

調査票の目次

* 項目をクリックすると、該当のページに飛ぶことができます。

| | | 回答状況 |
|--|------|-------|
| I. 事業内容、顧客層、拠点 | 共通 | 未回答 ★ |
| II. 経営トップ・役員 | 共通 | 未回答 |
| III. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用 | 共通 | 未回答 |
| 1) 人材活用における方針・計画と責任体制 | 共通 | 未回答 |
| 2) 基本情報 | 共通 | 未回答 ★ |
| 3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進 | 共通 | 未回答 |
| 4) ダイバーシティの推進 | 共通 | 未回答 |
| 5) エンゲージメント・モチベーション向上① | 共通 | 未回答 |
| 6) 人材への投資 | 共通 | 未回答 |
| 7) エンゲージメント・モチベーション向上② | SW | 未回答 |
| 8) 多様で柔軟な働き方 | SW | 未回答 |
| 9) イノベーション人材育成 | SW | 未回答 |
| 10) 人材活用におけるテクノロジーの導入・活用 | SW | 未回答 |
| 11) 変革・先進・独自施策 | SW | 未回答 |
| 12) イノベーション創出支援 | SW | 未回答 |
| 13) イノベーションへの投資 | SW | 未回答 |
| 14) 顧客対応スタッフ、現場スタッフ | SW | 未回答 |
| 15) グループ全体のエンゲージメント・現場力向上 | SW | 未回答 |
| IV. 2025トピック設問 | SW | 未回答 |
| V. 環境・社会・経済の課題解決の推進方針・体制 | SDGs | 未回答 |
| 1) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）に対する方針 | | |
| 2) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の推進体制 | | |
| 3) 環境・社会・経済の課題解決（SDGs への貢献）の浸透のための取り組み | | |
| 4) 報告とコミュニケーション | | |
| VI. 経済価値 | SDGs | 未回答 |
| 1) サステナブルファイナンスへの取り組み | | |
| 2) 事業活動を通じた環境・社会・経済の課題解決 | | |
| VII. 環境価値 | SDGs | 未回答 |
| 1) 環境経営の方針 | | |
| 2) 気候変動 | | |
| 3) 環境負荷データ ☆この項のみ、8/18～8/29に追加・修正が可能です | | |
| 4) 資源循環、自然資本 | | |
| VIII. 社会価値 | SDGs | 未回答 |
| 1) 人権の尊重 | | |
| 2) 社会貢献 | | |
| IX. ガバナンス | SDGs | 未回答 |
| X. その他 | SDGs | 未回答 |
| XI. 非上場企業向け設問 | SDGs | 未回答 |

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

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

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

追加回答期間：8月18日（月）～8月29日（金）

■追加回答の方法

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

| | | | |
|------|---|---------|--|
| URL | https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2025/ | | |
| 貴社ID | | 貴社パスワード | |

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

日経「SDGs経営」における公表データの利用について

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

※使用する指標について変更の可能性があります。

※非上場企業の場合は、一部を調査票EQ64でお伺いします。

■財務データ

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

■ガバナンスデータ

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

調査に関するお問い合わせ先

株式会社日経リサーチ

〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル

担当：コンテンツ事業本部 編集企画部 久保、木村、関根、片岡、原

TEL：03-5296-5198 FAX：03-5296-5100

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

e-mail：sw-survey@nikkei-r.co.jp

日経「スマートワーク経営」の設計

スマートワークプロジェクトの新フレームワーク



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

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

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

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

日経「SDGs経営」の設計

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

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



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

脱炭素経営ランキング GX500 について

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

回答内容の公開について

- AQ0で日本経済新聞社グループの各種媒体での公開のご承諾をお願いします。設問を3グループに分け、各公開範囲の対象設問は、A列（設問番号の左）に「◆」、「◎」を記載しています。対象設問は以下の通りです（残りが「記載のない設問」となります）。

◆：対象設問（自由記述の設問）

BQ64. テクノロジー活用事例
BQ65. 人材活用に関するユニークな施策
BQ66. 人材への投資に関するユニークな施策
CQ2. 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
EQ18. SDGsへ貢献するビジネス
EQ30. 気候変動対策のユニークな施策
EQ39. 資源循環・自然資本等に関するユニークな施策
EQ41, SQ3. 特定した人権リスクの内容とその防止・軽減策
EQ47. 社会貢献活動の具体的内容

◎：対象設問（数量値の設問の一部）

AQ5. 経営トップ
BQ7. 離職人数
BQ14. 法定時間外労働の状況
BQ15. 休日の状況
BQ17. メンタルヘルス不調による休職・退職
BQ20. 法定外福利費
BQ28. 研修費用・研修時間
BQ35. ベースアップ・賃金改善
BQ43. 非正規雇用者の無期・直雇用転換
BQ54. 研究職等の人数
BQ55. I T人材の状況
CQ1. 研究開発費・ICT投資額
EQ46. 社会貢献活動費
EQ64. 財務指標

個人情報などの利用について

- 個人情報の利用について
 - ・日本経済新聞社の個人情報保護方針については、ホームページをご参照ください。
<https://www.nikkei.com/lounge/privacy/privacy.html>
 - ・本調査を通じて収集した個人情報は日本経済新聞社が一元的に管理したうえで、一部を日本経済新聞社グループ各社に提供する場合があります。日本経済新聞社グループは、以下の目的で当該個人情報を利用します。
 - ① 当調査の回答内容確認
 - ② 新聞紙面作成のための取材
 - ③ フィードバック発送
 - ④ 各種媒体への掲載を目的とした調査の送付
 - ⑤ 本プロジェクト関連の商品・サービス等のご案内利用する個人情報は、会社名、部署名、ご回答者名、電話番号及びメールアドレスです。
- 回答データの利用について
 - ・日本経済新聞社、日経リサーチが知的財産権等を保有し、データの管理には万全を期します。
 - ・ご回答いただきました企業様は社名を公表させていただきます。
 - ・回答データ等を使用して算出した評価結果は日本経済新聞、日経電子版など日本経済新聞社グループのメディアを通じて公表します。
 - ・回答データは、指標化または集計値の形での公表を基本とします。調査票内で個別開示の承諾をお願いしております。承諾をいただけない設問を公表する際は、改めて事前に承諾を得て公表いたします。
 - ・個別開示の許諾をいただいた回答データは、日本経済新聞社グループのメディアで公表する場合があります。また回答企業様向けの評価レポートサービスや、日経NEEDSなどの企業データ提供サービスに企業情報コンテンツとして掲載し、同サービスのお客様に提供させていただきます。日本経済新聞社グループは、<https://www.nikkei.co.jp/nikkeiinfo/corporate/group/> に掲載する各社です。

