジェクト件数、研究開発の投資効率、環境配慮型商品比率
オープンイノベーション	共同開発件数、M&A・提携の案件数、プロジェクト件数
人材育成	高度人材の人数、研究テーマの配分

地域	特定地域（海外など）の売上高・売上比率・利益率
拠点の拡大	出店数、拠点数、新規出店数
顧客	顧客数、会員数、顧客満足度調査結果、Web会員数、アプリ利用者、リピート（アクティブ）顧客率、ネット販売比率、直販比率、新規顧客数
その他	PV、市場シェア、ブランド価値

- ✓ KPIに関しては、他社の書いていないものを書くことが高評価につながるわけではありません。実際に社内でベンチマークしている指標をご記入ください
- ✓ 水準の高さや妥当性よりも、要件に沿った内容をご記入いただくことが重要です

K P I に関して

■ 連結売上高、連結営業利益など

経営全体の目標である回答が見受けられた

⇒もう一階層下の目標を記入していただく必要があります

⇒設問の趣旨に沿った指標でない場合、無効になることがありますのでご注意ください

■ 目標値が明確でない回答が見受けられた

⇒KPIは ①期限が設定されている ②目標値が定量的である
が評価ポイントとなります

目標の高さや妥当性を評価しているわけではありません

> 回答のポイント（K P Iに関する設問）

■ 高評価のためには

① 目標の達成期限

② 定量的な目標値

を必ず入れてください

回答内容	説明	評価
<u>2020年度までに女性管理職比率を5%以上にする</u>	期限と水準が明確	◎
<u>今年の従業員調査で〇〇指標を前回比20%向上させる</u>	一般的な指標でなくても、水準が定量的に表現できていればOK	○
<u>有給取得率100%を継続</u>	ある程度内容が明確で水準も高いが、上を目指している内容ではなく継続指標なので期限も明確でない	△
<u>ペーパーレスの実施</u>	期限も水準も明確でない	×

※具体的な数字は非公開だとしても、定量的であることが分からないと評価できません

例) xxx百万円という金額は非公開⇒「2018年度比〇%up」などと表現

※内容についてはできるだけ具体的にご記入ください

△新規事業の売上高→○IoT関連事業の売上高

- **自社が得意とする分野**では、多くの企業が挙げるような内容ではなく、より先進的な内容を記入するようにしてください。
- 一方、**自社があまり得意としない分野**では、あまり先進的でなくても、多くの企業が挙げている内容で自社に当てはまりそうなものがあれば是非ご記入ください。空欄にしないことで、極端に低い評価となることを避けることができます。
- KPIの設定や、効果をご回答いただく設問では、具体的な効果の大小よりも、**測定指標や効果が定量的**であることが重要です。
- 本日配布した「事例集」では、KPIの設定、テクノロジーの導入活用、エンゲージメントの各分野において、評価の高かった企業の事例が収録されています。是非、事例選択の参考としてください。

- 記入ルールや業種・業態ごとの考え方については、調査票ファイル内の「記入上の注意事項」シートを参照
- 回答用シートからリンクで飛ぶことも可能
- 以下の条件に当てはまる企業については、特有の回答方法をまとめて記載していますので、初めにご確認ください
 - ✓ 金融業
 - ✓ 純粹持株会社
 - ✓ 非上場企業（特に外資系企業など、親会社がいるケース）

Smart Work経営調査

SDGs経営調査

共通で実施

5月13日：調査開始

6月21日：1次締切 / 7月5日：最終締切

6月下旬～8月上旬：内容の確認・取材

それぞれ以降は

11月：紙面掲載

8月末：環境部分の修正受付

12月：紙面掲載



〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
URL : <http://www.nikkei-r.co.jp>

編集企画部
「スマートワーク経営」「SDGs経営」調査事務局

03-5296-5198
sw-survey@nikkei-r.co.jp

日経
SDGs



日経「SDGs経営」調査 調査内容解説

NIKKEI-R

日経リサーチ

コンテンツ事業本部 編集企画部

2019年5月9日

■調査の背景と趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・	2
■評価フレームについて・・・・・・・・・・・・	4
■調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
■調査の回答について・・・・・・・・・・・・	15
■検討中事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	36
■調査に関するお問い合わせ先・・・・・・	38

