

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

2023年5月12日

1. プロジェクト・調査の概要
2. 調査の回答について
3. 今回の主な改訂ポイント
4. 回答のポイント

(以下はダウンロード時のみご覧いただけます)

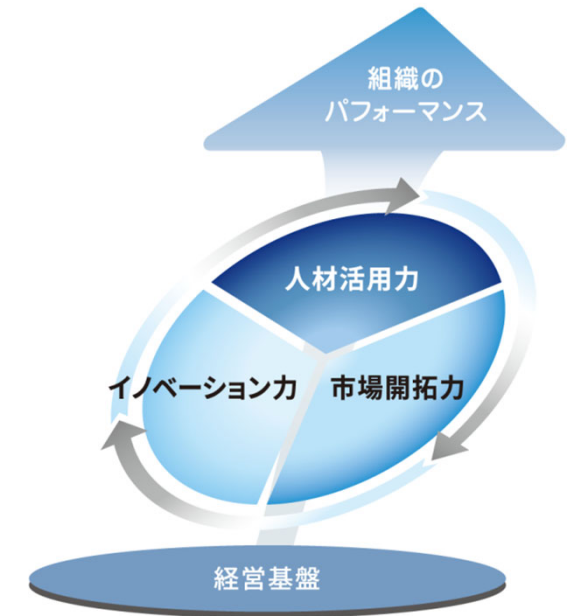
参考資料：回答にあたっての基本事項

参考資料：回答のポイント・回答例

プロジェクト・調査の概要

NIKKEI-R

- 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、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。

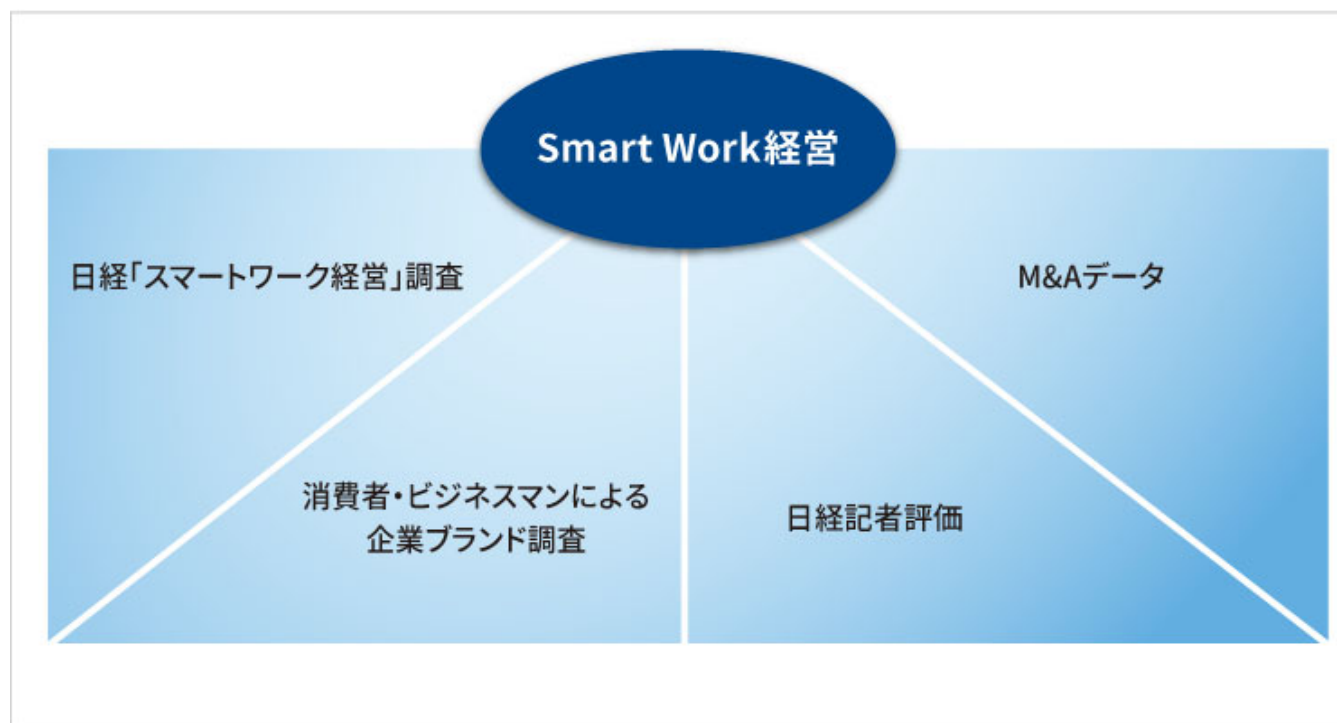
山本 勲

慶應義塾大学商学部教授

滝澤 美帆

学習院大学経済学部教授

- 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
 - 調査票以外の書類（エビデンス等）の提出はありません
- ※回答内容について、メールや電話で疑義照会を行う場合があります



- 「人材活用力」「イノベーション力」「市場開拓力」の3分野を構成する各指標の得点を合計し、総合的に評価
- 「人材活用力」の評価が全体の半分（2：1：1） ※昨年実績
- 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、3分野共通の評価項目

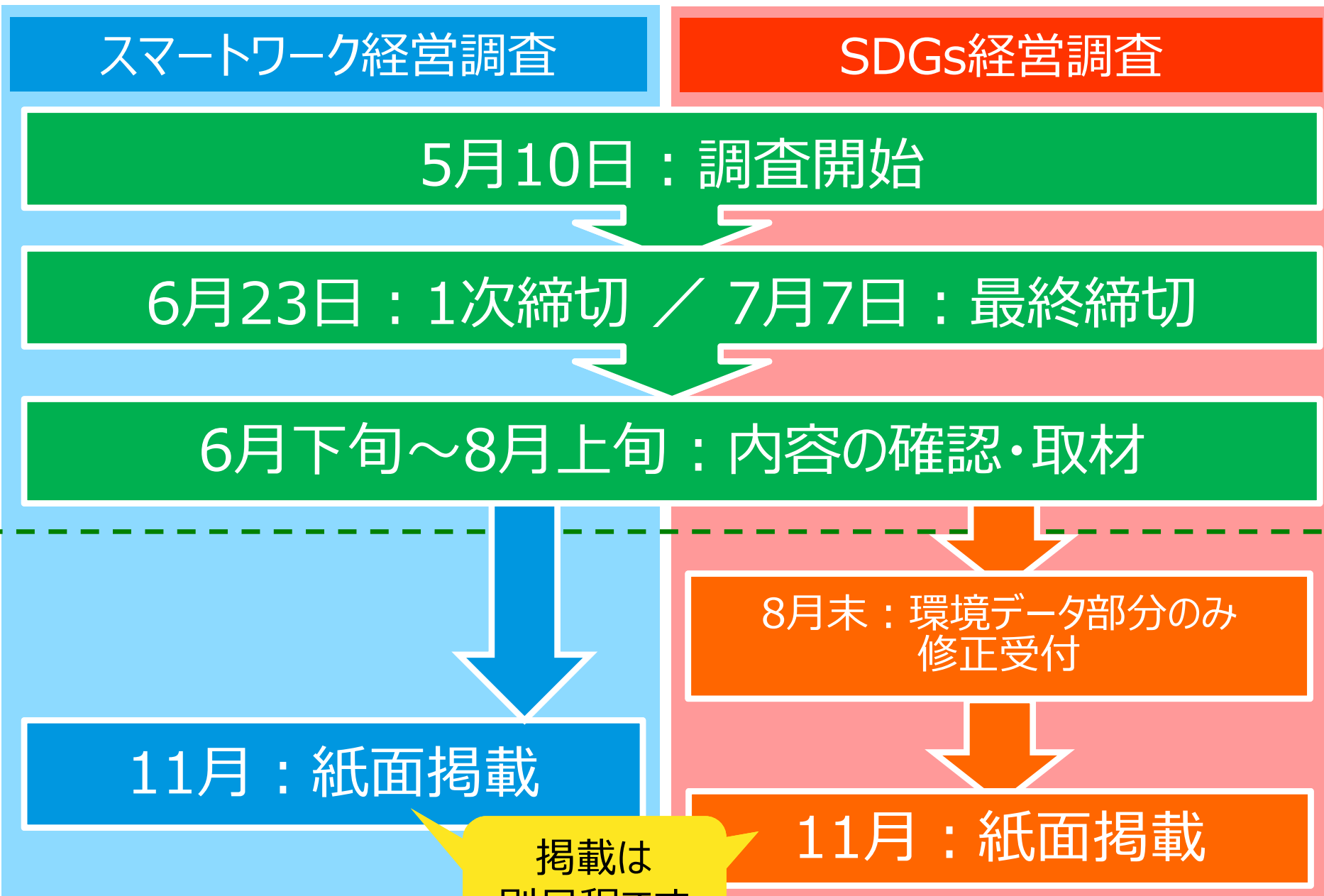


2023年調査 実施概要

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（エントリー方式） ※依頼状がお手元にはない場合は事務局までお問い合わせください
実施期間	5月10日～7月7日 ※期間内であれば、何度でもアップロード可 1次締切：6月23日（金） / 最終締切：7月7日（金） 17:00
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/swsdgs2023/ 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/survey/smartwork_survey/

- **第7回日経スマートワーク経営調査**は、**第5回日経SDGs経営調査**と同時に実施します。
- 各種企業属性情報、ダイバーシティなど両調査でお尋ねする内容については「共通設問」としてまとめており、一度に2調査分の回答が作成できます。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。
- 昨年実績では、共同調査の全回答企業**913社のうち788社が両方の調査に回答**しています。是非両方の調査にご回答ください。

共通で実施



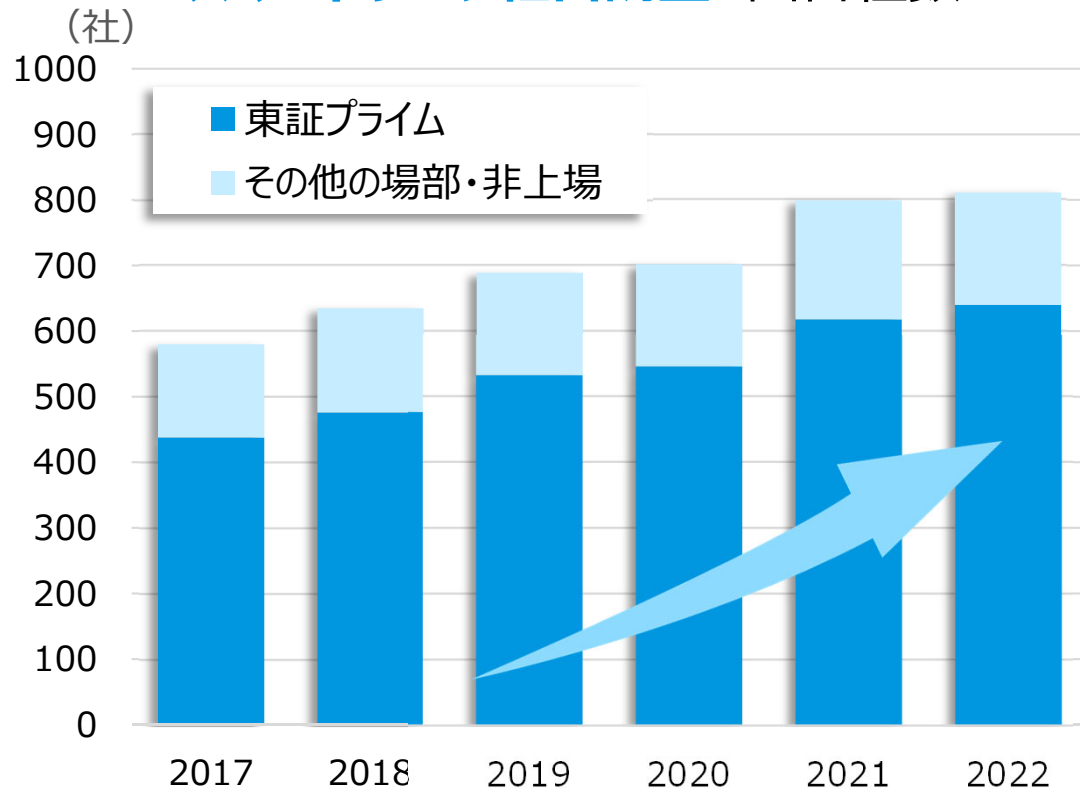
得点化以降は
それぞれ実施

掲載は別日程です

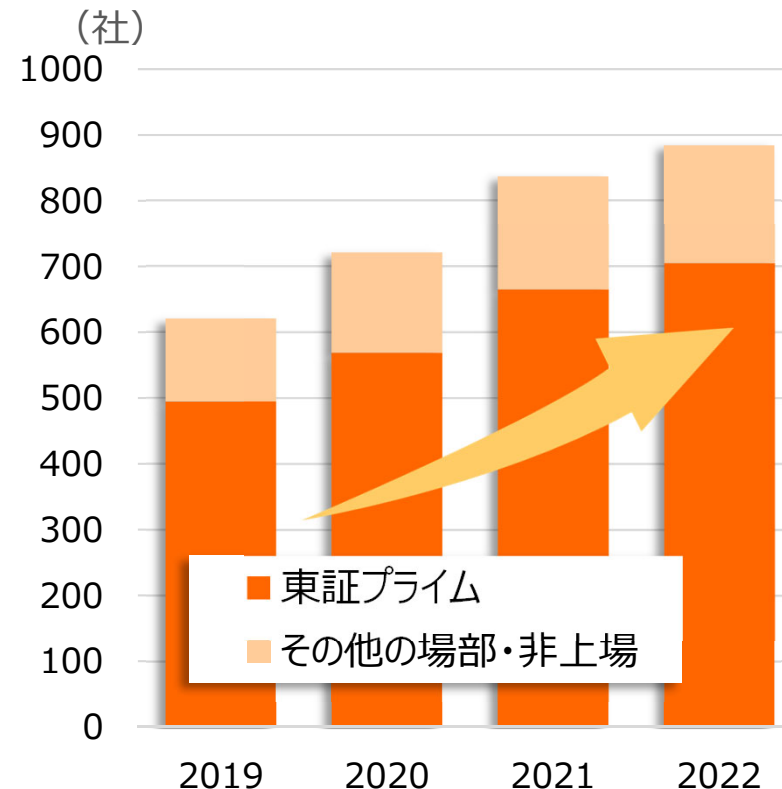
参加企業が年々増加しています

- 回答企業は年々増加
- 特に東証プライム上場企業（2023年5月時点）の増加が顕著
- 日経225企業は例年8割以上が回答しています

スマートワーク経営調査 回答社数



SDGs経営調査 回答社数



> 1次締切・最終締切について

■ 1次締切 6月23日（金）

- ✓ 1次締切後、データ確認（主に数量値設問）を行い、メールにて先行取材を実施
⇒ 選択肢・数量値のみ1次で、自由記述は最終締切で、もOK
- ✓ 大きな修正が発生するような場合、早い段階でデータの再収集等が行えるため、修正のための猶予期間が長くなります
⇒ より高い評価を得られる可能性
- ✓ 提出タイミング自体は評価に影響しません
⇒ 1次締切に間に合わない旨の連絡は不要

■ 最終締切 7月7日（金）17:00【必着】

- ✓ 最終締切後はすぐにサイトクローズしますので、以降の延長は受け付けられません
- ✓ 最終締切後にも内容確認・取材は行いますが、1次締切に提出いただいた場合と比べて修正可能期間は短くなります

11月	<h2>新聞掲載・調査結果のフィードバック</h2> <p>…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>
12月	<h2>解説セミナー</h2> <p>…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>
2024年 1月	<h2>表彰企業発表</h2> <p>…調査の結果を踏まえ、Smart Work大賞の選出</p>
2024年 2月	<h2>「日経Smart Work大賞」表彰式</h2> <p>…優秀企業を表彰</p>

ご回答いただいた企業には、
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

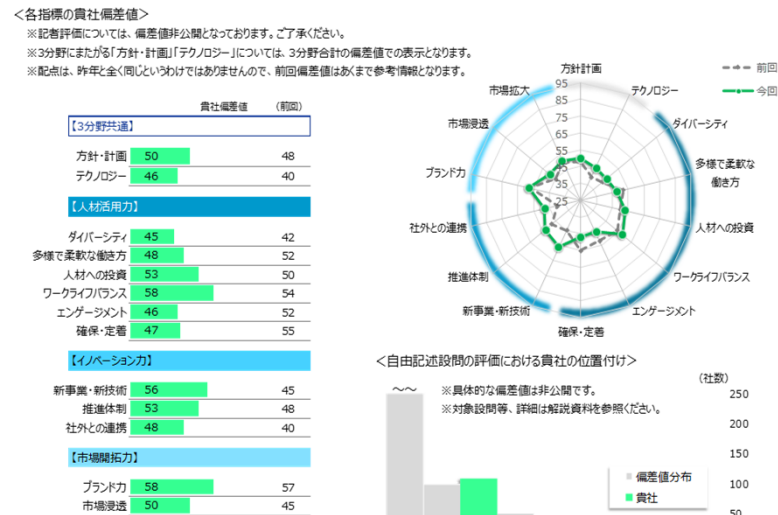


総合偏差値

分野別偏差値

分野別格付けごとの社数分布

格付けを構成する指標の偏差値



各指標の偏差値

自由記述設問の偏差値

▶ ロゴの使用について

- 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。**
- 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。
- ロゴのご利用は**無料**です。**日本経済新聞社にご一報の上**お使いください。
 ※SW調査とSDGs調査でロゴ使用の申請先が異なりますのでご注意ください。