日経サステナブル総合調査2025

調査票ファイルアップロードサイト : <https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2025/>

ご回答締切： 1次締切 6/20 (金) / 最終締切 7/4 (金) 17:00

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

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

e-mailの記載をお願いします

調査回答のご確認

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

「SDGs経営」に回答します

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

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

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

！アップロード前に必ずご確認ください！

共通設問シートに4個のエラーが残っています

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

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

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

内部作業用などで保護のないシートが必要な場合は、「下書用」や「空シート」(シート保護なし)をご使用ください。
決められたフォーマット以外のファイルをアップロードしたことなどにより評価上の不都合が生じた場合、
弊社では責任を負いかねますので、あらかじめご了承ください。

回答内容の公開について

- 当調査の回答について、AQ0で公開のご承諾をお願いします。
- AQ0のデフォルトは「公開可」となっております。公開不可をご希望の際にはプルダウンより変更をお願いいたします。
また、設問分類ごとの承諾も可能です。各公開範囲の対象設問は、A列（設問番号の左）に「◆」、「◎」
と記載しています（個別の設問単位で公開対象を選択できるわけではありませんのでご了承ください）。
一覧はこちらをご確認ください。→ [【回答内容の公開について】](#)
- 「公開不可」と回答された場合は、貴社の承諾なく回答内容を公表することはありません。

回答内容についての資料提出について

- 評価の審査過程において、一部企業に対して回答内容に関する資料のご提出を求める場合がございます。
資料をご提出いただく可能性のある設問は、A列（設問番号の左）に「◆」と記載しています。

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

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

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

I. 事業内容、顧客層、拠点

AQ1. 業種をお答えください。（1つだけ）

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

《参考》前回

AQ1は回答必須の設問です

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

※BtoB取引とBtoC取引の考え方の例についてはこちらをご参照ください→ [【BtoB取引とBtoC取引の考え方】](#)
 ※連結ベースでのご回答が難しい場合には、主要な事業会社または主要な事業についてご回答ください。

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

AQ3. 貴社の本社・支社・支店・営業所等の拠点、連結子会社がある地域と従業員の割合をお答えください。

| | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------|
| a. 連結従業員のうち国内勤務者の割合 | 約 <input type="text"/> % | 連結従業員に占める割合 | 《参考》前回 |
| b. 連結従業員のうち国内で最も多い人数が在籍している都道府県とその割合 | 国内: <input type="text"/> | 約 <input type="text"/> % | |
| c. 連結従業員のうち海外で最も多い人数が在籍している国とその割合（海外従業員10%以上のみ） | 海外: <input type="text"/> | 約 <input type="text"/> % | |

AQ4. (海外従業員が連結の10%以上の場合)

貴社が海外に置いている拠点のうち、最も主要な機能は何ですか。

(1つだけ)

| | | | |
|-----------|---------|-----------------------|----------------------|
| 1. 本社機能 | 3. 生産拠点 | 5. 営業、販売拠点 | <input type="text"/> |
| 2. 研究開発拠点 | 4. 物流拠点 | 6. サービス拠点(サポートセンターなど) | |

II. 経営トップ・役員

◎ **AQ5. 貴社の経営トップ（社長等）についてお答えください。**

氏名 就任年月(西暦) 年 月 役職

2024年度に係る報酬額(連結ベース、見込み額含む) 千円
 ※報酬額は、株式報酬など全てを含めた総額でお答えください

単位確認

AQ6. 貴社の組織形態は、以下のいずれに該当しますか。（1つだけ）

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

《参考》昨年開示

AQ7. 2025年7月1日時点の役員の人数についてご記入ください。

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

| | 就任者合計 | うち女性 | うち外国人 | 平均年齢 | 最年少年齢 |
|--------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| ①社内取締役 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 歳 | <input type="text"/> 歳 |
| ②社外取締役 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | |
| ③執行役 ※指名委員会等設置会社のみ | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 歳 | <input type="text"/> 歳 |

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

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. 登用の5年以上前から後継者候補リストを作成し、計画的に育成を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 2. 経営トップの指名について、客観性・適時性・透明性を確保する仕組みや基準が設けられている |
| <input type="checkbox"/> | 3. 取締役会や指名委員会で、後継者の計画を監督している |
| <input type="checkbox"/> | 4. 採用段階から、経営幹部候補を一般社員とは分けて採用・育成している |

Ⅲ. 人材活用・人材投資・テクノロジー活用

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

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

1) 人材活用における方針・計画と責任体制

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

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

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

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

経済産業省では、人的資本経営を「人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」と定義しています。人的資本経営について伺います。

BQ2. 自社のありたい姿から策定した経営戦略を実現するための人材戦略を策定・開示し、実施していますか。（1つだけ） 開示している場合は、①経営戦略の内容、②人材戦略の内容、③経営戦略と人材戦略の連動性、を記述したうえで、開示しているURLをご回答ください。

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

(1を選択した場合)内容およびURL 【人材戦略の記入例】

※「URLを参照」などでなく、この回答のみで分かるようご記入ください。

①経営戦略の内容の要約(100字以内)

0

②人材戦略の内容の要約(100字以内)

0

③経営戦略と人材戦略の連動性(100字以内)

※①で記述した経営戦略に、②で記述した人材戦略がどのように資するかを具体的に記述してください。

0

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

URL

頁数:

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

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

| KPI(KGI)の内容① | 直近の公表値 | 目標年度 | (公表している)目標値 |
|-------------------------------|--------|------|-------------|
| KPI(KGI)①を達成するための取り組み(150字以内) | | 年 | 0 |

| KPI(KGI)の内容② | 直近の公表値 | 目標年度 | (公表している)目標値 |
|-------------------------------|--------|------|-------------|
| KPI(KGI)②を達成するための取り組み(150字以内) | | 年 | 0 |

BQ3. 貴社の人的資本経営に関して、有価証券報告書や統合報告書等の自社が出している開示資料で以下の指標を開示していますか。（それぞれいくつでも）
 開示している場合、「複数年度」「測定方法」「従業員属性別」「内容別」を開示していますか。
 ※採用ページのみでの開示はここでは該当しません。