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



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。



伊藤邦雄

一橋大学大学院 経営管理研究科 特任教授

- ・経済産業省「SDGs経営／ESG投資研究会」座長
- ・経済産業省「攻めのIT経営銘柄」選定委員会委員長
- ・東京証券取引所「企業価値向上表彰制度委員会」委員長
- ・経済産業省「グリーンファイナンスと企業の情報開示の在り方に関する「TCFD研究会」」座長
- ・経済産業省・金融庁・環境省「TCFDコンソーシアム」発起人などを務める。

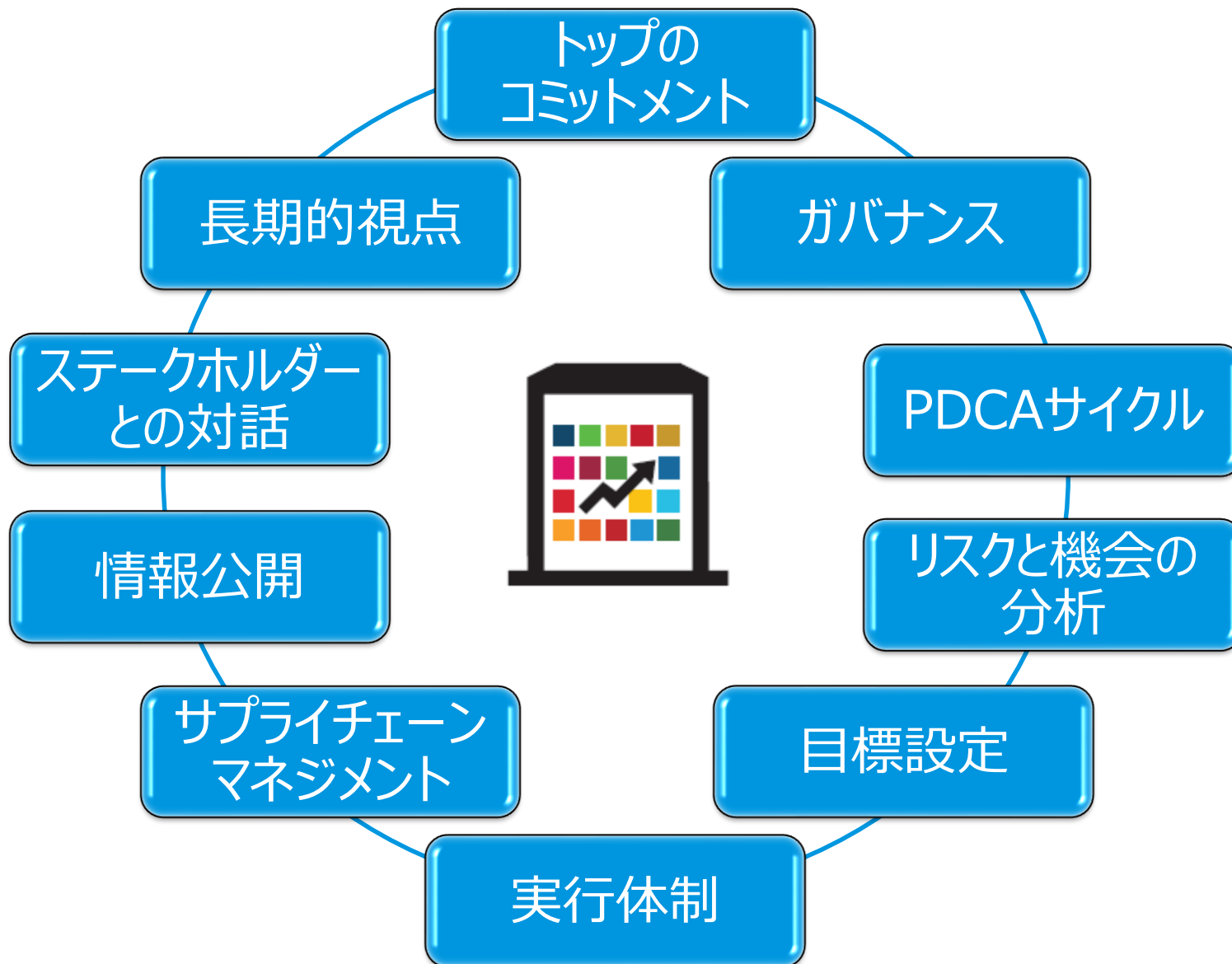
評価フレーム

NIKKEI-R

「企業価値向上」、企業活動全体での「SDGsへの貢献」を両立していることを評価します。「SDGsへの貢献」は、「経済価値」「社会価値」「環境価値」と、これを支える基盤となる「ガバナンス」で構成します。



企業価値向上	事業の収益性、資本効率性、株式市場からの評価の観点から、企業価値向上の達成度合いを評価します。
SDGs への 貢献	経済価値 「事業」「ビジネス」によってSDGsへ貢献していることを評価します。
	社会価値 人権の尊重、従業員、消費者課題、社会貢献のための取り組みをしていることを評価します。
	環境価値 気候変動の緩和及び気候変動への対応、持続可能な資源の利用、生物多様性及び生態系の保全のための活動や情報開示をしていることを評価します。
	ガバナンス 時代に応じて求められる水準に対応し、企業経営を統制、監視する役割が機能していることを評価します。



ガバナンスデータ
～NEEDS Cges

独立社外取締役比率、女性の役員比率、相談役・顧問などの有無、取締役と執行役員の兼任比率などを評価

財務データ
～NEEDS

売上高営業利益率、ROE などの水準・増減を評価

時価総額

時価総額の水準や増減等を評価

※その他、検討中

調査の概要

NIKKEI-R

5月13日	調査開始
7月 5日	ご回答締切
12月	新聞掲載・調査結果のフィードバック …日本経済新聞、日経産業新聞、日経電子版などに掲載予定
12月	「日経SDGsアワード」表彰式 …審査会で選定した優秀企業を表彰