<星認定ロゴ>



<参加企業ロゴ>



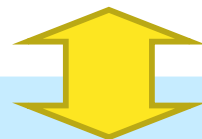
今回調査のロゴは
2024になります

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

調査の回答について

NIKKEI-R

狭いテーマの場合、そのテーマに強い企業にとっては回答しやすい一方、「業種・業態から考えて自社には向かない」という企業も多い



スマートワーク経営調査は幅広いテーマを扱う**総合評価調査**
全てのテーマが得意な企業も、全てのテーマに向かない企業もいません

業種・業態や企業規模などによらず**幅広い企業にご参加いただき、
公平な条件で評価できる調査**を目指しています。

⇒上記を実現するため、製造・非製造の差やBtoBとBtoC、海外進出に関する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極端な有利不利が生まれないう工夫しています。

■ **結果（アウトプット・アウトカム）を重視**

⇒評価上、取り組みよりも**実績数値**のウエイトが高くなっています
多くの選択肢にチェックすることよりも、**実績が良いこと**の方が評価されます

■ **相対評価が原則**

⇒過去と同じ水準の回答だからといって、今回も同じ評価になるわけではありません
他社の取り組みが進展すれば評価は下がってしまいます

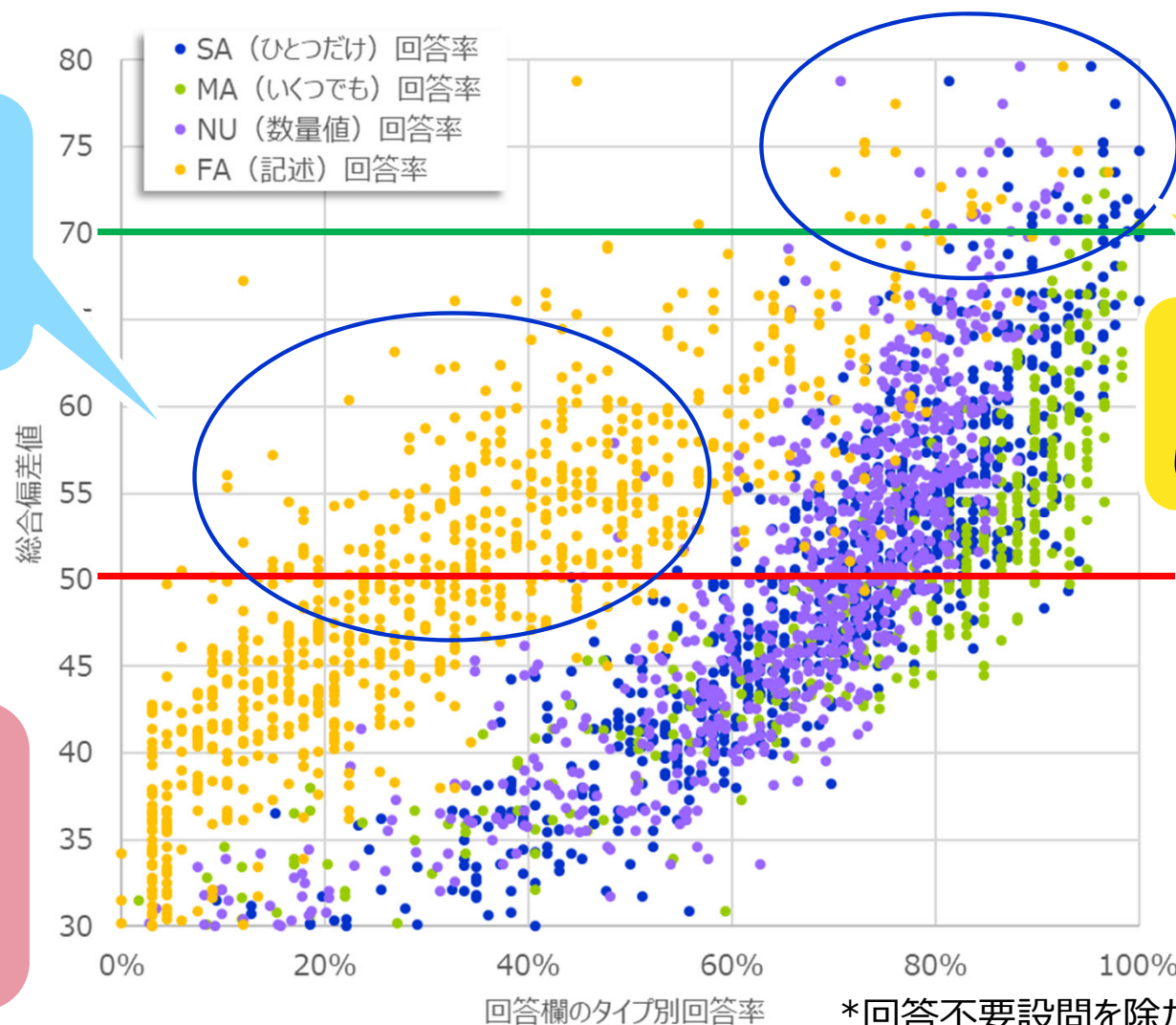
■ **数字を回答できること（＝実態を社内で把握していること）も評価**

⇒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りません
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・独自の取り組み**を存分にアピールしてください

目指す水準によって、回答で力を入れるべき箇所も異なります



記述式設問の回答率が低くても、偏差値50を超えている企業は多くいます

★5を目指すためには自由記述も含めた高い回答率が必要です

ただし自由記述は内容によっては大きな加点となるため、自社が得意な分野に絞ってアピールすることは有効です

*回答不要設問を除かない全ての設問の回答率

SW・SDGs両方で使用

共通設問

- 事業内容、拠点など
- 経営トップ・取締役
- 人材活用における方針・計画と責任体制
- 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、健康保持
- ダイバーシティの推進
- 従業員調査
- 人材への投資

40問

SDGs設問

- SDGsの推進体制
- 経済価値
- 環境価値
- 社会価値
- ガバナンス

SDGsのみで使用

62問

SW設問

- 賃金、人事評価
- 多様で柔軟な働き方
- イノベーション人材育成
- 人材活用におけるテクノロジーの導入・活用
- 変革・先進・独自施策
- イノベーション・市場開拓の推進体制
- 社外との連携
- イノベーションへの投資、創出支援
- 広報・広告宣伝・顧客把握
- 新製品・サービスの投入
- 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
- 海外進出
- 先進的・独自施策
- 業界を主導する事業・技術
- イノベーション・市場開拓におけるテクノロジーの導入・活用

SWのみで使用

65問

SW・SDGs両方で使用

共通設問

- 事業内容、拠点など
- 経営トップ・取締役
- 人材活用における方針・計画と責任体制
- 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、健康保持
- ダイバーシティの推進
- 従業員調査
- 人材への投資

40問

SDGs設問

- SDGsの推進体制
- 経済価値
- 環境価値
- 社会価値
- ガバナンス

SDGsのみで使用

62問

SW設問

- 賃金、人事評価
- 多様で柔軟な働き方
- イノベーション人材育成
- 人材活用
- 変革
- 社
- イ
- 広
- 新
- 顧
- 海外
- 先進的・独自施策
- 業界を主導する事業・技術
- イノベーション・市場開拓におけるテクノロジーの導入・活用

SWのみで使用

65問

共通設問、なかでも
**• AQの属性や役員など
 貴社の基本的な情報**
**• BQ5～8の
 正社員に関する基本情報**
 はSW・SDGs双方にかかわる重要な設問になりますので、最優先でご回答ください

目標ランクごとの回答率目安

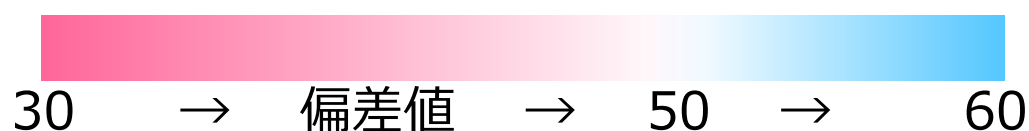
- **★4.5以上**が目標の場合、大部分の設問にご回答いただいた上で、**自由記述設問でも加点**を得る必要があります。
- **★3.5～★4.0**が目標の場合、自由記述設問での加点がなくても、数量値を含む大部分の設問にご回答いただければ到達可能です。
- **★3.0**（紙面で一覧表への社名掲載）が目標の場合、全ての選択式設問と主要な数量値設問にきちんとご回答いただくことが重要です。

回答状況	SW回答率	
共通設問のみ回答	約50%	共通部分は主要な設問が多いため、 共通設問だけで約5割
共通設問 + SW調査用の選択式設問 に回答	約60%	
共通設問 + SW調査用の 人材活用部分（BQ）のみ選択・数量値とも 回答	約65～70%	AQ、BQのみでは ★3.0に必要な水準にやや足りない
共通設問に加え、 SW調査用の選択式設問 と、 主要な数量値設問 に回答	約70～75%	★3.0以上を目指す場合、このレベルの回答が必要

› 継続での回答をお奨めします

- 調査票には**前回の回答が差し込まれる**ため、継続回答で回答負担が減ります
- 初回は★3に到達しなくても、継続回答することで★3に到達しやすくなります

2020年調査時、両調査で偏差値50未満だった
3年連続回答企業のその後の偏差値推移



両調査とも3年連続回答し、かつ2020年に★2.5以下（偏差値50未満）だった132社のうち、

- ・スマートワーク経営調査では**20社**
- ・SDGs経営調査では**21社**

が2022年には★3以上を獲得しています



スマートワーク経営調査



SDGs経営調査

各種指標の達成度合いや、それを実現する施策は確かに重要
しかしそれが企業のためだけの取り組みとなるのでは本末転倒

従業員や職場の特性に応じた、
従業員にとっての働きがいや働きやすさにつながる
取り組みやその成果を評価していくため

- 公表される指標を良く見せるだけの表面的な取り組みになっていないか
- 各々の従業員の事情や職場・業務の特性に合った仕組みになっているか

といった点も重視しています。

具体的には…

△多くみられる状況・施策

◎評価していきたい施策

ノー残業デーや強制消灯、一斉有給消化日など、**従業員に規制をかける**形での労働時間削減・有給取得率向上

⇒ テクノロジーの活用による**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**）

育児休業などの取得率は高いが、取得の期間や仕事との両立手段などが**画一的**

⇒ 休業取得だけでなく、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

ホワイトカラーに対する制度は充実しているが、**制度を活用しにくい現業職**などが多く存在する

⇒ 制度を活用しにくい部門に対しても、**それぞれの現場の状況に合わせた施策**が行われている

ルール設定やセキュリティ対策を重視するあまり**使いにくい制度**になっている

⇒ 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制度**になっている

今回の主な改訂ポイント

NIKKEI-R

- **人的資本関連**
- **人材への投資関連**
- **IT・DX人材関連**

人的資本の方針や目標値に関する設問を改訂

- 人的資本の情報開示義務化を踏まえて、より投資家にとって意味のある開示につながる内容を評価
 - ✓ 人的資本経営の推進方針の策定・開示・実施 (BQ2)
 - ✓ 課題～取り組み～効果の連動した開示 (BQ3)
 - ✓ 代表的な指標について、より詳細な内容の開示の有無 (BQ4)
 - ✓ イノベーション・市場開拓に関しても、課題とKPIを連動させる形に変更 (CQ1、2)

人材への投資関連設問の拡充

- 研修に関する設問の整理、および設問の追加
 - ✓ 研修時間に含まれる内容（BQ28SQ1）
 - ✓ 研修費の増加した分野（BQ28SQ2）
 - ✓ 従業員のキャリア自律をサポートしたり、学びへの積極的な意欲に応えるための訓練・研修メニュー（BQ29）

人材への投資関連設問の拡充

企業が主導的に行う訓練・研修

- 日本企業で従来から行われてきた研修
- OJTまたは企業側がターゲットを設定して実施するOFF-JT

従業員のキャリア自律性をサポートするために企業が用意した訓練・研修

- 様々なメニューが用意されており、従業員が自身のキャリアプランに応じて選択可能

自己啓発的な訓練・研修

- 業務に直結せず、従業員が業務時間外に自主的に学ぶ
- 企業主導で行うインセンティブは低い

従来の設問
BQ28、30、31

新設問
BQ29

IT・DX人材関連の設問の整理

- 当調査におけるIT人材の定義：
「ITスキル標準」における**ITスキルレベル2**以上とし、
<部門別> <専門領域・レベル別>で聴取
- 専門領域の区分は2022年12月に公表された
IPA「デジタルスキル標準」の区分に準拠

⇒社内のDX化や関連人材育成にあたり、
社員のスキル状況を把握していることも評価

- **個別回答公開**について、前回までとは内容が変更になっていきますのでご注意ください。
- ✓ **公開可否**を必ず選択してください。
- ✓ 「**1.全ての回答について公開可**」を選択した場合、**AQ1以降の全ての回答**について社名付きで公開される可能性があります。
- ✓ 「**2.一部設問の回答についてのみ公表可**」を選択した場合、**★公開★**と記載のある設問のみ社名付きで公開される可能性があります。SW調査の対象設問は**自由記述で事例をご回答いただく設問**のみです。
- ✓ SW調査において、**公開可否は評価に影響しません**。公開されたくない設問をブランクにすると評価上不利になってしまいますので、公開可否は可能な範囲でご承諾いただき、できるだけ多くの設問を埋めていただくことをおすすめします。

回答のポイント

NIKKEI-R

- 数量値設問は、基本的に**回答を埋めるほど評価が上がります**。
可能な限り空欄を残さないことを重視してください。

○このような回答でもOKです

- ✓ 正確な数値が不明な場合、概数で回答（統計調査ではないため）
⇒ただし、「公開可」を選択すると回答数値が公開されることがありますので、
ご注意ください。
- ✓ 一部の部門や、本社の数字のみ把握している場合、把握している範囲で回答
- ✓ イノベーション・市場開拓の設問において、自社単体のみの数値で回答
⇒実際の数値よりも有利にならない内容であれば、概数・一部のみの回答OK

△ご注意いただきたい例

- ✓ 入力規制により値が入力できない場合、「9999」など上限値での入力はしないでください ⇒弊社の想定と定義が乖離している可能性があります。備考欄へ

- 数量値設問は、基本的に**回答を埋めるほど評価が上がります**。
可能な限り空欄を残さないことを重視してください。

×回答として認められない例

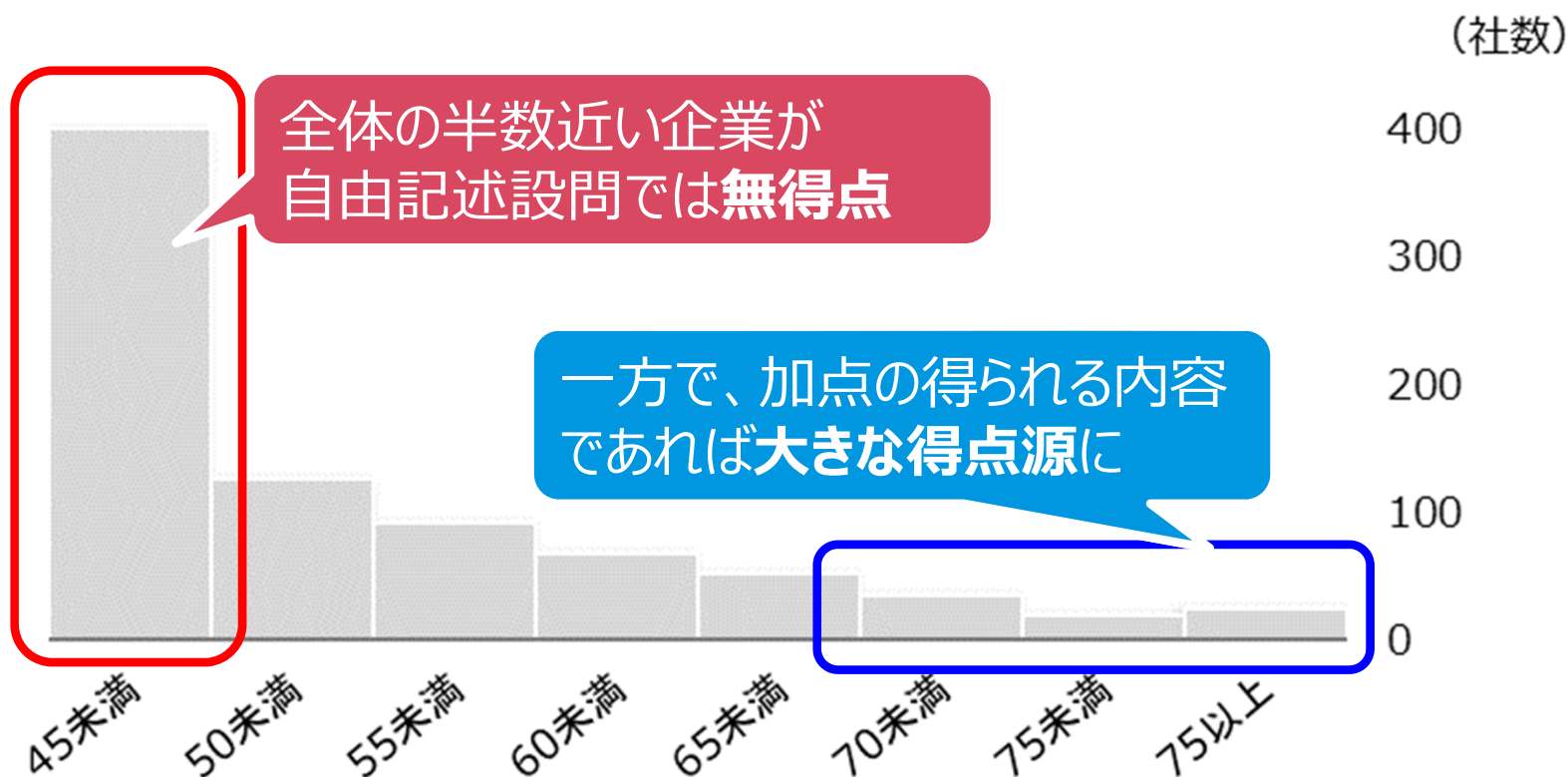
- ✓ 正社員の人数を訊いている設問で、非正社員を含めて回答
- ✓ 人材活用の設問で、BQ6で回答した正社員の範囲を超えた回答
⇒実際の数値よりも有利になってしまう回答はNG
⇒正しい評価ができなくなるため、弊社にて評価できる形に修正
（按分処理など）させていただく場合があります
- ✓ 値が大きいと不利になる設問（離職者など）で、一部範囲のみの回答
⇒このような設問に関しては、回答欄の横に＜分母＞欄を設けています
分母を、把握している範囲に修正してください
- ✓ （特にイノベーション・市場開拓）設問の内容を極端に拡大解釈した回答
⇒他社と比べて極端に大きな値の場合は、定義通りの回答か確認が入ります