※管理職比率と給与格差の「d.従業員属性別」は、単に男女別を開示しているだけでは該当しません。
 「d.従業員属性別」と「e.内容別」の具体例はこちらをご参照ください。→ **【人的資本経営の指標開示について】**

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

2) 基本情報

BQ4. 人事・労務系設問 (BQ4~BQ71) においては、原則自社単体ベースでお答えください。
 労務管理上困難な場合は、合算ベースでお答えください。 **BQ4は回答必須です**

上記を踏まえ、ご回答範囲と集計対象期間についてお答えください。（1つだけ）
 ※ただし、**純粋持株会社およびそれに準ずる会社単体**でのご回答は認められません。
 また、BQ5~BQ71のご回答のベースは全て揃えてください（「一部設問のみグループ回答」は不可）。
 ※集計対象期間は、人材関連設問（研修費など財務数値を除く）における「2024年度」を主にどの期間で算出しているかをお伺いするもので、決算の集計期間と異なっても構いませんが、極力12か月の数字でご記入ください。

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

ご回答範囲
 <<参考>> 前回

集計対象期間(2024年度): ▼プルダウンで年月を選択 の1年間

SQ1. (2、3を選択した場合) BQ5~BQ71で回答の範囲に含める企業を全てご記入ください。

※以降の設問では全て、**持株会社の単独数値ではなく下記事業会社の単独数値**をお答えください。
 下記に複数の企業をご記入いただいた場合には、**記入された全ての企業の単独の数値を合算**してお答えください。
 ※多数ある場合は、10社程度主要な社名をご記入ください。

SQ2. (2、3を選択した場合、または自社が上場していない場合) **回答範囲の2024年度決算数値**をお答えください。

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

| | | 製造原価および販管費中の | |
|------|--------------------------|--------------|--------------------------|
| 売上高 | <input type="text"/> 百万円 | 人件費 | <input type="text"/> 百万円 |
| 営業利益 | <input type="text"/> 百万円 | 減価償却費 | <input type="text"/> 百万円 |

BQ5. 2024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2023年、2022年の人数もお答えください。

※区分の詳細についてはこちらをご参照ください→ **【従業員の区分について】** **①全体の正社員人数は回答必須です**
 ※他社からの受入は含み、他社への出向(在籍出向人数)は外数で④にご記入ください。

| | | 全体 | うち女性 | <貴社の連結従業員数> | | |
|----------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|---|--|
| ① 正社員 | a. 全体 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | 約 <input type="text"/> 人 | | |
| | b. 年齢別内訳 | うち20代以下 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <<確認用>>加重平均年齢 正社員全体(概算) <input type="text"/> 男性(概算) <input type="text"/> 女性(概算) | |
| | | うち30代 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | |
| | | うち40代 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | |
| | | うち50代 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | |
| | | うち60代以上 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | |
| | c. うち外国人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | | |
| a. 全体(2023年度末) | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | | | |
| a. 全体(2022年度末) | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------|--|---|--|---|---|
| ② 非 正 社 員 | a. 全体 | | 人 | | 人 | <<確認用>>全体に占める割合 女性正社員 女性非正社員 外国人 |
| | b. うち有期フルタイム (継続雇用者以外) | | 人 | | 人 | |
| | c. うち定年後継続雇用 | | 人 | | 人 | |
| ③派遣社員 | | | 人 | | 人 | |
| ④在籍出向人数(外数) | | | 人 | | 人 | |

BQ6. 正社員の入社人数について、新卒・中途それぞれご記入ください。
 2024年4月～25年3月入社の中途入社人数については、年代別の内訳もご記入ください。
 また、大卒・大学院卒新入社員の入社3年後の在籍率(小数点以下四捨五入)をご記入ください。
 ※グループで新卒採用を行っている場合も、自社への入社人数でお答えください。

| | | a. 計画人数 | b. 入社人数 | うち女性 | c. 3年後在籍率 ※大卒・院卒 | |
|-------------|-----------------------|---------|---------|------|---------------------|---|
| ① 新 卒 | 2024年4月～25年3月入社 | | 人 | | 人 | |
| | 2023年4月～24年3月入社 | | 人 | | 人 | |
| | 2022年4月～23年3月入社 | | 人 | | 人 | |
| | 2021年4月～22年3月入社 | | | | 2024年4月時点 | |
| | 2020年4月～21年3月入社 | | | | 2023年4月時点 | |
| ② 中 途 | 2024年4月～25年3月入社 | | 人 | | 人 | |
| | 年 齢 別 内 訳 | うち20代以下 | | 人 | | 人 |
| | | うち30代 | | 人 | | 人 |
| | | うち40代 | | 人 | | 人 |
| | | うち50代以上 | | 人 | | 人 |
| | 2023年4月～24年3月入社 | | 人 | | 人 | |
| | 2022年4月～23年3月入社 | | 人 | | 人 | |

◎ BQ7. 正社員の2022～2024年度の離職者数をご記入ください。
 ※定年退職者は離職者数には含めず、分けてお答えください。
 ※自己都合、会社都合を問わずお答えください。在籍出向者、転籍出向者は除いてください。
 ※離職者数の分母がBQ5の正社員数と著しく異なる場合(保険会社等)は、<分母>欄を修正してください。

| | | 全体 | うち女性 | <離職者数の分母> | |
|------------------|-----------------------|---------|------|-----------|--|
| 離 職 者 数 | 全体(2024年度) | | 人 | 全体 | |
| | 年 齢 別 内 訳 | うち20代以下 | | 人 | |
| | | うち30代 | | 人 | |
| | | うち40代 | | 人 | |
| | | うち50代以上 | | 人 | |
| 全体(2023年度) | | 人 | 全体 | | |
| 全体(2022年度) | | 人 | 男性 | | |
| 定年退職者数(2024年度) | | 人 | 女性 | | |

BQ8. 貴社の正社員について、職掌・職種別のおおよその構成比率をお答えください。

※当設問における職掌・職種の定義の詳細は、こちらをご参照ください→

[【職掌について】](#)

[【職種について】](#)

| 職掌別構成比率 | | | | 職種別構成比率 | | | | 《参考》前回 |
|---------|---|----------------------|---|------------|---|----------------------|---|----------------------|
| 総合職 | 約 | <input type="text"/> | % | 営業 | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| 専門職 | 約 | <input type="text"/> | % | 研究開発・設計 | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| 地域限定総合職 | 約 | <input type="text"/> | % | 企画・マーケティング | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| 現業職 | 約 | <input type="text"/> | % | 生産・製造 | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| 一般職 | 約 | <input type="text"/> | % | 流通・販売・サービス | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| 合計 | | <input type="text"/> | % | その他(本社部門等) | 約 | <input type="text"/> | % | <input type="text"/> |
| | | | | 合計 | | | | <input type="text"/> |