2019年調査 概要

項目	内容
対象企業	国内全ての上場企業 従業員数100人以上の非上場企業
実施期間	5月13日～7月5日 1次締切：6月21日（金） / 最終締切：7月5日（金） 18:00 ※最終締切以降の延長はありませんのでご注意ください
調査方法	電子調査票（Excelファイル）ダウンロード・アップロード形式 https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2019/ ☆5/13 open 回答の手順など詳細は、こちらのサイトをご参照ください。 https://www.nikkei-r.co.jp/service/management/smartwork_survey/2019.html

各調査へのエントリーについて

- 基本的には、調査票の全てのセクションにご回答いただければ、自動的に両方の調査にエントリーしたものと扱われます。できるだけ両方の調査のご回答をお願いします。
- ただし、片方の調査にのみエントリーを希望することも可能です。
- 片方の調査にのみエントリーしたい場合は、調査票冒頭のエントリー確認で、エントリーを希望しない調査のチェックを外してください。

エントリーのご確認

「スマートワーク経営」調査、「SDGs経営」調査にエントリーしますか。そのままご提出いただくと、両方の調査にエントリーされます。片方だけにエントリーしたい場合に限り、エントリーしない方の「1」を削除してください。

1 「スマートワーク経営」調査にエントリーします

1 「SDGs経営」調査にエントリーします

環境負荷データの追加回答受け付け

- 環境負荷データ（EQ21）について、締切日（7月5日）までに2018年度実績値等の算出ができない場合は、追加回答を受け付けます。
- 追加回答受付期間：8月26日（月）～9月6日（金）
- 調査方法：
 - 調査票ファイル内に、追加回答用の調査URL、ID、Passを記載します。
 - 記載のURLから、追加回答用の調査票ファイルを再度ダウンロードしてください。
 - 回答内容を確認・追記し、再度アップロードしてください。
- ✓ 締切日（7月5日）までに一度は回答を提出する必要があります。追加回答期間での新規回答は受け付けません。
- ✓ 該当設問（EQ21）以外の回答修正はできません。