回答のポイント（自由記述設問）

- 自由記述設問は、記入しただけで得点が入るわけではありません。「先進的な施策・ユニークな施策」などの設問の場合、加算対象となるのは全回答のうち多くても**2~3割程度**です。

＜前回調査における、先進的・ユニーク施策をご回答いただく設問の合計得点（偏差値）分布＞

*テクノロジーの導入・活用事例、業界を主導する事業 を除く



- 数量値の設問とは異なり、記入しただけでは得点となりません。加
点対象とならなかった場合、無回答と同じ扱いになります。

○ 先進的・ユニーク事例をご記入いただく設問で、評価を得やすい回答

- ✓ 同様の回答があまりない（ユニークである）
- ✓ 「業界では唯一」「日本初の」など先進的・ユニークであることが分かりやすい
- ✓ 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る

× 評価を得にくい回答

- ✓ 箇条書きで制度/組織の名前や取り組みの名称などが羅列されている
- ✓ 他社で類似の回答が多い
- ✓ 固有名詞や専門用語ばかりで、業界外の人に先進性が分かりにくい
- ✓ 調査票内に記述内容と同内容の選択肢が存在する
- ✓ 複数の事例を回答いただく設問で、それぞれの事例が類似している

- 自由回答の設問は複数ありますが、事例が重複しないようにご回答ください。各設問で意図している内容は概ね以下の通りです。

	人的資本に重点	テクノロジー活用に重点
全社の取り組み	<p>人事部やダイバーシティ推進部などが中心の取り組み⇒BQ65</p> <p>その他の部署が中心となって行う取り組み⇒CQ26</p>	BQ64 人材活用に関するテクノロジー導入・活用
特定部門にフォーカス	CQ20 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策	CQ31 イノベーション・市場開拓に関するテクノロジー導入・活用

BQ65 人材活用に関するユニーク施策・先進的施策

- 人材活用全般（BQ1～63でお訊ねしている内容）について、選択式設問の回答だけでは表現しきれない独自の取り組みや先進的な取り組みについてご回答ください。

- ✓ 単なる押し付けの時短でなく**生産性を向上させる**工夫
⇒ノー残業デー、強制退社など**制限をかける形ではない**工夫
- ✓ 制度を**活用するインセンティブを高める**取り組み・仕組み
- ✓ 制度を**活用しづらい要因を取り除く**仕組み
- ✓ よくある制度だが他社にはない**使いやすい**工夫
⇒制度があってもうまく機能しないことは多い。なぜうまく機能しているのか
- ✓ 自社（業界）**特有の課題**の認識と、その**解消のための工夫**
⇒例えば女性が極端に少ない業界や、労働時間が極端に長い業界の場合一般的な取り組みではなく独特な対策が効果を発揮するはず

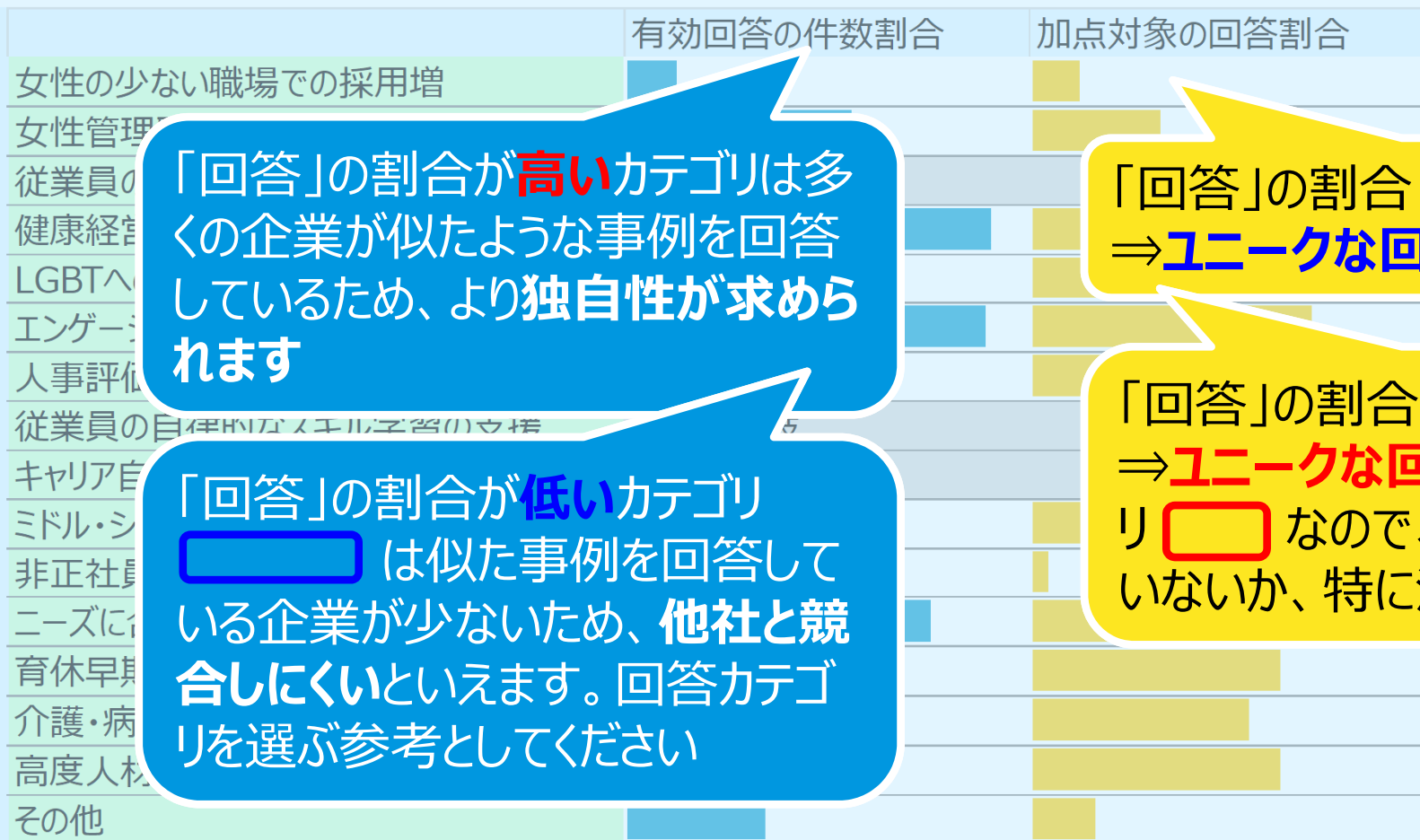
BQ65 人材活用に関するユニーク施策・先進的施策

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	有効回答の件数割合	加点対象の回答割合
女性の少ない職場での採用増		
女性管理職登用		
従業員の自由な休暇取得	新規選択肢	
健康経営、従業員の健康保持・増進		
LGBTへの理解促進・支援		
エンゲージメント・モチベーション		
人事評価・人材配置の高度化・効率化		
従業員の自律的なスキル学習の支援	新規選択肢	
キャリア自律支援制度の活用促進	新規選択肢	
ミドル・シニアのキャリア開発・活躍推進		
非正社員のキャリア開発・待遇改善		
ニーズに合わせた多様で柔軟な働き方		
育休早期復帰、男性の育児参加支援		
介護・病気治療と仕事の両立支援		
高度人材の育成・活躍支援		
その他		

BQ65 人材活用に関するユニーク施策・先進的施策

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ：図の見方



「回答」の割合が**高い**カテゴリは多くの企業が似たような事例を回答しているため、より**独自性が求められます**

「回答」の割合が**低い**カテゴリは似た事例を回答している企業が少ないため、**他社と競合しにくい**といえます。回答カテゴリを選ぶ参考としてください

「回答」の割合 < 「加対象」の割合 ⇒ **ユニークな回答が多い**カテゴリ

「回答」の割合 > 「加対象」の割合 ⇒ **ユニークな回答が少ない**カテゴリ □ なので、内容がありふれていないか、特に注意が必要です

CQ26 イノベーション・市場開拓に関するユニーク施策・先進的施策

- イノベーション・市場開拓（CQ1～30でお訊ねしている内容）について、選択式設問の回答だけでは表現しきれない独自の取り組みや先進的な取り組みについてご回答ください。

- ✓ イノベーションや市場開拓そのものの施策というよりは、**それを実現できるような人材・組織をつくるための施策**をご記入ください。
- ✓ 制度やルールだけではカバーしきれない課題に対応する、**ソフト的な対処なども含めた独自の工夫**についてご記入ください。
- ✓ 必ずしも課題（CQ25）と対応している必要はありませんが、多くの企業でCQ25に挙げたような課題があると推測されますので、CQ25に代表される**各種課題の解決、障害を取り除く取り組み**を意識していただければと思います。

CQ26 イノベーション・市場開拓に関するユニーク施策・先進的施策

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	有効回答の件数割合	加対象の回答割合
提案に関する社員のモチベーション向上		
提案を成果に結びつける実効性確保		
ベンチャー・スタートアップ連携		
研究・開発スタッフのモチベーション		
新技術・テーマに関する知見の蓄積		
柔軟な発想を持つ人材の育成		
研究成果を事業化に結びつける橋渡し		
多様性を活かした研究・開発	新規選択肢	
社外の不特定多数のノウハウ・アイデア活用		
海外現地スタッフのモチベーション		
本社と現地法人・地域拠点の連携		
その他		

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

！ポイント

「先進」とは

- ✓ テクノロジーそのものが**最先端**
- ✓ テクノロジー自体は以前からあるものだが、**活用方法がユニーク**
- ✓ 従来一部の専門家しか扱えなかった技術を、（ノーコード・ローコード化などで）**幅広い社員が活用**できるようになった
 - *テクノロジーに関する事例なので、社員教育による技術の底上げは除く
- ✓ 今まで**適用が難しいとされてきた業務**について、（技術の進化や仕組みの工夫などによって）適用できるようになった
- ✓ 従来からある技術だが、**精度や性能が従来のものより著しく向上**

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

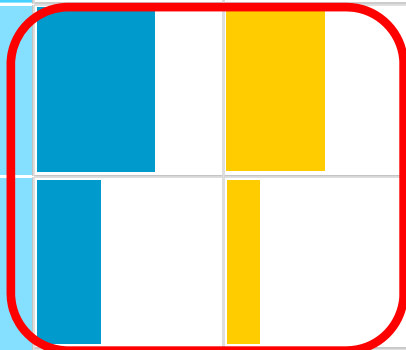
(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	a.情報通信	b.自動化	c.ビッグデータ	d.その他
業務効率化	■	■	■	■
場所によらない 柔軟な働き方	■	■	■	■
ウェルビーイング向上	■	■	■	■
人材育成・スキル向上	■	■	■	■
人的資源の 最適配置	■	■	■	■

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	a.情報通信	b.自動化	c.ビッグデータ	d.その他
新製品・ 新事業開発				
工場・店舗 プロセス改善				
市場開拓・販促 顧客満足				
顧客サポート メンテナンス				



CQ20 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

- 本社勤務でないため設備面などでの恩恵が受けにくい、クレーム対応などでメンタル不調に陥りやすい、シフト勤務などで不規則な勤務になりやすいなど、職種特有の課題への施策をご記入ください。

- ✓ 当調査では、最も制度の恩恵を受けやすい本社勤務のオフィスワーカーだけでなく、**職種・職掌や勤務地にかかわらず多くの従業員が自社の制度や取り組みの恩恵を受けられること**を重視しています。
- ✓ 職種・職掌や勤務地による**格差を少なくすること**や、特定の職種における**課題解決に寄与した度合いの高い取り組み**をご回答ください。
- ✓ 従来お伺いしていた「顧客との接点となる職種」に加え、**工場スタッフや現場作業員**などのいわゆる現業職についての取り組みも回答可能です。

CQ20 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	有効回答の件数割合	加点対象の回答割合
アカウント営業・ルート営業	約45%	約45%
サポートセンター、カスタマーセンター	約15%	約15%
システムエンジニアなど客先常駐	約5%	約5%
店舗・窓口スタッフ	約20%	約20%
配送スタッフ、運転手	約2%	約2%
その他サービススタッフ	約5%	約5%
工場や倉庫で働くスタッフ	約25%	約25%
建設現場などの作業員	約5%	約5%
その他現場作業従事者	約10%	約10%

CQ27 業界を主導する事業・技術

- CQ27は、プレスリリースなどでアピールするような、社外に公表可能かつ先進的な事業・製品・サービスを想定しています。

- ✓ 当調査は幅広い業種を対象とした調査のため、業界ならではの先端事業をアピールできる場はあまりありませんが、CQ27ではそういった事業や製品・サービスをご回答いただくことを想定しています。
- ✓ 高シェア事業（4-1、4-2）は、業種特性上、1～3のカテゴリの回答が難しい場合を想定した選択肢です。1～3と比べ**相対的に、高得点は得にくくなっています**。シェアよりも**「新たなビジネスモデル」「最先端技術」「大規模プロジェクト」**に該当するものがあるのであれば、そちらを優先的にご回答ください。

CQ27 業界を主導する事業・技術

(参考) 前回回答における各社の回答カテゴリ

	有効回答 件数割合	加点対象の 回答割合		有効回答 件数割合	加点対象の 回答割合
サブスクリプション事業			宇宙/海中/地中などへの進出		
シェアリング事業			エッジコンピューティング/量子コンピューティング		
マッチング事業			仮想通貨やブロックチェーン		
ビッグデータの保有・提供等の事業			ハプティクスやVR・AR・メタバース		
コンシェルジュ事業			バイオ・遺伝子・最先端医療		
個人別カスタマイズ			無人化・完全自動化		
プラットフォーム事業			ロボティクス/人間のアシスト技術		
社会課題解決型事業	新規選択肢		生成系AIの活用	新規選択肢	
その他の新たなビジネスモデル			その他の最先端技術		
			自動運転など交通関連		
			シェアリング、決済など経済関連		
			災害対策関連		
			エネルギー関連		
			5Gなど通信関連		
			スマートシティなど都市開発関連		
			その他の大規模プロジェクト		

「その他の新たなビジネスモデル」は当設問で想定していない回答が多くみられます。他のカテゴリに近い事例がないかご検討ください。

サイトからダウンロードできる資料では、
本編の後により詳しい回答ガイドや回答例などを
収録しております。必要に応じてご活用ください。

- ✓ **回答範囲や年度の考え方**などの基本
- ✓ 問い合わせや回答間違いの多い**設問の定義**
- ✓ 自由記述設問の得点が**入りやすい・入りにくい**回答例
など

「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。

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

過去の掲載やセミナーの内容がご覧いただけます。
本解説の動画や資料PDFも掲載します。

(参考) 前回掲載実績

- ✓ 2022/11/4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



〒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

参考資料：回答にあたっての基本事項

NIKKEI-R

- 調査票に回答してそのまま提出すると、**自動的に両方の調査に回答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。
- 片方の調査のみの回答を希望する場合は、回答しない方の調査について、調査票冒頭のプルダウンで「回答しません」を選択してください。

調査回答のご確認

「スマートワーク経営」調査、「SDGs経営」調査に回答しますか。そのままご提出いただくと、両方の調査に回答したことになります。片方だけ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」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答しません

■ 自由記述の設問について

- ✓ 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します。**セル内改行や箇条書きは避けてください**
- ✓ KPIをご記入いただく設問は、**1セルに1指標のみご記入ください**
該当する指標が複数あっても、主要な1指標のみに絞ってください

■ 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複数の回答がありえる場合、**決算期変更などイレギュラーな事象**がある場合などにご使用ください
- ✓ 回答欄に入りきらない内容や、補足的な自社アピール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」や参考URLのみが記入されている場合、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。保護がかかったままでもオートシェイプの挿入は可能です
- ✓ 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

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 経営トップ・役員	ご回答企業単独ベース
III 人材活用	<p>ご回答企業または主要な事業会社単独ベース</p> <p>※純粋持株会社の単独ベースは不可 ただし、純粋持株会社+主要な事業会社はOKです</p> <p>※人材活用セクション内でのベースを統一すること</p>
IV イノベーション・市場開拓	<p>連結ベース</p> <p>※一部主要事業などでお答えいただく設問もあり</p>