←合計約100%になるようにご記入ください→

BQ9. 正社員の2024年度末の平均勤続年数をご記入ください。

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

| ※10進法、小数点第二位四捨五入 | 全体 | うち男性 | うち女性 | 加重平均年数 |
|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| 平均勤続年数 | <input type="text"/> 年 | <input type="text"/> 年 | <input type="text"/> 年 | <input type="text"/> |

BQ10. 2024年度末の役職者人数についてご記入ください。

※取締役、執行役員、部長相当職の兼務者は、上の役職を優先してお答えください。

※部長相当職・課長相当職は、ライン職と、ライン職以外(部下を持たないスタッフ職)を分けてお答えください。

※最年少年齢は、就任時の年齢ではなく、現在の就任者の中で最も若い方の現在の年齢をご回答ください。

※区分の詳細についてはこちらをご参照ください→

[【従業員の区分について】](#)

| | | 就任者合計 | うち女性 | うち外国人 | 平均年齢 | 最年少年齢 |
|-----------------|------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| ①執行役員 | | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 歳 | <input type="text"/> 歳 |
| ②部長相当職以上 | ライン | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 歳 | <input type="text"/> 歳 |
| ③課長相当職以上部長相当職未満 | ライン | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 歳 | <input type="text"/> 歳 |
| ④部長相当職以上 | ライン外 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | | |
| ⑤課長相当職以上部長相当職未満 | ライン外 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | | | |

①～⑤女性 ①～③女性 ～③/女性 ～③/外国人 ～③/全社員

| | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|

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

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

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

3) 労働時間、休暇取得、健康保持・増進

BQ12. 貴社の最も標準的な所定労働時間をご記入ください。

※本社・支社別、勤務形態等によって異なる場合は、最も多くの正社員に適用されている所定労働時間をご記入ください。

フレックスタイム制の場合は、標準となる1日の労働時間(年休取得時に労働したものとして扱われる時間)でお答えください。

※休憩時間は除いてください。(例:9時～18時→8時間0分)

時間 分

BQ13. 正社員一人当たりの年間総実労働時間をご記入ください。

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

| | 備考 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2024年度対象人数 |
|----------|-------------|--------|--------|--------|------------|
| ①一般社員 | *時間ブランクの場合 | 時間 | 時間 | 時間 | 約 人 |
| ②管理監督者 | ▼ブランクの理由を選択 | 時間 | 時間 | 時間 | 約 人 |
| ③裁量労働制社員 | ▼ブランクの理由を選択 | 時間 | 時間 | 時間 | 約 人 |

◎ BQ14. 2024年度に法定時間外労働が一定時間を超えた正社員の人数をご記入ください。

※法定休日労働時間は除いてください。(いわゆる36協定ベース)
 ※年度途中に入社または退社した人は除いてください。

<月45時間超過 回数ごとの人数>

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

<年間法定外労働時間が360時間超の人数>

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

◎ BQ15. 2024年度の正社員の休日の状況についてお答えください。

【計算式】年次有給休暇取得率＝年次有給休暇取得分÷規定の年次有給休暇×100 (100%を超えることもあります)
 ※「年次有給休暇取得分」は繰り越し分を含み、「規定の年次有給休暇」は繰り越し分を除き1年間に付与した休暇を指します。
 ※1ヶ月を超えるような長期間の休業・休職者、年度途中に入社または退社した人は除きます。
 ※b. 年間平均休日数について、代休や振替休日はどこにも含まれません。
 ※各項目の詳細についてはこちらをご参照ください→ [【休日について】](#)

※小数点第二位四捨五入

| | 全体 | 管理職以上 | 管理職未満 |
|--------------|----|-------|-------|
| a. 年次有給休暇取得率 | % | % | % |

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

| | 5日未満 | 5日～10日未満 | 10日以上 | カバー率 |
|-------------------|------|----------|-------|------|
| c. 年次有給休暇の取得状況別人数 | 人 | 人 | 人 | |

BQ16. 労働時間を適正化するために以下の施策を導入していますか。

(いくつでも)

<労働時間適正化・過重労働抑制>

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

2. 労働時間削減で減少する残業代の補填

3. ICTを活用した正確な労働時間管理

4. メール等社内の連絡の時間制限

5. 時間外や休日の対応を行わない旨の顧客等へのアナウンス

6. 朝型勤務の推奨(割増比率の引き上げ等)

7. 正確な在社時間を把握し、勤務時間との差を確認し、管理職に連絡

8. テレワーク以外で勤務時間中の中抜けを認める(規則等で明記)

9. フレックスタイムや裁量労働制、変形労働時間制の導入

<休暇の取得奨励>

10. 5営業日以上連続休日取得について、取得計画の事前提出を制度化

11. 取得率の低い人へのヒアリングやアンケート実施

12. 24時間営業、年中無休等の職場における定休日の新設・増加

13. 時間単位の年次有給休暇制度 (子の看護休暇・介護休暇以外)

14. 有給の傷病休暇を用意

◎ BQ17. 過去3年(2022年4月～2025年3月)の間の正社員のメンタルヘルス不調による休職者、退職者の人数をご記入ください。

※①については、連続1カ月以上欠勤または休職の方の人数をお答えください。(繰越)年休は含みません。
 期間中に休職をした方(期間以前からの休職者、休職後復職・退職した人を含む)の実人数でお答えください。
 ※③については、休職を経ずに退職された方も含めてお答えください。
 ※詳細についてはこちらをご参照ください→ [【休職について】](#)
 ※休職・退職者数の分母がBQ5の正社員数と著しく異なる場合(保険会社等)は、<分母>欄を修正してください。

休職者比率

| ①長期欠勤・休職者 | ②うち復職済人数 | ③退職者 | <休職・退職者数の分母> |
|-----------|----------|------|--------------|
| 人 | 人 | 人 | 人 |