- 総合評価は、格付け方式で掲載予定。
- 総合評価の他、分野別の評価結果も掲載。

※区分や範囲などは検討中

様々なステークホルダーからの評価向上に向けて 各社のSDGs経営の取り組みを発信

- 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）についてのトップメッセージ
- 方針・計画の明文化および公表
- 中長期経営計画において貢献を掲げるSDGsの目標
- 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）について記載しているレポート
- 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）の内容
- 環境課題の解決に向けた独自の取り組み
- 気候変動への適応策（温暖化を前提とした対策）

※公開の可否を設問で伺います。

EQ0. 本調査でご回答頂いた項目を、貴社名が判る形で公表させて頂くことをご承諾ください。公表を予定している項目は下記をご参照ください。

※公表箇所は調査票上で「※個別回答開示対象設問」と記載しています。

※記載以外の項目については、集計値のみを使用し、貴社に了解なく回答内容を公表することはありません。

1. 公開可

2. 公開不可



調査の回答について

NIKKEI-R

調査票の構成

調査票の内容は大きく分けて、以下で構成されています。

A_共通_全社	C_SW_経営全般
<ul style="list-style-type: none"> 事業内容、拠点など企業の基本情報 取締役会、ガバナンス 社会貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 情報公開 KPIの設定 テクノロジーの導入・活用
B_共通_人材	D_SW_イノベーション・市場
<ul style="list-style-type: none"> 正社員の人数、構成比などの基本情報 労働時間の削減、休暇取得 ダイバーシティの推進 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーション推進体制 社外との連携・知財戦略 研究開発、ICT投資 広報・広告宣伝 顧客対応・顧客把握 シェア、海外進出
<ul style="list-style-type: none"> 多様で柔軟な働き方の推進 人材への投資 エンゲージメント・モチベーション向上 人材の確保・定着 	E_SDGs <ul style="list-style-type: none"> SDGsの推進体制 環境経営 企業の社会的責任

調査票の構成

調査票の内容は大きく分けて、以下で構成されています。

A_共通_全社

- 事業内容、拠点など企業の基本情報
- 取締役会、ガバナンス
- 社会貢献

SDGs・SW
両方で使用

B_共通_人材

- 正社員の人数、構成比などの基本情報
- 労働時間の削減、休暇取得
- ダイバーシティの推進

- 多様で柔軟な働き方の推進
- 人材への投資
- エンゲージメント・モチベーション向上
- 人材の確保・定着

SWのみで使用

C_SW_経営全般

- 情報公開
- KPIの設定
- テクノロジーの導入・活用

SWのみで使用

D_SW_イノベーション・市場

- イノベーション推進体制
- 社外との連携・知財戦略
- 研究開発、ICT投資
- 広報・広告宣伝
- 顧客対応・顧客把握
- シェア、海外進出

E_SDGs

- SDGsの推進体制
- 環境経営
- 企業の社会的責任

SDGsのみで使用

■ 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・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
2. 報告とコミュニケーション
3. 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の推進体制
4. 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

■ 経済価値～事業を通じた環境・社会・経済の課題の解決

■ 環境価値

1. 環境経営の方針
2. 環境負荷データ
3. 環境に配慮した取り組み

■ 社会価値

1. 人権の尊重
2. その他社会的責任

■ ガバナンス

環境・社会・経済の課題解決推進の前提として以下を聴取。

- 経営トップによる推進の表明
- 推進方針・計画の経営レベルでの文書化・明文化

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。ある場合はポイントと、内容を確認できるURLをお答えください。

※個別回答開示対象設問

a. 有無（1つだけ）	1. あり	2. なし	
b. メッセージ（ポイント）	発信内容の全文の回答は不要です。要点のみご回答ください。		
c. URL			

EQ2. 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に対する方針・計画を、どのような媒体で明文化していますか。明文化された内容を公表している場合はそのURLをお答えください。

※個別回答開示対象設問

a. 明文化している媒体（いくつでも）	b. 公表している場合のURL
1. 企業理念	
2. 企業行動に関する規範・指針・宣言	
3. 経営戦略	
4. 中長期経営計画	
5. 年次経営計画	
6. 特になし	