※連結に**自社の親会社は含まれません**

※連結ベースの回答箇所の一部の数字が不明な場合は、把握できる範囲で構いません

（ただし、連結全体でご回答いただくよりも不利になる場合があるので、できるだけ広い範囲でご回答ください）

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**
 - ✓ 純粋持株会社単独のみでの回答
 - ✓ 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も可能
 - ⇒ ただし、研究開発費など財務数値が回答しにくくなる可能性があります
- **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**

年度の考え方について

■ 当調査では、

**「2022年度」=「2022年4月～2023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→2022年12月期、3月決算の場合→2023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

過去回答内容の差し込みについて①

■ 時系列で2～3年分ご回答いただく設問の直近年度以外の値や、業種など毎年同じ回答が予想される設問については、昨年以前のご回答がある場合、回答欄（クリーム色のセル）に差し込んでいます。

⇒そのまま回答としてお使いいただいても構いませんが、
 今年の回答に合わせたい場合は、**自由に修正いただけます。**

昨年調査票にも同じ設問があったため、**過去分のみ** 昨年の回答数値があれば差し込まれています

過去の数値はそのままにして、**2022年度のみ** 入力でも構いません。回答負荷削減、桁ズレなど入力間違いの防止になります

	備考	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度対象人数
①一般社員	*時間空白の場合	1,925 時間	1,918 時間		約 人
②管理監督者	▼空白の理由を選択	2,013 時間	2,021 時間		約 人
③裁量労働制社員	▼空白の理由を選択				人

ただし、今年の回答とベースを揃えたい、昨年の回答が間違っていたなどの場合、**修正も可**

過去回答内容の差し込みについて②

- 属性など一部の設問に関しては、回答ミスを防止するため、欄外に参考値として前回回答を表示しています。

⇒紫色セル内に差し込まれた前回回答の修正はできませんが、
評価には影響ありません。

13.倉庫・不動産
14.通信・サービス
15.小売・外食
16.金融
17.その他非製造業



《参考》前回
14

AQIは回答不要の設問です

回答欄はクリーム色のセルになりますので、この状態では回答したことになりません。紫色のセルを参考にしつつ、クリーム色のセルに今年のお答えを入力してください。

今回の回答を入力する際の参考情報として、去年の回答を差し込んでいます

千円

紫色のセルは去年の回答が間違っていたとしても、修正はできません。
(あくまで参考情報にすぎず、評価に使用しないため)

《参考》前年
7,500千円

- 文字数の多い一部の記述式設問については、欄外に前回の回答内容を差し込んでいます。

⇒ 昨年の事例を今年への回答にも使用したい場合には、コピー＆ペーストでお使いいただくことで、ご回答作成の負荷軽減に役立ててください。ただし、回答の要件を満たしているかは今一度ご確認をお願いします。

同じ事例を回答したい場合は、コピー＆ペーストした後、一部修正する形で回答を作成すれば、回答負荷の軽減となります。

定量的にご記入ください。

効果を定量的に（100字以内） 字数 0

〇〇製品の検品について、従来の技術では～～という問題があった。そこで、機械学習を用いて△△を～～した。効果はまだ出ていないが、長期的には～～といった成果が期待できる。

効果がまだ出ていない場合、効果の大きかった事例としての回答はできません

回答の要件を満たしているかは必ず確認してください。特に、メッセージが出ている場合、そのまま使用すると無効回答になる可能性が高いです

昨年と同じ事例を回答したい場合に使い回しができるように、昨年の回答があれば差し込んでいます

参考資料：回答のポイント・回答例

NIKKEI-R

職掌について

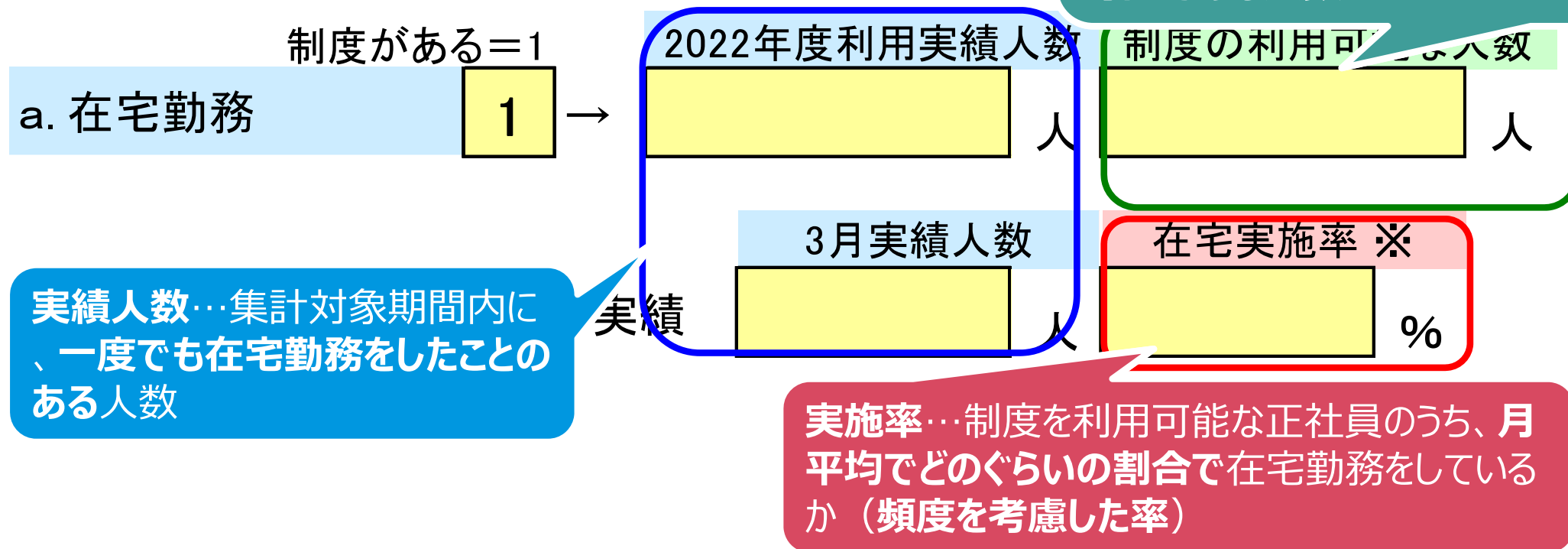
- テレワークなどをはじめとした各種制度の活用状況を分析する上で、職掌構成はとても重要です。社内の呼称と一致しないケースも多いと思いますが、可能な限り以下の定義に近い形でご回答ください。

転勤		職責
総合職		総合職相当
専門職		
地域限定総合職	原則なし	
現業職		
一般職		

採用時に職掌の区分がない場合などは総合職 = 100%
 管理職は基本的には総合職に該当
 会社全体として転居を伴う異動がほぼない場合は、転勤の有無に関係なく職種間異動や職責、昇進の差などで判断
 国家資格など高度な専門性を有し、総合職とは別に採用される社員など（研究員、薬剤師など）
 地域限定である以外は総合職と同等の社員
 主に**オフィスワーカー以外**の正社員（工場、店舗スタッフ等）
 定型的・補助的な業務を行う社員（基本的にはオフィスワーカー）

在宅勤務の利用可能人数・実績人数・実施率の関係

利用可能人数…PC等の機器や社内の就業ルールなどの上で、定期的な在宅勤務を行うことが可能である人数



例) 制度利用可能な社員が100人、月20日勤務で週1回在宅の人が30人、週2回在宅の人が50人の場合

利用実績人数 = $30 + 50 = 80$ 人

在宅実施率 = $(30 \times 4 + 50 \times 8) / (100 \times 20) = 26\%$

BQ65 人材活用に関するユニーク施策・先進的施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

- ✓ 目標値や、それを達成した事実のみが書かれている
例) 女性管理職比率●%を目標に掲げている
目標としていた～を1年前倒しで達成した
⇒自由記述設問は**目標や状況ではなく、取り組み**をご記入ください
- ✓ 前段の設問の選択肢にあるような内容が書かれている
例) コアタイムなしフレックスを導入し、柔軟な働き方を推進している
LGBTへの理解を深めるため、管理職向けに研修を行った
⇒研修を実施した、制度を導入したというだけではユニーク・先進的な取り組みとはいえません。また数字で見えるような利用率・対象者拡大等は数量値設問で評価可能なため、**すぐには数値に表れにくい部分の取り組み**の方が評価の対象となりやすいです。

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

×評価を得にくい回答（よくある例）

- ✓ 前段の設問と近い内容が書かれている
- ✓ 多くの企業で既に一般的となった内容が書かれている

⇒多く書かれている事例としては

- グループウェアやビジネスチャットツールの導入（BQ61関連）
- BIツールやSFAの導入
- 各種電子化（BQ58関連）
- RPAの導入（BQ59関連）
- チャットボットの導入（社内活用はBQ60、対顧客ならCQ30など）
などがありますが、**これらで得点を得ることはかなり難しいです。**

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

テクノロジーの種類に関する4分類

(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、ロボットのようにより 自動化に焦点がある場合は(b) に入る
(d)a～c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)

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

	(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)	(d)(a)～(c)以外の新たなビジネスにつながる技術
①業務の効率化	デジタル化・ペーパーレス化 BQ58 (BQ56、57)	RPA、 BQ59、60	AIによる対応予測、自動翻 業務効率化 (BQ59)	
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 BQ61 在宅勤務関連技術など (BQ60)			
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向上、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	BQ62 ウェルビーイング向上 (BQ61)	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	BQ63 人材配置関連 (BQ62)	

BQ64、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

	(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)	(d)(a)～(c)以外の新たなビジネスにつながる技術
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 (CQ31)	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搬 (CQ31)	品質検査へのAI活用 (CQ31)	ドローンによる物流改革 (CQ31)
⑧市場開拓・販促・顧客満足向上	SNSを用いたマーケティング支援 (CQ33)	CQ29 顧客データ分析 (CQ32、33)	オープンデータをAI分析し需要予測精度向上 (CQ31)	CQ30 顧客コミュニケーション② (CQ33)
⑨顧客サポート・メンテナンス	Web内覧 (CQ33)	コールセンターのチャットボット化 (CQ31)		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、CQ31 テクノロジーの導入・活用 先進事例

！ポイント

- ✓ BQ58、61のエリアは**ありふれた事例になりやすい**のでできるだけ避ける
- ✓ BQ59、60（業務効率化）のエリアに関しては、**RPAによる単純な業務削減以外**で特筆するものがあれば回答
- ✓ テクノロジーの種類×導入目的・用途の**マトリックスで、Q番号が書かれていない箇所の事例**がある場合、独特の事例である可能性は高い
- ✓ CQ28（現場改善）のエリアおよび新製品開発関連は、**業種によりかなり特色が出やすい**分野であるため、選択肢にあるものでも、活用方法などで他社にはないアピールポイントがあれば回答

CQ20 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

○ご回答の例

- ✓ 「課題への対応策」では、**自社の環境における当該職種の課題**を踏まえ、**その対応策**について記入

例) 当社ではxxxの制度を導入しているが、**営業店勤務の場合は○○という特性上、十分に制度が活用できない状況にあった。そこで～～**

- ✓ 「効果」では、対応策を導入した結果、**どのような変化があったか**を**具体的に**記入

※定量的であることは必須ではありませんが、定量的な方が効果が見えやすいです

例) 本社勤務でなくても制度を活用できるようになり、**営業店勤務者の制度利用率が○%→○%に上昇、従業員満足度も向上した。**

CQ20 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

- ✓ 全社的な施策が書かれている
例) テレワークを推進し、在宅実施率が●%に達している
残業時間の削減に取り組んでいる
⇒全社的な施策はBQでお伺いしているので、その他の取り組みをご回答ください
- ✓ 課題に対する一般的な対応が書かれている
例) 一人に業務が集中しないよう分散させている / eラーニングを実施している
⇒「課題」はあくまで記述にあたってのヒントにすぎません
⇒**自社や業種特有の課題認識**と、**それに対しての工夫**をご回答ください
⇒「課題1に対しては～、課題3に対しては～」といった書き方は不要です。
事例は1つだけで良いので、ご回答例のように課題と対応を**できるだけ具体的に**ご記入ください。

CQ26 イノベーション・市場開拓に関するユニーク施策・先進的施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

- ✓ 働き方（人事施策）に寄りすぎな回答
例）多様なバックグラウンドの人材を採用
高度専門人材を活用するため、人事制度改定を実施
⇒ **人事部の取り組み**という印象が強い内容は、BQ65にてご回答ください。
- ✓ 前段の設問の選択肢にあるような内容が書かれている
例）ビジネスコンテストを開催
改善提案に対する報奨金の制度がある
⇒ 制度の詳細を回答されているケースが多いですが、**制度の詳細説明だけでは高評価にはなりません**。これらの制度は「制度はあってもうまく機能しない」「一部の人しか参加していない」などの課題があることが多いため、**うまく機能させるための工夫やその成果**などが書かれていると、評価につながります。

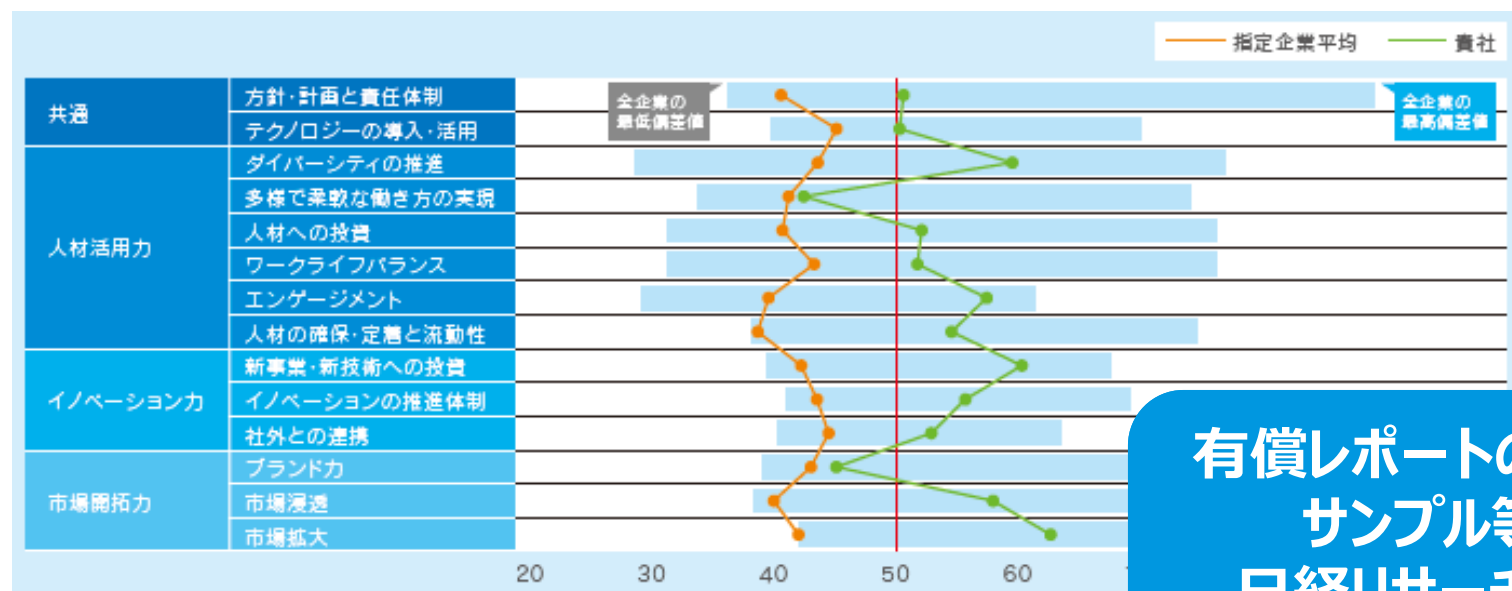
- 記入ルールや業種・業態ごとの考え方については、調査票ファイル内の「記入上の注意事項」シートを参照
- 回答用シートからリンクで飛ぶことも可能
- 以下の条件に当てはまる企業については、特有の回答方法をまとめて記載していますので、初めにご確認ください
 - ✓ 金融業
 - ✓ 純粋持株会社
 - ✓ 非上場企業（特に外資系企業など、親会社がいるケース）

■ ベンチマークレポート（プレミアム）

⇒評価の詳細や競合他社（指定企業は自由に選択可）との比較 ※個社の回答は非表示です
記述式設問の回答内容の分析、回答のポイントなども収録

■ ベンチマークレポート（ベーシック）

⇒評価の元となっている各種計算値を業種平均や1ランク上の企業群と比較



有償レポートの詳細や
サンプル等は
日経リサーチHPを
参照ください



株式会社日経リサーチ

〒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経営調査について



株式会社日経リサーチ

2023年5月12日

1. 日経SDGs経営調査の概要	2
2. 調査スケジュールと回答方法.....	6
3. 前回調査と表彰.....	14
4. ロゴと評価レポート.....	18
5. 評価ポイント.....	22
6. お問い合わせ先.....	54

1. 日経SDGs経営調査の概要

NIKKEI-R

日経SDGs経営調査の背景

- 貧困や気候変動など世界が直面する課題解決のため、国連で「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択
- 17の目標からなるSDGsではすべてのステークホルダーに行動を求めているが、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る
- 企業はSDGsを経営に組み込み、課題解決事業やイノベーションの創出により、持続的成長につなげられる
- 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強くなっている

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



日経SDGs経営調査の設計

- 日本経済新聞社はSDGs達成への貢献活動の一環として、企業を対象にSDGsおよびESGの推進を評価する、「日経SDGs経営調査」と、調査結果に基づく企業表彰を実施
- 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

NIKKEI
SDGs





伊藤邦雄 一橋大学CFO教育研究センター長

- 経済産業省「SDGs経営／ESG投資研究会」座長
- 経済産業省「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)」評価委員会委員長
- 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」会長
などを務める