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

※復職支援については、BQ48で聞いています。

| | |
|--|--|
| <睡眠関連> | |
| <input type="checkbox"/> 1. リフレッシュルームや仮眠室を設置している | <input type="checkbox"/> 4. SAS検査を実施している |
| <input type="checkbox"/> 2. パワーナップ等仮眠制度を導入している | <input type="checkbox"/> 5. 睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている |
| <input type="checkbox"/> 3. 睡眠に関するセミナーを実施している | <input type="checkbox"/> 6. 産業医等による睡眠関連指導の実施 |
| <input type="checkbox"/> 7. その他 | |
| <メンタルヘルス> | |
| <input type="checkbox"/> 8. 一般従業員に対するメンタルヘルスに関する教育研修 | <input type="checkbox"/> 9. 管理職に対するメンタルヘルスに関する教育研修 |
| <input type="checkbox"/> 10. メンタルヘルスを専門とする産業医または産業保健スタッフを設置 | |
| <input type="checkbox"/> 11. カウンセラーの常設または専門職による定期的なカウンセリングの実施（電話相談窓口は除く） | |
| <input type="checkbox"/> 12. 外部EAP（従業員支援プログラム）機関による支援の提供 | |
| <input type="checkbox"/> 13. ストレスチェックの集団分析結果を部署・組織にフィードバックし、職場環境を改善 | |
| <input type="checkbox"/> 14. 復職可否の判断基準をあらかじめルールとして決めている | |
| <input type="checkbox"/> 15. ストレスチェックとは別途、ハラスメントについての従業員アンケートを実施 | |
| <input type="checkbox"/> 16. その他 | |

BQ19. 従業員の健康診断等の集計結果をお答えください。

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

| | 2023年度 | 2024年度 |
|------------------------|------------------------|------------------------|
| 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合 | <input type="text"/> % | <input type="text"/> % |

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

※a. 従業員の健康関連費用として計上していただきたいもの:

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

※a. 従業員の健康関連費用として除いていただきたいもの:

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

※詳細についてはこちらをご参照ください→

【健康関連費用について】

| | 2023年度 | 2024年度 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| a. 法定外福利費のうち従業員の健康関連費用 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | 一人あたり金額(2024) |
| b. 産業医、保健師など専門職の直接雇用の人件費 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> |

4) ダイバーシティの推進

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

（いくつでも）

| | |
|---|---|
| <女性活躍推進> | |
| <input type="checkbox"/> 1. 女性社員向けのキャリア研修・セミナーの実施 | <input type="checkbox"/> 3. 女性向けのメンター制度の導入 |
| <input type="checkbox"/> 2. 男性管理職や同僚向けの女性に対する意識改革研修 | <input type="checkbox"/> 4. 女性管理職のロールモデルの提示 |
| <input type="checkbox"/> 5. 同じような立場の社外の女性とのネットワークや交流の場を設定 | |
| <input type="checkbox"/> 6. 女性の少ない職種等について、女性採用の目標値を設定 | <input type="checkbox"/> 8. 不妊治療の通院に対する特別休暇の付与 |
| <input type="checkbox"/> 7. 女性特有の健康課題への理解を深めるための研修・セミナーの実施 | |
| <シニア活躍推進（継続雇用）> ※定年延長は除く | |
| <input type="checkbox"/> 9. 勤務日数・時間や職務内容の希望を面談等で確認 | <input type="checkbox"/> 12. 人事評価を実施し、昇給を実施 |
| <input type="checkbox"/> 10. 勤務日数・時間等の異なる複数の勤務体系を用意 | <input type="checkbox"/> 13. 人事評価や業績評価を加味した賞与を支給 |
| <input type="checkbox"/> 11. 職責・職務の異なる複数のコースを用意 | |
| <外国人（正社員）活躍推進> | |
| <input type="checkbox"/> 14. 仕事や生活の相談ができる体制の整備（上司・先輩・同僚、メンターによるサポート等） | |
| <input type="checkbox"/> 15. 医療、年金、住宅、子どもの教育等の日本での生活環境のサポート | |
| <input type="checkbox"/> 16. 外国人従業員に対して日本語や日本文化の研修を実施 | <input type="checkbox"/> 21. 4月新卒入社以外の、入社時期の柔軟な対応 |
| <input type="checkbox"/> 17. 外国人従業員のキャリアパスの明確化、研修等での説明 | <input type="checkbox"/> 22. 海外赴任の経験者のもとに配属 |
| <input type="checkbox"/> 18. 異なる宗教への配慮（礼拝所の設置、断食への配慮など） | <input type="checkbox"/> 23. 複数言語での社内文書作成・情報発信 |
| <input type="checkbox"/> 19. 母国の事情への配慮（年末年始休暇の時期調整など） | <input type="checkbox"/> 24. 会議での自動翻訳等を活用し、通訳なしでコミュニケーションを可能にする |
| <input type="checkbox"/> 20. 柔軟な採用基準の設定（高い日本語能力を求めない等） | |
| <障害者雇用に関する取り組み> ※特例子会社の取組も含む | |
| <input type="checkbox"/> 25. （主に知的・精神・発達障害者向け）業務指示・手順の明確化、マニュアルの整備 | |
| <input type="checkbox"/> 26. 職場内や職場までの経路のアクセシビリティを障害者採用ページで開示 | <input type="checkbox"/> 27. 社内環境のバリアフリー化 |
| <input type="checkbox"/> 28. 障害の種類別の採用実績を障害者採用ページで開示 | <input type="checkbox"/> 29. 在宅雇用等、勤務地や勤務時間を柔軟にする |
| <input type="checkbox"/> 30. 聴覚障害者向けに音声の文字起こし・視覚障害者向けに文字の読み上げツールの導入 | |
| <input type="checkbox"/> 31. 障害者従業員の個々の特性に応じた評価の実施およびキャリア開発の機会の提供 | |
| <input type="checkbox"/> 32. 精神障害者を受け入れるための知識を有する専門職（精神保健福祉士など）の設置 | |
| <input type="checkbox"/> 33. （主に精神障害者向けに）就労支援施設などと連携した生活面の支援 | |

<LGBTQ（性的マイノリティ）への対応>

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

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

1. ある 2. ない 3. 把握していない

BQ22. 60歳以上の従業員の雇用について、どのような状況ですか。

また、継続雇用制度や定年を引き上げた人の報酬は、60歳までと比較して年収ベースでどの程度の水準となるように設計していますか。2024年度実績と合わせてお答えください。

※役員や、役員退任後の顧問契約などは除いてください。

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

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

| | 合計 | うち、定年が61歳以上 | うち、定年後継続雇用 |
|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 2024年度中に60歳を迎えた正社員数 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 |