経営レベルでの推進の為、目標を経営計画レベルで設定しているかを聴取。

EQ5. 中長期経営計画に掲げている、環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に関連する目標を具体的にお答えください。（最大10まで）

	a.目標の内容	b.目標年	c.現在の状況
例	燃費効率の高い製品を開発し、エコ製品比率を30%に増やす	2030 年	販売開始したが比率はわずか
例	女性管理職比率を30%に	2020 年	15%

事業や製品・サービスの目標だけでなく、「女性管理職比率」などの社内目標でも構いません。

- ✓ 具体的な指標・値でなくてもかまいません。
- ✓ あくまで「環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）」として掲げているもののみ

推進について、対外的な開示およびコミュニケーションについて聴取。

- 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）のレポートへの掲載
 - 媒体の種類
 - 内容
 - 英語版の有無
- 株主・投資家との対話
- 株主・投資家以外のステークホルダーとの対話回数
 - 消費者・顧客、取引先・調達先、NPO・NGO、自治体、地域住民

方針の実現・全社的な取り組みのため、推進組織の構築の有無を聴取。

- 全社で横断的に推進するための委員会・会議体の有無の他、そのメンバー、開催回数、役割などについて伺います。
- ✓ 例：サステナビリティ委員会 など
- ✓ 専任部署を設置している場合は、その部署が事務局となつて行う全社推進の会議体などを想定してご回答ください。

EQ10. 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・会議体はありますか。（1つだけ）

1. ある

2. ない



推進の社内浸透策として、以下を聴取

■ 研修の実施

■ 社内への理念浸透策の実施

EQ12. 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）についてどのような方を対象に研修を実施していますか。（いくつでも）

※資料配布のみの場合は含まれません。

<input type="checkbox"/>	1. 経営層	<input type="checkbox"/>	4. 一般社員	<input type="checkbox"/>	7. グループ会社の役員
<input type="checkbox"/>	2. 管理職	<input type="checkbox"/>	5. 社員以外の従業員	<input type="checkbox"/>	8. グループ会社の従業員
<input type="checkbox"/>	3. 担当社員	<input type="checkbox"/>	6. 派遣スタッフ		
<input type="checkbox"/>	9. 実施していない				

EQ13. 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. 中期経営計画へ組み込み、部門や従業員に周知・徹底
<input type="checkbox"/>	2. 年次計画へ組み込み、部門や従業員に周知・徹底
<input type="checkbox"/>	3. 役員評価・役員報酬への組み込み
<input type="checkbox"/>	4. 部門評価や従業員の人事評価への組み込み
<input type="checkbox"/>	5. 事業分野毎の目標・活動計画を設定
<input type="checkbox"/>	6. 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"/>	8. 投資判断評価項目への組み込み
<input type="checkbox"/>	9. 社会課題の解決に貢献するビジネスの創出を促す仕組み（社内コンテスト・発表会、表彰制度等）
<input type="checkbox"/>	10. より環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に繋がる事業計画や投資判断を促す仕組み（内部カーボン・プライシング等）
<input type="checkbox"/>	11. 社内報、社内ブログなどイントラネット、ポスターなどによる情報発信
<input type="checkbox"/>	12. SDGsバッジの配布や名刺へのSDGsロゴの印刷
<input type="checkbox"/>	13. その他

環境・社会・経済の課題解決の推進のため、事業やビジネスに課題解決の要素を組み込んでいるかを聴取。

EQ14. 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）を既存事業・戦略・ビジネスモデルの革新や新規事業の創出に組み込んでいますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. 既存の事業と社会課題を紐付けている
<input type="checkbox"/>	2. 既存事業・戦略・ビジネスモデルの革新に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	3. 課題解決に貢献する事業であるかを事業評価に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	4. 新規事業の創出活動に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	5. 事業ポートフォリオの組替え（事業の選択と集中）に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	6. 特に組み込んでいない

- ✓ まずはSDGsの17の目標と既存の事業の紐付けを行う企業は多いですが、それだけに留まらず、ビジネスモデルの革新や新規事業創出に組み入れていくことが求められます。