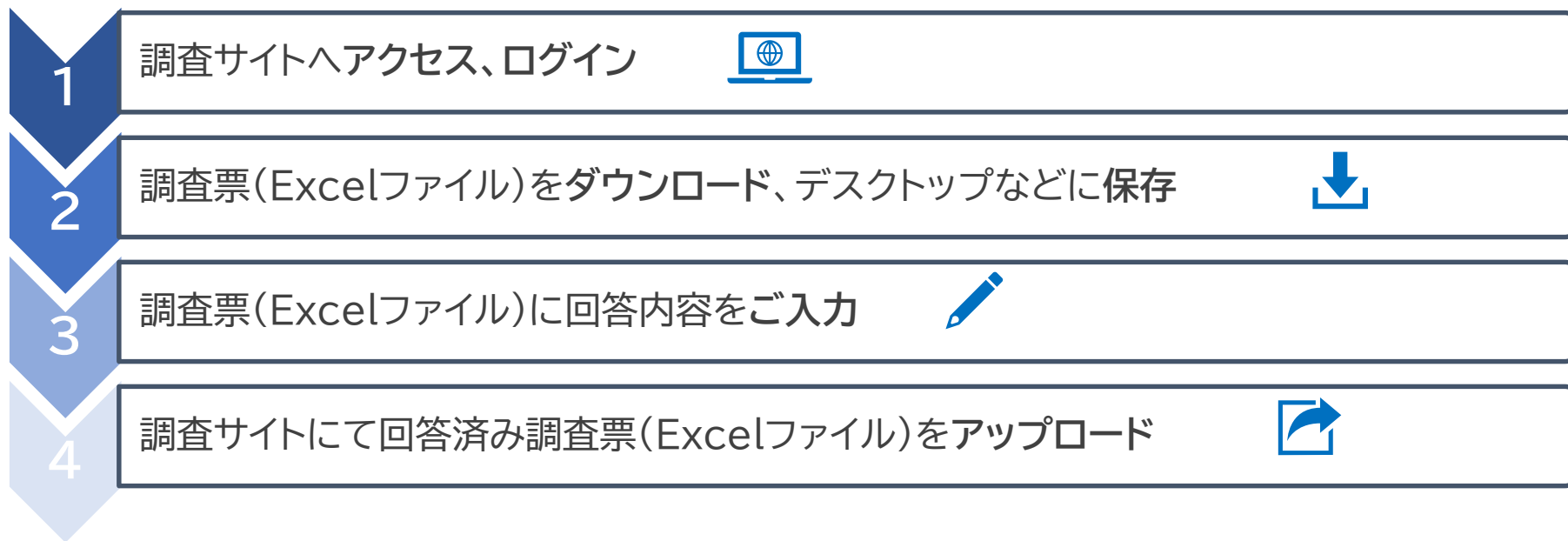
2. 調査スケジュールと回答方法

NIKKEI-R

対象企業	<ul style="list-style-type: none">国内のすべての上場企業従業員100人以上の非上場企業(エントリー制)
実施期間	<ul style="list-style-type: none">5月10日(水)～7月7日(金) 1次締切：6月23日(金) 最終締切：7月7日(金)17:00 ※締切は厳守願います。 環境負荷データの追加回答可能期間：8月21日(月)～9月1日(金)
調査方法	<ul style="list-style-type: none">電子調査票(Excelファイル)ダウンロード・アップロード形式 ※財務、時価総額、ガバナンスは一部NEEDS収録データなど公表値を使用
紙面掲載	<ul style="list-style-type: none">11月 日本経済新聞、日経産業新聞、日経電子版などに掲載 ※同時期に、評価を記載したフィードバックシートを送付
表彰	<ul style="list-style-type: none">11月

調査の回答方法

調査回答の流れ



実施概要・調査票入手方法などの詳細

https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/smartwork_survey/2023.html

調査サイト

<https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2023/>

対象設問	• 環境負荷データに関する設問(EQ32～34)
追加回答受付期間	• 8月21日(月)～9月1日(金)
留意事項	• 調査自体の最終締切(7月7日(金))までに一度は、SDGs経営調査の回答を提出している必要があります 追加回答受付期間での調査そのものの新規回答は受け付けません • 対象設問以外の回答修正はできません
回答方法	• 調査票ファイル内に、追加回答用の調査URL、ID、PASSを記載しています • 記載のURLから、調査票ファイルをダウンロードしてください ※その時点での貴社の最終データをダウンロードできます ※EQ32～34以外は修正できない状態となっています • 回答内容を確認・追記し、再度アップロードしてください ※上記で新たにダウンロードしたものでなく、お手元にある調査票をアップロードした場合、データに不具合が生じる可能性があります ※詳細は、調査票ファイル内の「調査について」シートをご確認ください

SDGs経営調査とスマートワーク経営調査

- 基本的には、調査票ファイルの一度のアップロードで両方の調査に回答したのものとして扱われます
できるだけ両方の調査の設問にご回答をお願いします
- 片方の調査のみ回答することも可能です
調査票冒頭にある*調査回答のご確認*のプルダウンで「回答しません」を選択してください

NIKKEI **SDGs** + NIKKEI **Smart Work**

調査回答のご確認

「スマートワーク経営」調査、「SDGs経営」調査に回答しますか。そのままご提出いただくと、両方の調査に回答したことになります。
片方だけ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」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答します

「SDGs経営」調査に回答しません

SDGs/SW共通設問(両方の調査で使用)

- I. 事業内容、顧客層、拠点
- II. 経営トップ・役員
- III. 人材活用(前半)
 - 1) 人材活用における方針・計画と責任体制
 - 2) 基本情報
 - 3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進
 - 4) ダイバーシティの推進
 - 5) エンゲージメント・モチベーション向上①
 - 6) 人材への投資

SDGs設問(SDGs経営調査のみで使用)

- VI. 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・体制
- VII. 経済価値～事業を通じた環境・社会・経済の課題の解決
- VIII. 環境価値
- IX. 社会価値
- X. ガバナンス
- XI. その他
- XII. 非上場企業向け設問

SW設問(SW経営調査のみで使用)

- III. 人材活用(後半)
 - 7) エンゲージメント・モチベーション向上②
 - 8) 多様で柔軟な働き方
 - 9) イノベーション人材育成
 - 10) 人材活用におけるテクノロジーの導入・活用
 - 11) 変革・先進・独自施策
- IV. イノベーション・市場開拓
- V. 2022トピック設問

SDGs経営調査とスマートワーク経営調査

- **NIKKEI SDGs + NIKKEI Smart Work** に回答したい場合
 - ▶ **共通設問** & **SDGs設問** & **SW設問** に回答
- **NIKKEI SDGs** のみ回答したい場合
 - ▶ **共通設問** & **SDGs設問** に回答

脱炭素経営ランキング GX500

- 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
<https://vdata.nikkei.com/prime/gx/gx500/>
(NIKKEI GX会員のみ閲覧いただけます)
※掲載形式等は変更となる可能性があります



2-6. 回答内容の公開

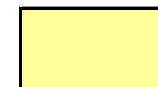
個別回答公開対象設問

- 回答企業のSDGs経営を発信する観点から、回答内容を同意を得た上で公表
- 公表の可否はAQ0で「全て可」「一部のみ可」「全て不可」の3段階で伺います
- 一部のみ可の場合の対象設問は設問番号の前に★公開★と記載

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。（1つだけ）

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

- | | |
|---------------------------------|---------|
| 1. 全ての回答について公開可 | 3. 公開不可 |
| 2. 一部設問（★公開★と記載の設問）の回答についてのみ公開可 | |



一部公開可の場合の対象設問

- EQ1. 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
- EQ2. 貴社全体として貢献を掲げるSDGsの目標
- EQ4. 重要課題(マテリアリティ)に対応するSDGsの目標と評価指標
- EQ14, SQ. サプライチェーン全体での課題解決
- EQ15, SQ. 社会課題解決のためのルール形成活動
- EQ19. 自社の持続可能性に対する中長期的なリスク・機会、必要な経営・事業変革、取り組み
- EQ20. 社会に対して与えるポジティブなインパクト(社会的インパクト)の測定
- EQ21. 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
- EQ26. カーボンニュートラル宣言
- EQ31. 気候変動対策に関する取り組み
- EQ32. 環境負荷データ・生物多様性の中長期目標の設定と公表
- EQ33. 環境負荷データの把握範囲、公表、第三者検証・保証の有無
- EQ34, SQ. 環境負荷データの実績・見込み数値
- EQ32~34SQ. 環境関連の包括的な開示書類名前、URL
- EQ36. 資源活用、生物多様性に関する取り組み
- EQ38SQ4. 特定した人権リスクの内容とその防止・軽減策
- EQ43. 社会貢献活動

3. 前回調査と表彰

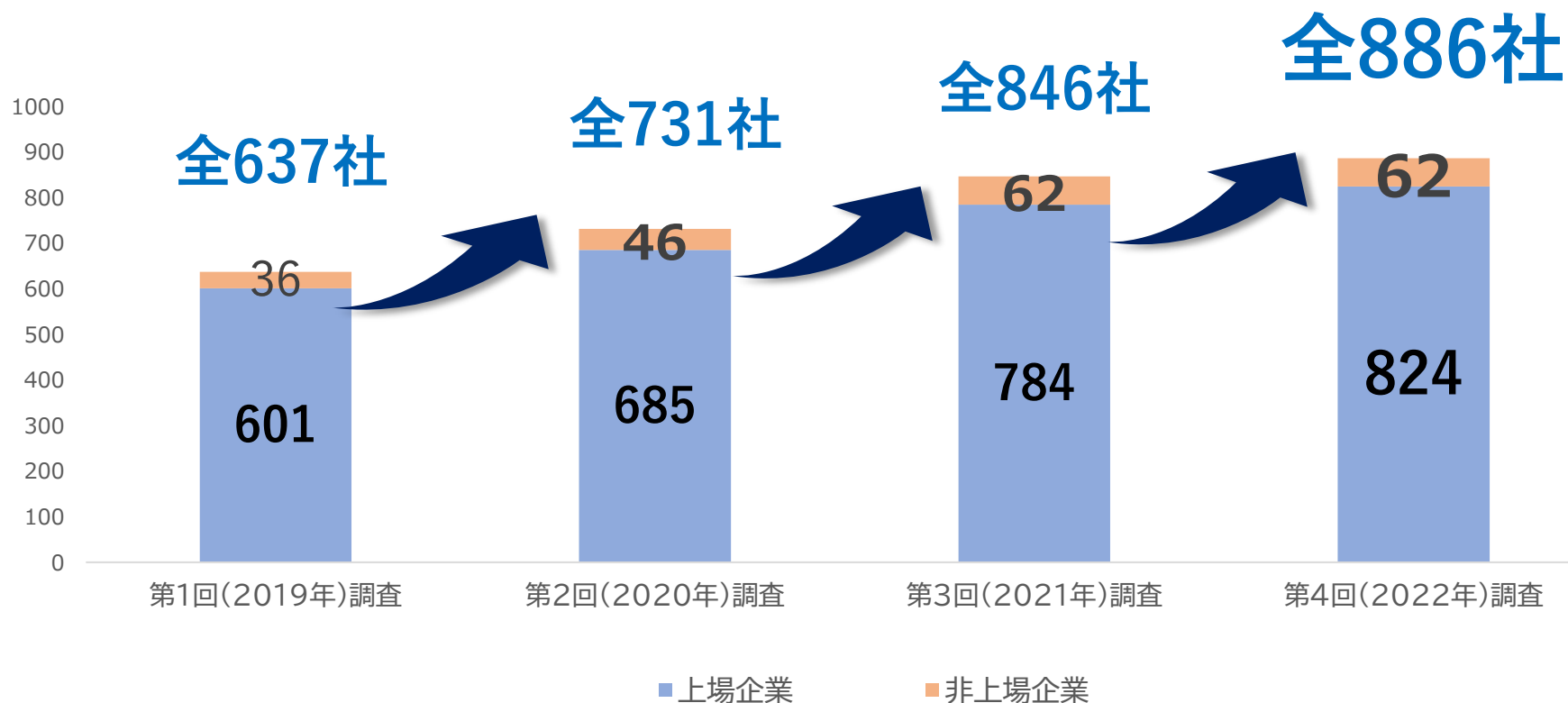
NIKKEI-R

3-1. 調査回答社数の推移

第1回調査からの回答社数の推移

- 毎年回答が増加し、前回は886社が回答
- 上場企業だけでなく・非上場企業からも回答

(社)



3-2. 第4回調査 総合格付上位企業

総合格付 ★★★★★(偏差値70以上)

社名(50音順)	SDGs戦略・経済価値	社会価値	環境価値	ガバナンス
アサヒGHD	S++	S++	S+	S+
オムロン	S++	S++	S+	S+
キリンHD	S++	S+	S+	S++
資生堂	S+	S+	S++	S++
ソフトバンク	S++	S++	S+	S
SOMPOHD	S+	S++	S+	S++
三菱UFJFG	S++	S++	S+	S+
リコー	S	S++	S++	S++

総合格付 ★★★★★☆(偏差値65以上)

アイシン、イオン、伊藤忠商事、エーザイ、NEC、NTT、NTTデータ、荏原、MS&ADインシュアランスGHD、花王、KDDI、コニカミノルタ、コマツ、サントリーHD、島津製作所、J・フロントリテイリング、住友林業、セイコーエプソン、積水化学工業、積水ハウス、セブン&アイHD、第一生命HD、ダイキン工業、大日本印刷、大和証券G本社、大和ハウス工業、帝人、デンソー、東京海上HD、TOTO、豊田合成、日清食品HD、日本たばこ産業、野村不動産HD、野村HD、日立製作所、富士通、富士フィルムHD、みずほFG、三井住友FG、三井物産、三菱ケミカルグループ、明治HD、ヤマハ、ユニ・チャーム、LIXIL

※2022年11月17日 日本経済新聞より

※☆は、★の0.5個分

※ホールディングスはHD、グループはG、フィナンシャルはFと表示

3-3. 第4回日経SDGs経営大賞受賞企業

企業名	主な取り組み
大賞	
三菱UFJFG	再生エネ事業関連のサステナブルファイナンスの実施額で2030年度までに累計35兆円の目標を掲げる
SDGs戦略・経済価値賞	
キリンHD	スリランカの紅茶葉農園で認証取得支援 疫病率減少や収益向上、労働者の給与増に寄与
社会価値賞	
オムロン	役員の株式報酬の20%をサステナビリティ評価が占める 社員のボランティア参加も積極的に支援する
環境価値賞	
リコー	17年からカーボンゼロ宣言、温暖化ガス排出削減の範囲を スコープ3まで広げて削減を促進

※2022年11月25日 日本経済新聞より

審査委員

伊藤 邦雄 ※審査委員長	一橋大学CFO教育研究センター長	蟹江 憲史	慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科教授
刀祢館 久雄	日本経済研究センター研究主幹	中空 麻奈	BNPパリバ証券グローバルマーケット統括本部副会長
村上 芽	日本総合研究所創発戦略センターシニアスペシャリスト	※敬称略、役職は審査会実施時のもの	

4. ロゴと評価レポート

NIKKEI-R

ロゴマークの提供・利用

- 偏差値に対応する格付(★)を付与
- 3つ星(★★★)以上の格付を得た企業は星付きロゴマークを自社のHPや印刷物等で利用可能
- 該当の企業には新聞への掲載後、メールにてロゴマークのダウンロードサイトを案内
- ご利用は無料、調査事務局(日経リサーチ)へ申請の上ご利用をお願いします



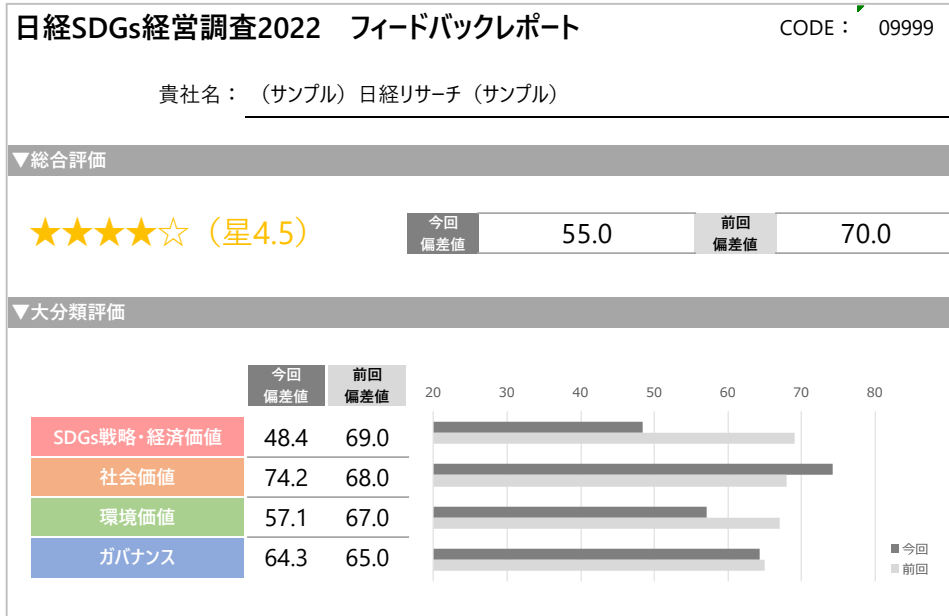
※前回調査時のロゴ
 ※5つ星の場合のロゴ

総合格付	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

※☆は、★の0.5個分

フィードバックレポート

- ご回答いただいたすべての企業に新聞掲載時に無償で提供
- 調査の評価を中分類ごとに偏差値で記載



▼中分類評価

SDGs戦略・経済価値	今回偏差値	前回偏差値
方針	30.0	31.0
報告とコミュニケーション	70.0	71.0
推進体制・社内浸透	50.0	51.0
ビジネスでの貢献	44.0	45.0
業績	53.0	54.0