BQ23. 50代以上の正社員の雇用について、2024年度末時点で他社に出向している人数と、2024年度に転籍した人数をお答えください。

※いずれも定年後継続雇用者を除きます。

50代以上出向人数 (2024年度末時点) 人 50代以上転籍人数 (2024年度) 人

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

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

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

%

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

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

5) エンゲージメント・モチベーション向上①

a. 従業員調査

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

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

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

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

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

<a. 従業員意識調査>

| | | |
|--|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 実施していない | <input type="checkbox"/> 3. 2~3年程度ごとに、定期的に行っている | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> 2. 不定期に実施している | <input type="checkbox"/> 4. 1年に1回以上、定期的に行っている | <input type="text"/> |

<b. パルスサーベイ>

| | | |
|---|---|----------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 実施していない | <input type="checkbox"/> 3. 月1回以上の頻度で実施している | <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> 2. 年4回以上の頻度で実施している | <input type="checkbox"/> 4. 月2回以上の頻度で実施している | <input type="text"/> |

(以下、a. 従業員意識調査で2~4を選択した場合)

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

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

SQ2. 従業員調査で何を測定していますか。（いくつでも）
一部の測定項目については具体的な聴取の文言もご回答ください。
 ※複数の設問で聞いている場合は、主なもの1つに絞ってご回答ください。
 ※具体的な文言の例はこちらをご参照ください→ [【従業員調査の測定項目について】](#)

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

SQ3. 直近の調査について自社の正社員の回答率をお答えください。

※正社員のみ値が分からない場合は、全体の回答率でお答えください。

| | |
|--|---|
| | % |
|--|---|

SQ4. 管理職や従業員に調査結果を共有していますか。

(それぞれ1つだけ)

| | | | | | |
|---------------|--------------|------------|---|--------|--------|
| 1. 自部署の結果のみ共有 | 2. 他部署も含めて共有 | 3. 共有していない | → | a. 管理職 | b. 従業員 |
|---------------|--------------|------------|---|--------|--------|

SQ5. 従業員調査の結果はどのように活用していますか。（いくつでも）

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

BQ27. ストレスチェックの実施結果についてお答えください。

※ストレスチェック回答者のうち、aは「満足」「まあ満足」、bは「そうだ」「まあそうだ」と回答した従業員の割合をお答えください。
 設問文または選択肢の文言が異なったり、選択肢が4つでないなど、職業性ストレス簡易調査票と聴取方法が異なる場合はB列の回答欄に「1」を入力し、異なる内容を具体的に記載しつつ、ポジティブな選択肢を選んだ従業員の割合をお答えください。

↓ a、bと類似の内容で聴取内容が異なる場合にはこちらに「1」を記入

| | | 2023年度 | | 2024年度 | |
|--|--|--------|---|--------|---|
| a. 「仕事に満足だ」に対する ポジティブ回答 の割合 | | | % | | % |
| ※異なる聴取方法の場合、聴取内容⇒ | | | | | |
| b. 「働きがいのある仕事だ」に対する ポジティブ回答 の割合 | | | % | | % |
| ※異なる聴取方法の場合、聴取内容⇒ | | | | | |

6) 人材への投資

◎ **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援助、補助金など。研修に伴う、外部スタッフや外部講師の人件費、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人件費、研修参加者への研修期間中や留学期間中の給与の支払い(保障)費用

※業務命令に基づき受講した研修に限定してください。

※社外で実施する教育訓練(業界団体や民間の教育訓練機関などが実施)は含みますが、社会人大学院への通学や留学、資格試験の受験などは除いてください。

※「うち階層別研修」の具体的な例はこちらをご参照ください→ [【階層別研修について】](#)

| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度(見込) |
|-------------------|--------|--------|--------|------------|
| 研修費 | 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 | |
| うち階層別研修 | 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> | 2022年度 | | | 2023年度 | | 2024年度 | | 一人当たり(2024) | |
|---------|--------|----|----|--------|----|--------|----|-------------|--|
| | 金額 | 時間 | 金額 | 時間 | 金額 | 時間 | 金額 | 時間 | |
| 従業員数 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | | | |

SQ1. 上記の総研修時間(2024年度)にはどの範囲の研修が含まれていますか。(いくつでも)

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

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

SQ2. (2023-24年度、もしくは24-25年度で一人当たり研修費が増えた企業のみ)

増額の主な要因となっている分野は何ですか。

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

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

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、

①1日研修などでなく、一定の期間継続して実施されるカリキュラム(目安:学習時間25時間以上)

②全社員または特定の社員を企業側で指名するのではなく、所属部署の業務外でも従業員の希望で受講できる
→したがって、新入社員研修や階層別研修、業務上必須の研修、会社主導の経営人材教育などは対象外です

③メニューを提供しているだけでなく、実際に直近の年度で受講者がいる

①~③全てに該当する訓練・研修メニューのみお答えください。

※ITスキルのレベルに関してはIPAの「ITスキル標準」に準拠しています。

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

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

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

2024年度の正社員利用人数をご記入ください。

※dは自主的な取得かつ会社から実際に金銭支給した人に限定し、職務上必須または取得が義務化しているものは除いてください

また、講習を受けただけで取得できるもの(取扱責任者等)や、カフェテリアプラン(「特定」の資格でない)も除いてください。

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

| | 制度の有無 | | 1=ある 2024年度利用人数 | | 制度の有無 | | 1=ある 2024年度利用人数 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| a. 国内大学(院)進学支援 (費用補助・有給付与) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 人 | d. 特定の資格取得奨励 (合格祝い金の支給、費用補助) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 人 |
| b. 海外留学(MBA取得等)支援 (費用補助・有給付与) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 人 | dの対象となる資格(複数記入可) | ↓↓ | | |
| c. 海外研修制度 ※留学は除く | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 人 | | | | |
| c割合 | | | | d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。

全社、階層別でお答えください。

(いくつでも)

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

【備考欄】 AQ1～BQ31の回答について補足説明が必要な場合はご記入ください。

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

| |
|--|
| |
|--|

7)エンゲージメント・モチベーション向上②

b. 賃金体系

BQ32. 正社員の2024年度の平均年間給与についてお答えください。

※賞与、基準外賃金を含めてください。期中入退社の正社員は除いてご回答ください。
 ※退職金の引当など給与所得に含まれないものは除いてください。詳細はこちらをご参照【給与について】
 ※該当の性・年齢の正社員がいない場合は、年代(25歳⇒20代、45歳⇒40代)の平均でお答えください。