事業を通じた環境・社会・経済の課題の解決②

具体的なビジネス（製品・サービス）を聴取（3つまで）。

- 単にSDGsを紐付けた事業より、社会課題から逆算（バックキャスト）して改良・開発されたものを高く評価します。

EQ15. **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）の具体的な内容をお答えください。**

※個別回答開示対象設問

※事業内の技術改善は除く（製品の製造過程でCO2排出量を削減、など）

※事業でない、社会貢献活動は除く

回答例

ビジネス（製品・サービス）①

a. 製品・サービス名	ユニバーサルデザイン(UD)リサーチ	
b. 製品・サービスの概要	ユニバーサルな観点から障がい者や高齢者への・による調査を実施し、よりよい製品・サービスの実現に貢献する。	
c. 製品・サービスとSDGsの関係(1つだけ)	1. 既存の製品・サービス(事業活動)にSDGsを紐づけ 2. 既存の製品・サービス(事業活動)を社会課題解決の観点から改良 3. 社会課題解決の視点から、新たな製品・サービスを開発 4. 社会課題解決の視点から、新たな事業を創造	4
d. SDGsへの貢献のタイプ(1つだけ) ※社会貢献活動は当設問の対象外	1. 製品・サービスそのもので貢献する 2. 製品・サービスの売上の一部を使って貢献する(一部を寄付など)	1
e. 貢献するSDGsの目標とターゲット	10	国内および国家間の不平等を是正する
(3つまで番号記入)	10.2	2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々のエンパワーメント、および社会的、経済的、および政治的な包含を促進する。
※別表参照		#N/A

- ✓ 基礎技術、事業、製品などレベルは問いません。
- ✓ 事業内の技術改善や、事業でない社会貢献活動は除きます。

ビジネス（製品・サービス）について、更に目標、貢献実績、負の影響を伺います。

SDGsへの貢献の目標 ～いつまでに、何を、 どうする	f. 目標年	2025	年	回答例	
	g. 目標指標の内容	調査の実施によるユニバーサルデザイン導入実績			
	h. 目標値	●件			
i. SDGsへの貢献の実績		金融機関の申請書類やATMへのユニバーサルデザインの導入のため会場調査を実施し、障がい者にとって利用しやすいサービスの実現を通して貢献。			
SDGsへの負の影響	j. 把握(1つだけ)	1.負の影響を把握している 2.負の影響はない	3.分析していない	3	
	k. 負の影響の内容と最小化する取り組み ※負の影響が無い場合は無いことを確認した方法				

✓ 貢献実績は、SDGsへの直接の貢献だけでなく、「貢献につながる事業の実績」も可

環境課題への対応方針について以下を聴取。

- リスク・機会について、分析と分析結果の情報開示
- 開示内容
- ✓ TCFDに準拠した選択肢となっていますが、準拠した開示でなくても構いません。
- 環境課題に対する経営責任者のコミットメントなどの開示の有無
- 環境監査の実施
- サプライヤーに求める環境への対応
- ✓ 自社単体のみか、グループ会社や海外まで含むか、取り組みの広さも評価します。