環境価値	今回偏差値	前回偏差値
方針	30.0	31.0
温暖化ガス・脱炭素	70.0	71.0
消費電力	56.0	57.0
廃棄物	75.0	76.0
水資源	25.0	26.0
気候変動、資源、生物多様性	36.0	37.0

社会価値	今回偏差値	前回偏差値
人権の尊重	36.0	37.0
消費者課題への対応	47.0	48.0
社会課題への対応	56.0	57.0
労働時間・休暇	75.0	76.0
ダイバーシティー	70.0	71.0
従業員エンゲージメント	100.0	80.0
人的資本開示	110.0	新分類

ガバナンス	今回偏差値	前回偏差値
ガバナンス方針と実効性	32.0	100.0
取締役会	50.0	110.0
株主対応・株式保有	60.0	120.0

※前回調査時のフィードバックレポート

> 4-3. 調査分析レポート(有償)

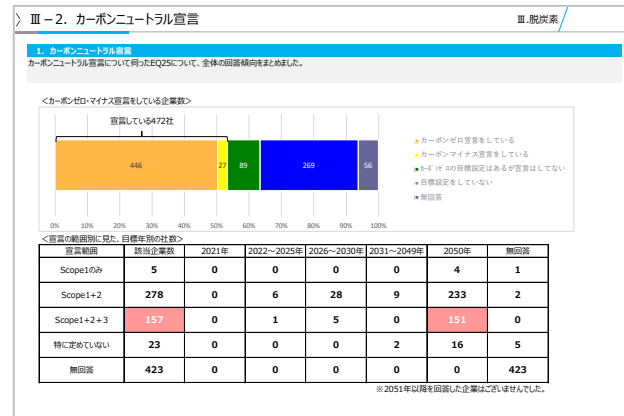
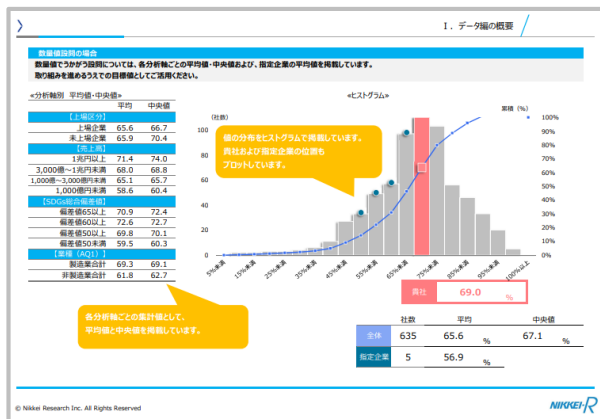
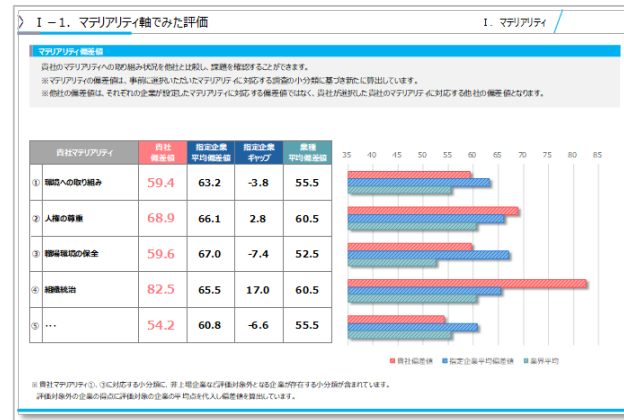
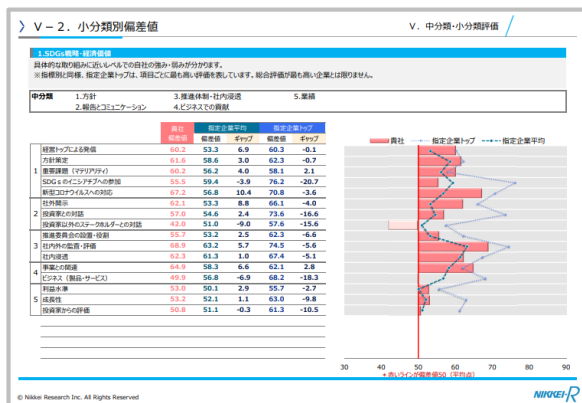
分析レポート(調査ご回答企業に有償で11月頃より販売開始)

<評価レポート>

大分類・中分類・小分類の評価と各設問の
取り組み状況などを記載

<総合レポート>

評価レポートの内容に加え、
マテリアリティに対応した評価や先進事例などを記載



※詳細は日経リサーチホームページ(<https://service.nikkei-r.co.jp/service/sdgs/sdgs-management>)をご参照ください。サンプルはイメージです。

5. 調査のポイント

NIKKEI-R

5-1. 評価方針

全体的な評価の方針

偏差値による相対的な評価

回答内容が前回と変更がない場合でも、前回より評価が下がる可能性があります

推進の表明から、具体的に取り組んでいる事を評価

推進の表明が当然のものとなる中で、方針策定の妥当性や取り組み実績を評価します

実績を把握していることを評価

取り組みだけでなく、実績や成果を測定していることを評価します
概数でも構いませんので可能な限りご回答ください

公表していることを評価

ステークホルダーに向け積極的な公表を行っていることを評価します
公表している項目についてURLの記載欄がある設問はURLもご回答ください

サプライチェーンまで拡大した取り組みを評価

自社に加えサプライチェーンを含めた課題解決に取り組んでいることを評価します

上場・非上場による有利不利をできるだけ少なくする評価

非上場企業が実施できない設問は、その分類に属する別の設問の得点を引き伸ばして評価します

※以降のページを含め評価方針は変更となる可能性があります。

5-2. 調査の構成と主な評価項目

大分類	主な評価項目
SDGs戦略・ 経済価値	<ul style="list-style-type: none"> • SDGs経営の方針 • SDGs経営の推進体制と社内浸透 • 報告とコミュニケーション • サステナブルファイナンス • 事業を通じたSDGsへの貢献 などを評価
環境価値	<ul style="list-style-type: none"> • 環境経営の方針 • 気候変動への取り組み • 環境負荷データ • 持続可能な資源の活用、生物多様性への取り組み などを評価
社会価値	<ul style="list-style-type: none"> • 人権の尊重 • 社会貢献活動 • 労働時間と休暇 • ダイバーシティ • 従業員エンゲージメント • 人的資本方針・開示 • 人材への投資 などを評価
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> • ガバナンス方針と実効性 • 取締役会 • 株主対応・株式保有 などを評価

SDGs戦略・経済価値

SDGs経営に関する企業としての姿勢とSDGsに貢献するビジネスなどを総合的に評価

SDGs経営の方針

経営トップによるメッセージ発信、**重要課題(マテリアリティ)の特定**とKPIの設定 など

SDGs経営の推進体制と社内浸透

責任者の設置、委員会や会議体の設置、**統括部署の設置**、推進体制の開示、社内浸透策の実施 など

報告とコミュニケーション

SDGsについて記載しているレポート、投資家との対話、**サプライチェーンなどとの連携** など

サステナブルファイナンス

ESG債の発行、**企業年金におけるESG投資**

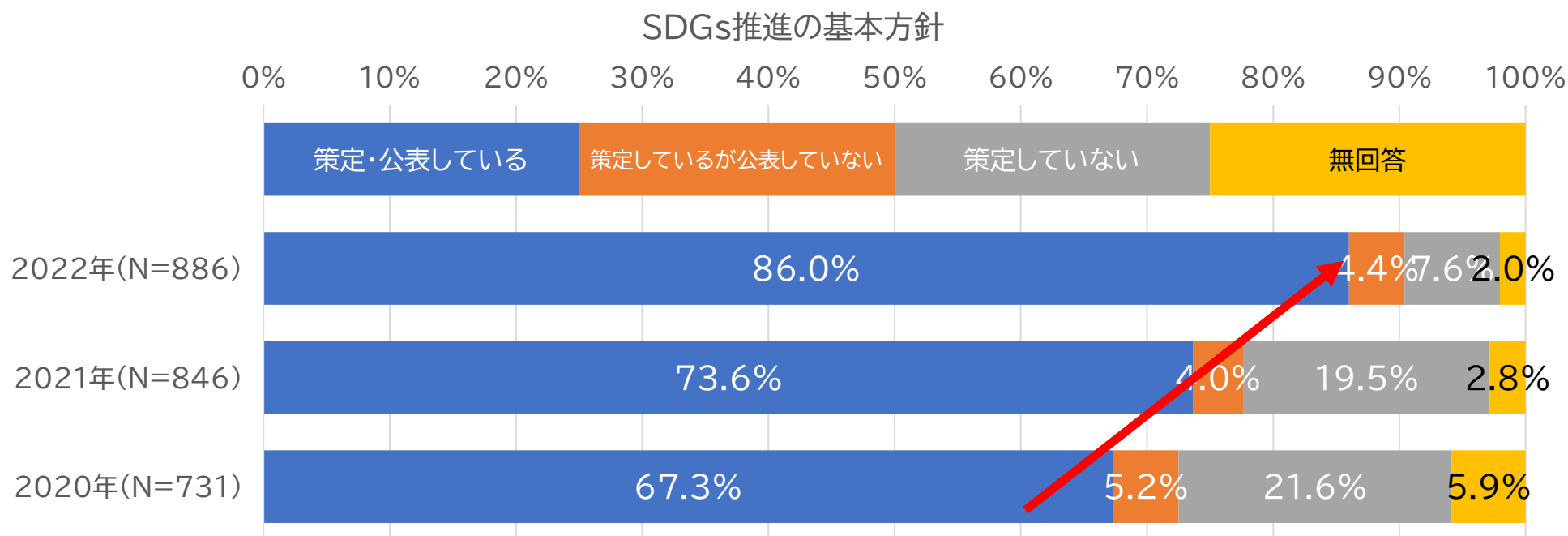
事業を通じたSDGsへの貢献

SDGsに貢献するビジネス(製品・サービス)、**中長期的なリスク・機会を踏まえた事業変革**、社会的インパクト など

※青字は新規追加項目

SDGsの推進の浸透状況

- 調査開始から企業のSDGsの推進が浸透
- SDGs推進の基本方針について昨年時点で既に回答企業の8割以上が策定・公表済み
- 推進を表明するだけでなく、具体的に取り組みを進めていく段階



重要課題(マテリアリティ)の特定・見直し(EQ3)

- 重要課題(マテリアリティ)の特定も当然となる中で、特定・見直しの妥当性も求められる
- 事業環境の変化や社会動向を踏まえ、定期的に見直しを図ることも重要
- 客観性の担保、経営レベルでの議論・承認を行っているか、などを評価

EQ3. 重要課題(マテリアリティ)の特定および見直しについて、以下のa~cをお答えください。

※特定後1回以上見直している場合、c.の選択肢2~7は直近見直した際に行ったもののみ選択できます。

a. 初めて特定した年	<input type="text"/>	年		
b. 直近で見直した年	<input type="text"/>	年 (マテリアリティの見直しを行っている場合、お答えください)		
c. 特定・見直しにあたり 行ったこと (いくつでも)	<input type="checkbox"/>	1. 自社の事業が社会に与える影響の洗い出し	<input type="checkbox"/>	5. 国際的なフレームワークの参照
	<input type="checkbox"/>	2. 各課題が自社に及ぼすリスク・機会の分析	<input type="checkbox"/>	6. 経営会議における議論
	<input type="checkbox"/>	3. ステークホルダーとの対話	<input type="checkbox"/>	7. 取締役会における承認
	<input type="checkbox"/>	4. 外部有識者や社外役員との意見交換	<input type="checkbox"/>	8. 実施していない

全社横断推進委員会の設置、統括部署の設置(EQ7、8)

- 全社でSDGsへの貢献を推進していくには、経営レベルでの体制づくりが重要
- 執行と監督の分離の観点から、監督・チェックの仕組みを構築しつつ、全社横断での推進を評価
- さらに、推進の責任主体を明確にするために、推進の統括部署を明確にしている事を評価

EQ7. 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EQ8で伺います。

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1. 執行側に委員会を置き、取締役会が監督している | 3. 特に設置していない |
| 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 | |



EQ8. 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）

※EQ7でお伺いしている**横断の委員会**は含みません。

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. サステナビリティに関する国内外の動向の情報収集 | |
| 2. サステナビリティの方針・戦略の立案 | 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 |
| 3. 全社でのサステナビリティの取り組みの推進 | 5. 専門の部署を設置していない |

サプライチェーン全体での社会課題解決推進(EQ14)

- 社会課題解決のためには各ステークホルダーとの連携が重要
- 特にサプライチェーン(取引先、委託先など)に対しては協働で取り組んでいくために、発注者側として支援していくことが重要
- 推進姿勢の表明として、パートナーシップ構築宣言での明文化、支援内容の公表を評価

★公開★EQ14. 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、パートナーシップ構築宣言を行っていますか。(1つだけ)

※「パートナーシップ構築宣言」は、右記サイトに公開されているもののみを指します。 <https://www.biz-partnership.jp/>

1. 宣言の中に、協働での社会課題解決推進を明文化し、実現のため取り組みを進めている
2. 宣言の中に、協働での社会課題解決推進を明文化している
3. 宣言しているが特に社会課題解決推進は明文化していない
4. 宣言していない

★公開★SQ. (1を選択した場合) 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)

URL



「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト より
<https://www.biz-partnership.jp/>

ルール形成による社会課題解決推進(EQ15)

- 社会課題解決のために同業他社や業界団体などと連携してルールを策定し、業界内や顧客・委託先に浸透させていくことで、社会課題解決への取り組みを新たな市場として創出していく
- ステークホルダーと連携してルール形成活動に取り組んでいることを評価

参考: 経済産業省 市場形成力指標

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/hyojun-kijun/katsuyo/shijyokeisei/index.html>

★公開★EQ15. 2017年度以降に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】](#)

1.	業界団体、フォーラム・コンソーシアム等に参画し、ルール形成に取り組んだ
2.	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
3.	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し、実現した
4.	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
5.	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

★公開★SQ. (1~4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)	
実績 (150字以内)	

企業年金のアセットオーナーとしてのESG投資促進(EQ18)

- 前回調査から、ESG債の発行について評価
- 今回はさらに、企業年金のアセットオーナーとしての視点から、ESG投資に関連する取り組みを評価

EQ18. 企業年金制度の有無と、企業年金におけるESG投資に関連する取り組みをお答えください。

a. 企業年金制度(いくつでも) 1. **確定給付型**の制度がある 2. **確定拠出型**の制度がある 3. いずれもない

b. ESG投資に関連する取り組み(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. 確定給付企業年金制度 に加入する従業員に対してESG投資の方針を発信 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 確定給付企業年金制度 に加入する従業員に対してESG投資の観点での投資状況等を説明 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 確定給付企業年金制度 に加入する従業員のESG投資に関する意向を把握し、投資先の選定判断等に反映 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 確定拠出企業年金制度 に加入する従業員にESG関連の運用商品を提供 |
| <input type="checkbox"/> | 5. 企業年金制度に加入する従業員に対してESG投資の観点を含む金融教育を提供 |

自社の中長期的なリスク・機会予測を踏まえた事業変革(EQ19)

- 不確実性の高まる環境下において、事業活動の持続可能性(サステナビリティ)を高めるためには中長期的な視点で事業変革を行い、企業価値の持続的な向上を目指すことが重要

★公開★EQ19. 将来、想定される社会・環境の変化を踏まえたうえで、自社の持続可能性(サステナビリティ)に対する中長期的なリスク・機会を予測していますか。またその予測に基づいて、将来的に企業としてどのような姿であるべきかを定め、実現のためどのような事業変革が必要であると捉えていますか。

※回答として意図している内容については、こちらをご参照ください。→ [【リスクと機会について】](#)

a. 中長期的な
リスク・機会
(150文字以内)

--

b. ありたい姿を
実現するための
事業変革
(250字以内)

--

事業が社会にもたらすインパクトの測定(EQ20)

- 事業活動を通じた社会課題解決への貢献が期待される中で、事業活動が社会や環境に与えた変化や効果を定量的・定性的に把握に可視化することが重要
- 自社の活動実績(アウトプット)⇒活動の直接の成果(アウトカム)⇒活動がもたらした社会への変化(インパクト)の順に、どのように定義し、測定しているかを評価

★公開★EQ20. 貴社の事業が環境・社会・経済にもたらすポジティブなインパクト（社会的インパクト）を測定していますか。インパクトを生み出した具体的な事業活動の実績と事業活動による直接的な効果（アウトカム）、社会に対してもたらした良い影響（インパクト）をお答えください。またインパクトを公表している場合は、URLをご入力ください。
 ※インパクトを測定していない場合でも、a, bのみお答えください。定義はこちらをご参照ください。

→ [【社会的インパクトについて】](#)

a. 活動実績 (100文字以内)			
b. アウトカム (50文字以内)			
c. インパクト内容 (100文字以内)			
d. インパクト実績 (50文字以内)			
e. 公表有無	1. 公表している	2. 公表していない	→(1の場合)URL

SDGsに貢献するビジネス(EQ21)