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

BQ33. 基本給を「年齢・勤続年数」「職務・役割」「業績・成果」「その他(能力・職能等)」に分けた際に、「業績・成果」に連動する部分の割合はおよそどの程度ですか。

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

①管理職 約 % ②非管理職 約 %

BQ34. 基本給以外の正社員と非正社員(継続雇用者を除く)の待遇について、制度や基準の差をご回答ください。(それぞれ1つだけ)

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

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

◎ BQ35. 基準内賃金について、ベースアップまたは賃金改善の金額をご回答ください。

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

| | 2024年度 | 2025年度 | 備考(金額blankの場合のみ) |
|------------|--------|--------|----------------------|
| a. 正社員 月額 | 円 | 円 | ▼blankの理由(最も近いもの)を選択 |
| b. 非正社員 時給 | 円 | 円 | ▼blankの理由(最も近いもの)を選択 |

c. 人事評価制度

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

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

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

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

8) 多様で柔軟な働き方

a. 正社員の多様な勤務体系

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

※ここでの職務限定正社員とは、契約で業務範囲が規定されているケースを指します。
 勤務地域のみ限定されているケースはBQ40の地域限定正社員に該当しますので、ここでは除外してください。

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

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

| |
|----------------------|
| <input type="text"/> |
|----------------------|

a. 管理職
※BQ10の範囲を想定

b. 管理職以外
の正社員

管理職

非管理職

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

| | | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|---|---------------|---|----------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. 新卒採用時点で職務限定正社員として採用 | ⇒ | 直近年度の全新卒採用入社の | 約 | <input type="text"/> | 割 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 中途採用時点で職務限定正社員として採用 | ⇒ | 24年度の全中途採用入社の | 約 | <input type="text"/> | 割 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 入社から一定期間後、(本人の希望に応じて) 職務限定正社員に転換 | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | 4. 1~3はなく、原則全正社員が職務限定正社員 | | | | | |

BQ39. 正社員のキャリアの自律性(向上)を支援する次の制度の有無についてお答えください。

また、それぞれの制度の利用実績がある場合は、2024年度の利用人数をご記入ください。

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

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

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

| | | | | | | |
|-------------------------------|---------|--------------------------|---|----------------------|----------|----------------------|
| a. 社員が就きたい職種や職務を申請・登録する自己申告制度 | 制度がある=1 | <input type="checkbox"/> | → | 2024年度利用人数 | aは人数回答不要 | 全社員中の割合 |
| b. 社内公募制度/社内FA制度 | | <input type="checkbox"/> | → | <input type="text"/> | 人 | <input type="text"/> |
| c. 社内副業制度 | | <input type="checkbox"/> | → | <input type="text"/> | 人 | <input type="text"/> |

SQ1. (b. 社内公募制度/社内FA制度で制度がある=1を選択した場合)

社内公募制度/社内FA制度について、実施の頻度をお答えください。(1つだけ)

| | | |
|-----------------------|--------------------|----------------------|
| 1. 年1回、決まったタイミングでのみ | 3. 決まったタイミングはなく、随時 | <input type="text"/> |
| 2. 年2回以上、決まったタイミングでのみ | | |

SQ2. (b. 社内公募制度/社内FA制度で制度がある=1を選択した場合)

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

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

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

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

地域限定正社員人数

全社員中の割合

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

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

| | | | | |
|-------------|-------------|-------------|----------|----------------------|
| 1. 70%未満 | 3. 75~80%未満 | 5. 85~90%未満 | 7. 95%以上 | <input type="text"/> |
| 2. 70~75%未満 | 4. 80~85%未満 | 6. 90~95%未満 | | |

SQ2. 地域限定正社員のうち、係長級・課長級の人数をお答えください。

※ライン職でなくても構いません。

①係長相当職以上(課長相当職未満)

人

②課長相当職以上(部長相当職未満)

人

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

(いくつでも)

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

SQ. (1~6いづれかの場合) 2024年度の住居の移転を伴う正社員の転勤人数をお答えください。

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

2024年度転勤人数

人

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

また、転換実績(2022~24年度)をお答えください。

転換実績(2022~24年度)

※制度の有無にかかわらずお答えください。

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

◎ BQ43. 2024年度に有期契約から無期契約等、派遣から直雇用へ転換した人数をご記入ください。

※派遣から直雇用への転換について、紹介予定派遣は除いてください。

| | | | |
|----------------------|---|---|--------------------|
| 2024年度実績人数 | | | |
| a. 有期契約から無期契約への転換(※) | □ | 人 | ※待遇の変更なしで、契約期間のみ変更 |
| b. 有期契約から限定正社員への転換 | □ | 人 | |
| c. 有期契約から無限定正社員への転換 | □ | 人 | |
| d. 派遣から直雇用への転換 | □ | 人 | 2024年度実績人数 |

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

また、雇用実績がある場合は、2024年度の正社員利用人数をご記入ください。

※定年退職後の再雇用、グループ間異動等に伴うものは除いてください。

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

| | | | | |
|----------------------|--------------|------------|------|---------|
| | 実績がある場合(1,2) | 2024年度利用人数 | | 前回(男女計) |
| a. 一度退職した正社員の再雇用制度 | → | 正社員合計 | うち女性 | □ |
| b. 自社の社員から紹介を通じた雇用制度 | → | □ | □ | □ |
| | | 人 | 人 | 人 |
| | | 人 | 人 | 人 |

b. 時間に関する多様な働き方

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

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

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

BQ46. 勤務時間を通常よりも限定して働く正社員の人数をお答えください。

※1ヵ月以上連続して、短時間勤務している人数でお答えください(1ヵ月に満たない一時的な対応は除く)。

※aとbを区別していない場合は、aに寄せてご回答ください。

| | | | |
|--------------------------|-------|-------|--------------------|
| | 男性正社員 | 女性正社員 | ≪チェック≫割合 全社員 女性 |
| a. 育児による短時間勤務 | □ | □ | □ □ |
| b. 育児以外の短時間勤務(介護、傷病治療など) | □ | □ | □ □ |
| | 人 | 人 | 人 人 |
| | 人 | 人 | 人 人 |