環境負荷データとして、以下指標を聴取。

■ 聴取指標

➤ 温室効果ガス排出量：Scope1、2、3

➤ エネルギー：消費電力量、うち再生可能エネルギー量、うち購入量

➤ 廃棄物：総排出量、最終処分量

➤ 水資源：投入量（総量）、投入量（原単位）

■ 把握範囲（自社、子会社）、公表の有無、第三者検証・保証の有無

■ 実績数値：2017、18年度、見込み：2019年度

➤ 温室効果ガス排出量は、長期目標として2013年度実績と2030年度見込み

➤ その他指標は、長期目標（任意の指標・年度を回答）

✓ 当設問のみ後日追加回答可能

環境課題解決への取り組みについて聴取。

- 具体的な取り組みについて環境課題の分類ごとに、自由回答形式で聴取。
- ✓ 取り組みは業種や企業によって様々。

特に気候変動については、緩和策だけでなく適応策も今後求められていく。

EQ23. 環境課題の解決に向けた独自の取り組みをお答えください。 ※個別回答開示対象設問

- a. 気候変動の緩和及び気候変動の適応
- b. 持続可能な資源の活用
- c. 生物多様性及び生態系の保全

「梱包材の削減」のような製品・サービスの改善や
「植林活動」のような社会貢献活動など
自社の事業活動全般から、独自の取り組みをお答えください。

EQ25. 気候変動への適応策（温暖化を前提とした対策）として、独自の取り組みをお答えください。
※個別回答開示対象設問

気温上昇を前提とした「適応策」

例：高温に強い品種を開発

屋外で働く自社や協力会社の従業員への熱中症対策の実施 など

社会価値に関する課題解決の取組として、以下の内容を聴取・評価。

■ 人権の尊重

- 方針の明文化や相談窓口の設置など、各種取組の有無
- 人権リスクの特定の範囲
- サプライチェーンにおける、ガイドラインの策定など、取り組みの実施の有無

■ 製品・サービスの品質・安全性の確保

- 方針の明文化や監査の実施など、各種取組の有無

■ 従業員

- スマートワーク経営調査の共通設問から、「労働時間・休暇取得」「ダイバーシティの推進」などを評価

■ 社会貢献活動

- ボランティア活動、社会貢献活動費

ガバナンスに関する取り組みとして、以下の内容を聴取・評価。

■ 役員の構成

- ▶ 女性、社外取締役比率 など

■ 取締役会等の実効性

- ▶ 会の構成、議長の属性
- ▶ その他実効性を高める取組 など

■ 役員報酬

- ▶ 業績連動
- ▶ 非財務の決定要素の組み込み

■ 投資家との対話

- ▶ 説明会等の回数、うち社長出席回数 など

✓ 調査票以外に、開示情報データベース（NEEDS Cges）も活用

特に取り組みが優れている、自社の参考にしている企業を推薦してください。

EQ31. 事業によるSDGsへの貢献について、優れていると思う企業を3社まで挙げてください。

※自社および、自社のグループ会社は記入しないでください。

※略称ではなく、できるだけ正式な社名でお答えください。

	社名	理由
①		
②		
③		

あくまで他社を挙げてください。
 自社および自社グループ企業への推薦は無効となります。

設問	考え方
環境負荷データ	各指標の把握範囲自体を設問で聴取
ガバナンス (Ⅱ 経営戦略、経営層)	<u>上場会社単独ベース</u>
従業員 (Ⅴ 人材活用)	<u>上場会社または主要な事業会社単独ベース</u> ※純粋持株会社の単独ベースは不可 ※人材活用セクション内でのベースを統一すること
その他範囲の記載が 無い設問	<u>自社単体および自社グループ企業ベース</u> <含める取り組み> ・自社内全体で実施 ・自社の方針に基づき、一部の事業所や事業部門で実施 <含めない取り組み> ・自社内で実施せず、グループ企業のみで実施 ・自社内の一部の事業所や事業部門が独自の判断で実施 ※自社が持株会社の場合は、自社に主要な事業会社を含める。

※連結に自社の親会社は含まれません

年度の考え方について

■ 当調査では、

「2018年度」=「2018年4月～2019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→2018年12月期、3月決算の場合→2019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。

※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、どの部分のご回答が12ヶ月分の数字でないかを備考欄にご記入ください。

■ 数量値の設問について

- ✓ ご回答内容は指標化または集計値の形でのみ使用し、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
- ✓ 統計調査ではないため、多くの設問で概数でも回答が可能
- ✓ 概数でも可能な限りご回答いただいた方が、実態に合った評価になります

■ 記述式の設問について

- ✓ 指定された文字数制限の範囲内で簡潔にご記入ください
- ✓ データ抽出して使用するため、セル内改行や箇条書きはできるだけ避けてください

■ 備考欄について

- ✓ 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ください
- ✓ 「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

■ 空シートへの補足事項の記入や、調査票以外のファイル添付は不可

- ✓ 回答欄に入力されている内容のみで評価します

検討中事項

NIKKEI-R

- 評価基準の公開
- 評価結果のフィードバック



〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
URL : <http://www.nikkei-r.co.jp>

編集企画部
「スマートワーク経営」「SDGs経営」調査事務局

03-5296-5198
sw-survey@nikkei-r.co.jp