- 環境・社会・経済の課題解決に寄与する(SDGsに貢献する)ビジネスについて、前回調査まではビジネスの新規性と寄与の実績、両方の記載を求めていたが、新規ビジネスではその2つが両立しない場合もあった
- そこで、ビジネスを
 - ①最も寄与しているビジネス(製品・サービス)
 - ②寄与するために創出した新規ビジネス(製品・サービス)
 - ③寄与するために開発中の新規ビジネス(製品・サービス)
 の3つに分類し、それぞれ1つずつの記載を求める形に変更
- 分類に応じて、実績または新規性を評価

分類	評価視点
①最も寄与しているビジネス (製品・サービス)	課題解決の貢献実績
②寄与するために創出した新規ビジネス (製品・サービス)	課題解決の貢献の観点での革新性
③寄与するために開発中の新規ビジネス (製品・サービス)	社会課題解決の観点での既存製品との差別化ポイント

5-5. 環境価値概要

環境価値

環境経営の姿勢や、気候変動・持続可能な資源活用・生物多様性に関する具体的な取り組み、環境負荷データの把握・削減・中長期目標の設定などを総合的に評価

環境経営の方針

環境方針の公表、環境監査、サプライヤーへの対応 など

気候変動への取り組み

リスクの分析・対策、機会の分析、TCDF対応開示、カーボンニュートラル宣言、**GXに関する取り組み** など

環境負荷データ

温暖化ガスや再生可能エネルギーの中長期目標、把握範囲、実績値 など

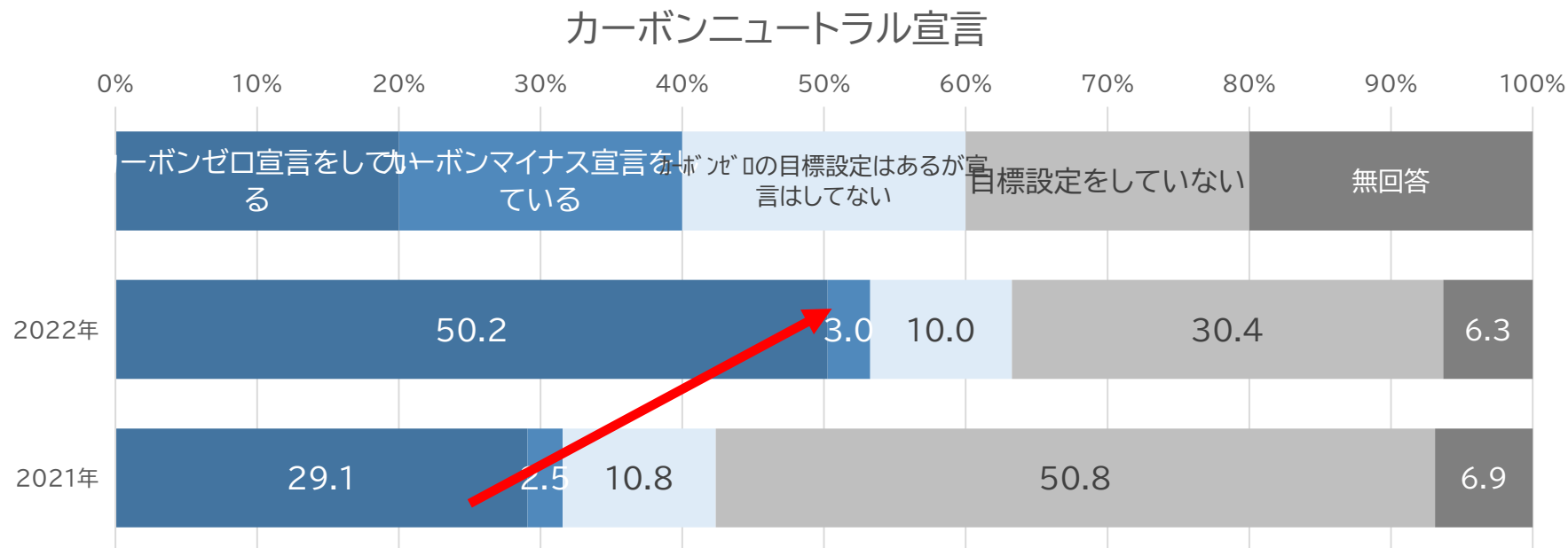
持続可能な資源の活用、生物多様性

リスクの分析・対策、**持続可能な資源の活用に関する開示**、対応する取り組み など

※青字は新規追加項目

カーボンニュートラル宣言の浸透状況

- 脱炭素社会の実現に向けて、中長期的な目標を立て、推進していくことが重要
- カーボンニュートラル宣言は2021年調査から2022年調査に掛けて宣言企業が大幅に増加し、過半数が宣言済み
- 今後さらに、宣言の実効性、具体的な取り組みが求められる



カーボンニュートラル宣言の実施と内容(EQ26)

- カーボンニュートラル宣言について、Scope3まで範囲に含めているかを引き続き評価
- さらに、宣言のカバー範囲、実現に向けた削減方法の明示、自助努力での削減についても新たに評価

★公開★EQ26. カーボンニュートラル宣言について、以下のa~e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)	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 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 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 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(⇒EQ27へ) 5. 目標設定をしていない(⇒EQ27へ)		
b. URL			
c. 宣言実施年		年	
d. 達成目標年	Scope1+2 ...	年	Scope1+2+3 ...
e. 目標の見直し予定年		年	

(以下、「a. 宣言の有無」で「1~3」を選択した場合)

SQ1. 宣言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でお答えください。

※排出量での算出が難しい場合は、連結売上高における割合をお答えください。

宣言のカバー割合 %

SQ2. 宣言の基準年または宣言年の排出量を100%として、削減方法ごとの割合をお答えください。

※Scope1+2と1+2+3の両方の宣言をしている場合は、Scope1+2+3の排出量でご回答ください。

自助努力による削減 % +
 カarbonクレジットなどの
 オフセットによる削減 % = 計100%

GX推進施策(EQ28~30)

- 脱炭素経営ランキング GX500の作成のため、GXへの取り組みをより詳細に評価
- 脱炭素社会実現に向けて、サプライヤーへの取り組み、削減貢献量の目標設定、CFP(カーボンフットプリント)の算定などを新たに評価

EQ28. 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)

※本設問はSDGs経営度調査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。

<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. サプライヤーに中長期のGHG排出量の削減計画の提出を求めている
<input type="checkbox"/>	4. 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"/>	5. サプライヤーと排出量削減に向けた対応策を協働で実施している

EQ29. 削減貢献量の目標を設定している場合、その具体的な内容(定義や算定式など)をお答えください。また内容を開示している場合は、URLをご入力ください。

※削減貢献量: 従来使用されていた製品・サービスを自社製品・サービスで代替することによるサプライチェーン上の削減量

※本設問はSDGs経営度調査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。

a. 目標の設定 (1つだけ)	1. 設定している	2. 設定していない(⇒EQ30へ)	<input type="checkbox"/>
b. 具体的な内容 (150文字以内)	<input type="text"/>		
c. URL	<input type="text"/>		

EQ30. 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。

※本設問はSDGs経営度調査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。

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(⇒EQ31へ)	<input type="checkbox"/>
	2. 未算定だが算定を準備中(⇒EQ31へ)	4. 算定すべき製品・サービスがない(⇒EQ31へ)	<input type="checkbox"/>
b. 算定に関わる取り組み (いくつでも)	<input type="text"/>		
	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	⇒	<input type="text"/> %
	4. 算定製品・サービスの売上高に占める割合の目標を設定	⇒	<input type="text"/> 年までに <input type="text"/> %
	5. 算定したCFPを開示	⇒ URL	<input type="text"/>

環境負荷データの中長期目標設定、把握範囲(EQ32、33)

- 中長期目標設定については、回答方法を比率に統一
- 把握範囲について従来は自社・国内子会社・海外子会社に分けて聞いていたが、連単・国内外比率が大幅に異なる場合を考慮し、連結全体に対する把握割合に変更

★公開★EQ32. 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。

※温暖化ガス・消費電力量は削減率目標、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ださい。
 ※カーボンニュートラルの目標はEQ26でお答えいただくため、本設問の「温暖化ガス」では、そのマイルストーンとしての目標を優先してお答えください。
 ※温暖化ガスの目標が複数ある場合、長期目標は2036年度～2050年度のうち、より最終目標に近い年度、中期目標は2026年度～2035年度のうち、より2030年に近い年度の目標をお答えください。
 ※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③オフセットの有無に「1」を入れてください。

			①目標年度	②基準年度	③オフセット有無	④目標数値		⑤公表(URL)
例)			2026	2015	1	削減率	35 %を目標	
温暖化ガス	長期目標	Scope1+2				削減率	%を目標	
		Scope1+2+3				削減率	%を目標	
	中期目標	Scope1+2				削減率	%を目標	
		Scope1+2+3				削減率	%を目標	
エネルギー	消費電力量				↑有:1↑	削減率	%を目標	
	再生可能エネルギー比率					消費電力量に占める割合	%を目標	

★公開★EQ33. 環境負荷データの把握範囲、公表、第三者検証・保証の有無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把握割合をお答えください。
 総量での割合が不明の場合は、売上高ベースでの把握割合をお答えください。
 排出が全くない場合は、「10割」と回答し、実績数値に「0」を回答してください。
 ※b, cは実施している項目に「1」をご回答ください。

↓実施している項目に「1」↓

		a. 連結全体に対する把握割合	b. 公表	c. 第三者検証・保証
温暖化ガス	Scope1+2(ロケーション基準またはマーケット基準)			
	Scope3			
エネルギー	消費電力量			
	うち再生可能エネルギー量			

環境負荷データの実績(EQ34)

- Scope1、2を合算で聴取
- カーボンクレジット購入量、再生可能エネルギー証書購入量について追加
※温暖化ガスのScope1+2、3の排出量は引き続き炭素クレジット使用前の数値をご記入ください

★公開★EQ34. 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。

※合併等があった場合も、最新の把握範囲で過去実績の遡及算出が可能であれば、原則として遡及算出した数値をご記入ください。

※排出量等の大幅な増加の主因となる水準での算出ルールの変更(バウンダリーの大幅な拡大など)があり、

遡及算出が不可能な場合についてのみ、その増加量をSQ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。

増加分を増加があった年度の回答欄にご回答ください。

※Scope1+2【原単位】は原単位の内容もご記入ください。

※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。

※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。

		2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度達成目標	単位
温暖化ガス	Scope1+2(ロケーション基準またはマーケット基準)						tCO2e
	Scope1+2のうちバウンダリー・算出方法による増加量						tCO2e
	Scope3						tCO2e
	Scope3のうちバウンダリー・算出方法による増加量						tCO2e
	カーボンクレジット購入量						tCO2e
	Scope1+2【原単位】						下記に記載
エネルギー	消費電力量						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

環境負荷データのバウンダリーの大幅な変更について(EQ34)

- 温暖化ガス排出量について、「バウンダリー・算出方法による増加量」の回答欄を追加
- 原則としては把握範囲や算出ルールに変更があった場合でも、遡及算出された数値をご回答頂きたい
- 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「バウンダリー・算出方法による増加量」に入力
 ※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」に回答不可

回答例:

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023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
		↑ 20年から把握カテゴリを拡大		↑ 22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。						
	2019→2020	2020→2021	2021→2022	2022→2023		
	-500	1,500	-2,000	-1,000		tCO2e

> 5-6. 環境価値

持続可能な資源の活用、生物多様性に関するリスク分析・対策、機会分析(EQ35)

- TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の動向を踏まえ、生物多様性のリスクと機会の分析について各企業の現状の対応状況を聴取
- 水資源投入量、廃棄物の目標値・実績値の聴取はせず、開示の有無を聴取

EQ35. 持続可能な資源の活用、生物多様性に関するリスクの分析・対策、機会の分析を行っていますか（それぞれ1つだけ）。また、開示している場合はURLもご記入ください。

※②その他資源活用の例：金属・プラスチック・紙等

	①水資源	②その他資源活用	③生物多様性	【選択肢】
a. 自社のリスクの分析				← 1. 分析済み、結果を開示している
b. サプライチェーンのリスクの分析				← 2. 分析済み、結果を2023年に開示予定
c. 自社のリスクへの対策				← 3. 分析済み、結果を2024年以降に開示予定
d. 自社の機会の分析				← 4. 分析済みだが、開示予定はない
				← 5. 分析していない
(開示している場合)	①水資源→			
URL	②その他資源活用→			
	③生物多様性→			

(SQ3・4は「③生物多様性」のいずれかで1～3を選択した場合)

SQ3. 生物多様性に関するリスクの分析・対策、機会の分析を行った事業は、貴社全体のうちどの程度ですか（※売上金額ベース）。（1つだけ）

1. 20%未満	3. 40%～60%未満	5. 80%～100%
2. 20%～40%未満	4. 60%～80%未満	

SQ4. 生物多様性に関するリスクの分析・対策、機会の分析において以下の取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. リスクが発現する国・地域の特定	<input type="checkbox"/>	3. リスクを受ける部門/事業を特定し、影響度を評価
<input type="checkbox"/>	2. リスク発現時期(短期・中長期)の評価	<input type="checkbox"/>	4. 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

SQ1. (「①水資源」のいずれかで1を選択した場合)

水資源に関わる以下の実績・目標について、開示を行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. 水資源投入量の実績値	<input type="checkbox"/>	4. 水ストレスが高い地域にある拠点のモニタリング状況
<input type="checkbox"/>	2. 水資源投入量の実績値(原単位)	<input type="checkbox"/>	5. 水資源の活用に関する短期(2025年以前)目標
<input type="checkbox"/>	3. 排水量の実績値	<input type="checkbox"/>	6. 水資源の活用に関する中・長期(2026年以降)目標

SQ2. (「②その他資源活用」のいずれかで1を選択した場合)

以下の実績・目標について、開示を行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. 廃棄物総排出量の実績値	<input type="checkbox"/>	4. 廃棄物・リサイクルに関する短期(2025年以前)目標
<input type="checkbox"/>	2. 廃棄物最終処分量の実績値	<input type="checkbox"/>	5. 廃棄物・リサイクルに関する中・長期(2026年以降)目標
<input type="checkbox"/>	3. リサイクル率の実績値	<input type="checkbox"/>	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

SQ5. (「③生物多様性」のいずれかで1を選択した場合)

生物多様性に関するリスクへの対策について、以下の開示を行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1. 対策の結果(アウトカム)目標	<input type="checkbox"/>	3. 対策の実施状況の追跡・把握方法
<input type="checkbox"/>	2. 対策を実施したことによる現状の結果	<input type="checkbox"/>	4. 対策見直しのプロセス

> 5-6. 環境価値

環境課題に対する施策(EQ31、36)

- 前回調査までは手法やテーマに細分化して各環境課題への対応策を聴取していたが、企業の状況によっては重要性が低く回答が難しい場合もあった
- 気候変動対策と資源活用・生物多様性の2問に集約し、それぞれユニークまたは効果の大きい施策を聴取

★公開★EQ31. 気候変動対策に関する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、概要を選択肢からお選びください。（主なもの2つまで）

※SDGsへ貢献するビジネス（製品・サービス）についてはEQ21で、

持続可能な資源の活用または生物多様性の施策についてはEQ36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）。

※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。

【施策の概要の選択肢】

	1. 自社のCO2削減	3. 気候変動への適応策	5. その他
	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	
施策①	施策内容	字数 0	
	① 施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)	→→→→→→→→→→	
施策②	効果	字数 0	
	施策内容	字数 0	
施策③	② 施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)	→→→→→→→→→→	
	効果	字数 0	

★公開★EQ36. 持続可能な資源の活用または生物多様性に関して、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、概要を選択肢からお選びください。（主なもの2つまで）

※SDGsへ貢献するビジネス（製品・サービス）はEQ21で、気候変動対策はEQ31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）。

※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. 自社事業での水資源の持続可能な活用	6. サプライチェーンでの廃棄物の削減・リサイクル率の向上
	2. サプライチェーンでの水資源の持続可能な活用	7. 自社事業での生物多様性の保全
	3. 自社事業での水資源以外の自然資源の持続的な活用	8. サプライチェーンでの生物多様性の保全
	4. サプライチェーンでの水資源以外の自然資源の持続的な活用	9. 事業で発生した環境負荷を相殺する取組（植林など）
	5. 自社事業での廃棄物量の削減・リサイクル率の向上	10. その他
施策①	施策内容	字数 0
	① 施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)	→→→→→→→→→→
施策②	効果	字数 0
	施策内容	字数 0
施策③	② 施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)	→→→→→→→→→→
	効果	字数 0

5-7. 社会価値概要

社会価値

人権尊重、ダイバーシティー、エンゲージメント、人的資本、人材投資、社会貢献などを総合的に評価

人権の尊重

人権デューデリジェンスの実施、自社とサプライチェーンにおける人権尊重 など

社会貢献活動

社会貢献活動の開示、従業員の社会貢献活動に対する支援、社会貢献活動費 など

人的資本

責任者の設置、**人的資本経営に関する方針、取り組みやKPIの開示** など

労働時間と休暇

総労働時間、有給取得率、労働時間適正化や休暇取得奨励に向けた取り組み など

ダイバーシティー

女性・外国人管理職比率、女性・外国人活躍推進に向けた取り組み、シニアの雇用、障害者の雇用 など

従業員エンゲージメント

従業員調査の実施と結果の活用 など

人材への投資

研修費・研修時間、キャリアの自律支援、スキル向上・学び直し支援、スキルキャリア開発支援 など

※青字は新規追加項目

人権方針の策定および内容(EQ37SQ1~2)

- 人権方針について、策定だけでなく策定内容、適用範囲を評価
- 策定内容については経済産業省ガイドラインおよび参考資料を踏まえ評価

EQ37. 人権方針の策定、および開示を行っていますか。(1つだけ)

「1. 独立した方針として策定、開示」の場合はURLもお答えください。

※「独立した方針」とは、企業倫理方針や行動規範に含まれる形ではなく、「人権方針」などの名前で人権のみを対象とした方針を指します。

1. 独立した方針として策定、開示	3. 非独立の方針として策定、開示	5. 策定していない	
2. 独立した方針として策定、非開示	4. 非独立の方針として策定、非開示		

独立方針の開示URL

SQ1. (「1. 独立した方針として策定、開示」の場合) 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】](#)

	1. 経済産業省のガイドラインで示された項目を網羅している
	2. 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している
	3. 事業を通じた社会の人権課題への貢献を表明している
	4. その他

SQ2. (「1. 独立した方針として策定、開示」の場合) 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		2. 自社グループ全体		3. サプライヤー全体を含むビジネスパートナー
--	---------	--	-------------	--	-------------------------

人権デュー・デリジェンスの実施(EQ38)

- ①人権リスクの特定
 - ②特定されたリスクに対する予防・軽減策の実行
 - ③実行した予防・軽減策に対する実効性の評価
- の継続的な実施を人権デュー・デリジェンスとして定義し、評価
- ①～③それぞれについてさらに内容を評価

EQ38. 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】

1. 実施し、公表もしている 2. 実施しているが公表していない 3. 実施していない

(以下SQ1～SQ3まで、1または2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. リスクの権態>

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 賃金の不足・未払、生活資金 | <input type="checkbox"/> 7. 外国人労働者の権利 | <input type="checkbox"/> 12. 差別 |
| <input type="checkbox"/> 2. 過剰・不当な労働時間 | <input type="checkbox"/> 8. 児童労働 | <input type="checkbox"/> 13. ジェンダー(性的マイノリティを含む)に関する人権問題 |
| <input type="checkbox"/> 3. ハラスメント | <input type="checkbox"/> 9. テクノロジー・AIに関する人権問題 | <input type="checkbox"/> 14. 先住民・地域住民の権利 |
| <input type="checkbox"/> 4. 強制労働 | <input type="checkbox"/> 10. プライバシーの権利 | <input type="checkbox"/> 15. 環境・気候変動に関する人権問題 |
| <input type="checkbox"/> 5. 居住移転の自由 | <input type="checkbox"/> 11. 消費者の安全と知る権利 | |
| <input type="checkbox"/> 6. 結社の自由 | | |

<b. リスクの発生する範囲>

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 自社内での侵害 | <input type="checkbox"/> 6. 国内の販売先や販売代理店による侵害 |
| <input type="checkbox"/> 2. 自社から取引先への侵害 | <input type="checkbox"/> 7. 海外の連結子会社による侵害 |
| <input type="checkbox"/> 3. 自社から顧客・消費者への侵害 | <input type="checkbox"/> 8. 海外の取引先による侵害 |
| <input type="checkbox"/> 4. 国内の連結子会社による侵害 | <input type="checkbox"/> 9. 海外の販売先や販売代理店による侵害 |
| <input type="checkbox"/> 5. 国内の取引先(調達先)による侵害 | |

SQ2. 防止・軽減策のうち、特に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)

<a. 人権に関して企業が負う責任の概論>

※a. に関して、具体例はこちらをご参照ください。

【人権について】

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ビジネスと人権にかかわる国際条約・ガイドライン | <input type="checkbox"/> 4. 人権リスクに対して適切に対応した際の企業への好影響 |
| <input type="checkbox"/> 2. 国際的に課題となっているビジネス上の人権問題 | <input type="checkbox"/> 5. 人権リスク軽減のために企業に求められる取り組み |
| <input type="checkbox"/> 3. 人権リスクの企業への悪影響 | |

<b. 自社における人権課題への取り組み>

- | | |
|--|---|
| <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 |

SQ3. サプライチェーンにおける人権の尊重のために、以下の取り組みを行っていますか。(それぞれいくつでも)

	a.国内取引先	b.海外取引先
1. 調達ガイドラインを策定し、取引先に配布	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 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"/>	<input type="checkbox"/>
3. チェックシートやアンケートなどで状況を確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 取引先の従業員に対して研修を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 定期的な訪問調査を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 第三者による外部監査を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. サプライヤーと対話を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SSQ. (「a. 国内取引先」で「3. チェックシートやアンケートなどで状況を確認」している場合) どのサプライヤーを対象としていますか。(いくつでも)

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

★公開★SQ4. 特定した人権リスクのうち、貴社の事業上の特性からくるリスクについて、リスクの内容(50字以内)とその防止・軽減策の内容(100字以内)をお答えください。

内容	
防止・軽減策	

苦情処理・救済窓口(EQ38)

- 人権侵害に対する苦情処理・救済窓口を設置し、有効に機能させる
- 救済窓口は連絡手段や相談者の障害の有無等にかかわらず、全てのステークホルダーに開かれるべきとの観点から、設置有無・対象範囲だけでなく、アクセシビリティの向上についても評価

EQ39. 苦情処理・救済窓口について、設置およびその公表を行っていますか。(1つだけ)

- | | | |
|----------------|-------------------|------------|
| 1. 設置し、公表もしている | 2. 設置しているが公表していない | 3. 設置していない |
|----------------|-------------------|------------|

(以下SQ1~SQ2まで、1または2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)

<input type="checkbox"/> 1. 自社全体	<input type="checkbox"/> 4. 海外の連結子会社	<input type="checkbox"/> 7. 地域住民
<input type="checkbox"/> 2. 国内の連結子会社	<input type="checkbox"/> 5. 海外の関連会社	<input type="checkbox"/> 8. 顧客・消費者
<input type="checkbox"/> 3. 国内の関連会社	<input type="checkbox"/> 6. サプライチェーン	

SQ2. 事業に関わるすべてのステークホルダーが申し立てできるよう、
苦情処理(救済)窓口について以下の対応を行っていますか。(いくつでも)

<多様な言語・法制度への対応>		
<input type="checkbox"/> 1. 自社拠点のある国・地域で使用されている言語および法律に対応可能		
<input type="checkbox"/> 2. サプライチェーンのある国・地域で使用されている言語および法律に対応可能		
<input type="checkbox"/> 3. 顧客所在地・消費者居住地で使用されている言語および法律に対応可能		
<アクセシビリティの向上>		
<input type="checkbox"/> 4. デスクワークでなくPC等を使用しない従業員でもアクセスできるような手段を用意、およびその周知		
<input type="checkbox"/> 5. 社外に開かれた窓口として、ホームページ上で周知		
<input type="checkbox"/> 6. 手軽に相談できるよう、チャットでの窓口設置	<input type="checkbox"/> 7. 聾者や非識字者からも苦情を受け付ける手段を用意	
<input type="checkbox"/> 8. 毎度の発注時にサプライヤーへ窓口の情報を送るなど、定期的な周知		
<input type="checkbox"/> 9. その他		

社会貢献活動(EQ40、43)

- 社会貢献活動について、以下の視点で開示および活動実績を評価
 - 自社ビジネスとの関連
 - 自社以外との連携
 - インパクト測定

EQ40. 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)

<input type="checkbox"/>	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	<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	2. 関連する他社や団体、NPO等と連携	<input type="checkbox"/>	5. 自社の社会貢献のインパクトを測定
<input type="checkbox"/>	3. 関連する公的機関と連携		

URL

★公開★EQ43. SDGsに貢献する社会貢献活動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)があればそれもご記入ください。
 ※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)はEQ21、気候変動対策はEQ31、持続可能な資源の活用または生物多様性の施策はEQ36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)	
b. 活動の具体的な内容 (150字以内)	
c. 活動の成果 (社会的インパクト) (150字以内)	

人材への投資(BQ28~31)

- スマートワーク経営調査と共通するテーマとして、前回まではダイバーシティ、ワークライフバランス、従業員エンゲージメント、人的資本開示を評価
- 今回からさらに、人材への投資を共通設問に

BQ28. 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奨励、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(保障)費用

※業務命令に基づき受講した研修に限らない

※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。

	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度(見込)	
研修費	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円
総研修時間 (OFF-JT)	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

正社員に限定した算出が困難な場合は、上の欄に従業員全体の数字をご記入の上、下記をそのベースとなる人数に修正してください。

< 上記の分母 >	2020年度		2021年度		2022年度		金額	時間
従業員数	人	人	人	人	人	人		

S01. 上記の総研修時間 (2022年度) にはどの種類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. オンライン形式などの研修	<input type="checkbox"/> 10. 外国語習得のための研修
	<input type="checkbox"/> 11. 従業員の自発的な学びを助ける研修

S02. (2021~22年度、もしくは22~23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。

S01の選択肢1~11から枠に当てはまるものを最大3つまで選択してください。

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

BQ29. 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、

①日研修だけでなく、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、実際に特定の年度で受講者がいる

④①~③全てに該当する訓練・研修メニューのみをお答えください。

※ITスキルレベルに関してはIPAの「ITスキル標準」に準拠しています。

<https://www.ipa.go.jp/linza/skill-standard/plus-it-ut/its/index.html>

<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. 自社業務で役立つ技術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:

BQ30. 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

2022年度の正社員利用人数をご記入ください。

※自主的に取得かつ会社が奨励し金銭的に支援した人に限し、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一人としてカウントしてください。

	制度の有無 1=ある 2022年度利用人数	制度の有無 1=ある 2022年度利用人数
a. 国内大学(院)進学支援 (費用補助・有給付)	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人
b. 海外留学(MBA取得等)支援 (費用補助・有給付)	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人
c. 海外研修制度 ※留学は除く	<input type="checkbox"/> 人	<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"/> 人	<input type="checkbox"/> 人
dの対象となる資格 (複数記入可)		

☐割合

☐割合

BQ31. 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。会社、階層別でお答えください。(いくつでも)

<① 全社論議>

1. キャリアカウンセラーの設置

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

3. カフェテリアプランによる教育支援

4. スキル評価・認定基準の設定(社内資格制度など)

<② 新入社員・若手社員向け施策>

5. 短期海外研修の実施

7. ダイバーシティ研修

6. キャリアプランニング研修

8. 他社との人材交流機会の提供

<③ 管理職向け施策>

9. グローバル人材育成

12. ハラスメント防止

10.メンタルヘルスなど部下の健康保持・増進への配慮

13. タイムマネジメント

11. ダイバーシティへの意識

14. メンターやコーチング、シャドウイング制度

<④ 非管理職ミドル層向け施策>

15. 新たなスキルの習得を支援する教育研修

17. キャリアデザイン、キャリア開発研修

16. 専門職等級など管理職と並列のキャリアパスの設置

18. ミドル層向けの社内公募制・社内FA制

<⑤ 非正社員向け施策>

19. 明確な正社員登用基準の設定

20. 定期的な正社員登用機会の設定

5-9. ガバナンス概要

ガバナンス

執行と監督の分離、取締役会の実効性と多様性、株式保有などを総合的に評価。

ガバナンス方針と実効性

ガバナンスに関する方針、実効性を高めるための取り組み など

取締役会

ボードダイバーシティ、指名委員会・報酬委員会の設置、役員報酬、 など

株主対応・株式保有 ※非上場企業対象外

政策保有株式、株式持合、**機関投資家と社外取締役の対話** など

機関投資家と社外取締役の対話(EQ58)

- コーポレートガバナンスコードでも社外取締役も含めた投資家との対話が求められていることなどを踏まえ、機関投資家と社外取締役の対話についても新たに評価

EQ58. 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		

自由記述設問の意図

- 各自由回答設問の趣旨および評価ポイントは以下の通り

大分類	Q	設問	設問趣旨・評価ポイント
SDGs戦略 ・経済価値	EQ20	事業変革	<ul style="list-style-type: none"> 事業または会社単位での回答を想定 中長期的なリスク・機会をどのように捉えているか 自社をどのように事業変革していくべきと捉えているか
	EQ21	インパクトの測定	<ul style="list-style-type: none"> 事業または会社単位での回答を想定 活動実績からどのようにインパクトを捉えているか インパクトの実績を測定しているか
	EQ21	SDGsに貢献するビジネス	<ul style="list-style-type: none"> 提供する製品・サービスでの貢献 貢献の実績または貢献の新規性
環境価値	EQ31	気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動内での各環境課題解決への貢献 取り組みのユニークさまたはインパクトの大きさ
	EQ36	持続可能な資源の活用 生物多様性の保全	
社会価値	EQ43	社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動(事業活動外)での貢献 自社ビジネスとの関連(地域におけるつながりも含む) インパクトの測定



〒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>

「SDGs経営」「スマートワーク経営」調査事務局

✉ sw-survey@nikkei-r.co.jp

☎ 03-5296-5198

参考資料：回答にあたっての基本事項

NIKKEI-R

- 調査票形式はExcel形式
- クリーム色のセルに回答(当てはまる選択肢番号や数値)を入力してください
- 必ずご回答頂きたい設問に回答が無い場合や回答に矛盾がある場合、赤字でエラーメッセージが表示されますので必ずご確認ください

【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。

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	(ひとつだけ)	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をご遠慮ください。

■ 自由記述の設問について

- ✓ 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します。**セル内改行や箇条書きは避けてください**
- ✓ KPIをご記入いただく設問は、**1セルに1指標のみご記入ください**
該当する指標が複数あっても、主要な1指標のみに絞ってください

■ 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、カウンターの仕方により複数の回答がありえる場合、**決算期変更などイレギュラーな事象**がある場合などにご使用ください
- ✓ 回答欄に入りきらない内容や、補足的な自社アピール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」や参考URLのみが記入されている場合、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。保護がかかったままでもオートシェイプの挿入は可能です
- ✓ 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

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 経営トップ・役員	ご回答企業単独ベース
III 人材活用	<p>ご回答企業または主要な事業会社単独ベース</p> <p>※純粋持株会社の単独ベースは不可 ただし、純粋持株会社+主要な事業会社はOKです ※人材活用セクション内でのベースを統一すること</p>
VI. 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・体制、X. ガバナンス	ご回答企業単独ベース
VII. 経済価値、XI. その他	連結ベース
VIII. 環境価値～IX. 社会価値	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>※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。</p>

※連結に自社の親会社は含まれません

※連結ベースの回答箇所の一部の数字が不明な場合は、把握できる範囲で構いません

(ただし、連結全体でご回答いただくよりも不利になる場合があるので、できるだけ広い範囲でご回答ください)

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
 - ✓ 純粋持株会社単独のみでの回答
 - ✓ 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も可能
- 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

年度の考え方について

■ 当調査では、

**「2022年度」=「2022年4月～2023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→2022年12月期、3月決算の場合→2023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

過去回答内容の差し込みについて①

- 時系列で2～3年分ご回答いただく設問の直近年度以外の値や、業種など毎年同じ回答が予想される設問については、昨年以前のご回答がある場合、回答欄(クリーム色のセル)に差し込んでいます。

⇒そのまま回答としてお使いいただいても構いませんが、
今年の回答に合わせたい場合は、自由に修正いただけます。

昨年の調査票にも同じ設問があったため、過去分のみ昨年の回答数値があれば差し込まれています

過去の数値はそのままにして、2022年度のみ入力でも構いません。回答負荷削減、桁ズレなど入力間違いの防止になります

	備考	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度対象人数
①一般社員	*時間空白の場合	1,925 時間	1,918 時間		人
②管理監督者	▼空白の理由を選択	2,013 時間	2,021 時間		人
③裁量労働制社員	▼空白の理由を選択				人

ただし、今年の回答とベースを揃えたい、昨年の回答が間違っていたなどの場合、修正も可

- 属性など一部の設問に関しては、回答ミスを防止するため、欄外に参考値として前回回答を表示しています。

⇒紫色セル内に差し込まれた前回回答の修正はできませんが、
評価には影響ありません。

13.倉庫・不動産
14.通信・サービス
15.小売り・外食
16.金融
17.その他非製造業



《参考》前回
14

AQIは回答必須設問です

回答欄はクリーム色のセルになりますので、この状態では回答したことになりません。紫色のセルを参考にしつつ、クリーム色のセルに今年の回答を入力してください。

今回の回答を入力する際の参考情報として、昨年
の回答を差し込んでいます

千円

《参考》前年
7,500千円

紫色のセルは昨年の回答が間違っていたとしても、修正はできません。
(あくまで参考情報にすぎず、評価に使用しないため)

- 文字数の多い一部の記述式設問については、欄外に前回の回答内容を差し込んでいます。

⇒ 昨年の事例を今年の場合にも使用したい場合には、コピー＆ペーストでお使いいただくことで、ご回答作成の負荷軽減に役立ててください。ただし、回答の要件を満たしているかは今一度ご確認をお願いします。

※ 定量的にご記入ください。

効果を定量的に（100字以内） 字数 0

同じ事例を回答したい場合は、コピー＆ペーストした後、一部修正する形で回答を作成すれば、回答負荷の軽減となります。

〇〇製品の検品について、従来の技術では～～という問題があった。そこで、機械学習を用いて△△を～～した。効果はまだ出ていないが、長期的には～～といった成果が期待できる。

効果がまだ出ていない場合、効果の大きかった事例としての回答はできません

回答の要件を満たしているかは必ず確認してください。特に、メッセージが出ている場合、そのまま使用すると無効回答になる可能性が高いです

昨年と同じ事例を回答したい場合に使い回しができるように、昨年の回答があれば差し込んでいます



〒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>

「SDGs経営」「スマートワーク経営」調査事務局

✉ sw-survey@nikkei-r.co.jp

☎ 03-5296-5198