BQ47. 育児・介護休業制度の利用状況についてお答えください。

※取得人数は延べ人数でなく、一人で何回取得しても1人としてカウントしてください。

※詳細についてはこちらをご参照ください→ [【育児・介護休業について】](#)

≪チェック≫全社員のうち
女性(正) 女性(非)

| | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|-----|
| (1) 出産・育児休業取得等の人数 (出産した本人の休業取得・復帰) | 女性正社員 | 女性非正社員 | |
| a. 2023年4月~2024年3月に出産 | □ | □ | 人 人 |
| b. aのうち育児休業取得経験者 *連続1ヶ月以上。産前産後休暇除く | □ | □ | 人 人 |
| c. aのうち把握の最新時点で就労中(産休・育休復帰後)の方 | □ | □ | 人 人 |
| d. cのうちフルタイム(時短でない)勤務の方 | □ | □ | 人 人 |

(2) 男性育児休業取得人数（配偶者・パートナーが出産）

《チェック》全社員のうち

※改正育児・介護休業法の産後パパ育休(子の出生直後の時期における育児休業)を含みます。

※配偶者出産時の特別休暇は除きます。社内で「育児休業」として扱っているもののみカウントしてください。

※正確な配偶者の出産人数が不明(把握率9割未満)な場合は、出産人数を空白にしてください。

※d.は、1カ月単位での集計が難しい場合は、暦日で連続4週間以上または連続20営業日以上取得した人数でも構いません。

男性(正) 介護(正)

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | 男性正社員 | 人 |
|--|-------|---|
| a. 2024年4月～2025年3月に配偶者が出産した人 ※(1)とは期間が異なります | | |
| b. aのうち連続1週間未満取得人数 | | |
| c. aのうち連続1週間以上1カ月未満取得人数 | | |
| d. aのうち連続1カ月以上取得人数 | | |
| e. aのうち同一の子の育児休業を2回以上取得した人数※ | | |

※e.は、それぞれ連続1週間以上取得に限ります。ただし、現時点で連続1週間以上の複数回分割取得の予定がある場合も含めて構いません。

(3) 2024年度介護休業取得人数

男性正社員

女性正社員

介護休業取得人数(連続1カ月以上) 人 人

※(3)は、2024年度中に休業を取得し始めた人数のみをカウントしてください。

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

※個別対応は除き、制度として明文化されているもののみお答えください。

(いくつでも)

| | |
|--|--|
| <育休からの復帰> | |
| <input type="checkbox"/> 1. 保育料などの継続的な育児費用の補助 | |
| <input type="checkbox"/> 2. 延長・病児保育やベビーシッターなど一時的な育児費用への金銭補助 | <input type="checkbox"/> 1. 通常保育 |
| <input type="checkbox"/> 3. 事業所内保育所設置(企業主導型を含む) →→→→→ (ある場合、可能なサービスを選択) | <input type="checkbox"/> 2. 延長・夜間保育 |
| | <input type="checkbox"/> 3. 休日保育 |
| | <input type="checkbox"/> 4. 病児保育 |
| <input type="checkbox"/> 4. 近隣保育所・託児所との提携 | <input type="checkbox"/> 7. 保育所探しの支援などを行うコンサルジュの設置 |
| <input type="checkbox"/> 5. 復帰先の上司に対する研修 | <input type="checkbox"/> 8. 休業前・復職前・復職後において、復職支援面談の実施 |
| <input type="checkbox"/> 6. 復帰前後のビジネススキル研修の実施・補助 | <input type="checkbox"/> 9. 1歳未満での職場復帰に対して金銭支援(手当や補助)を増額 |
| <男性育休> | |
| <input type="checkbox"/> 10. 男性社員の育休取得を義務化 | <input type="checkbox"/> 13. 男性育休についての相談窓口の設置・周知 |
| <input type="checkbox"/> 11. 男性育休についての管理職研修の実施 | <input type="checkbox"/> 14. 自社内の取得事例を収集して、事例集として社内周知 |
| | <input type="checkbox"/> 15. 男性育休取得促進の方針の明文化および従業員への周知 |
| <input type="checkbox"/> 12. 子どもが生まれる男性社員の上司に、人事から育児休業や看護休暇の取得の重要性を個別に呼びかけ | |
| <介護と就労の両立> | |
| <input type="checkbox"/> 16. 主に40歳以上の社員を対象としたセミナー等を実施 | <input type="checkbox"/> 18. 介護の状況に合わせた複数の就労モデル・プランを策定 |
| <input type="checkbox"/> 17. 管理職に介護者への理解を促す研修の実施 | <input type="checkbox"/> 19. アンケート等で介護の可能性を定期的に把握 |
| <傷病からの復帰・就労継続> | |
| <input type="checkbox"/> 20. リワークプログラムの実施 | <input type="checkbox"/> 23. 時差出勤や時短勤務など、治療の状況に合わせた勤務制度 |
| <input type="checkbox"/> 21. 復職後の通院に対する特別休暇の付与 | <input type="checkbox"/> 24. 本人の治療状況や希望に合わせた配置転換の実施 |
| <input type="checkbox"/> 22. リハビリ・ならし勤務 | <input type="checkbox"/> 25. 休業前・復職前・復職後において、復職支援面談の実施 |

BQ49. 以下に挙げる、時間について多様で柔軟な働き方を実現するための制度はありますか。

ある場合は、正社員の制度適用人数もお答えください。

(いくつでも)

※a.週休3日制とb.裁量労働制は2024年度に実際に制度を適用した人数を、

c.フレックスとd.1日単位繰上繰り下げは2024年度末時点の制度の対象人数をお答えください。

※a.週休3日制は、変形労働、労働時間短縮いずれの手法も含みますが、季節限定の変形労働は除きます。

※b.裁量労働制について専門業務型・企画業務型いずれも含まれますが、事業場外労働のみなし制は含めずお答えください。

※b～dは重複せず、上の欄を優先してご回答ください。

| | 制度の有無 1=ある | 2024年度適用・対象人数 | 全社員中の割合 |
|--|--------------------------|---------------|---------|
| a. 年間を通じた週休3日正社員制度 | <input type="checkbox"/> | | |
| b. 裁量労働制 (参考: BQ13裁量労働制社員 人) | <input type="checkbox"/> | | |
| c. フレックスタイム | <input type="checkbox"/> | | |
| d. 本人の希望による1日単位での出勤・退勤時間の繰上げ・繰下 | <input type="checkbox"/> | | |

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

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

※休憩時間は除かずお答えください。

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

c. 場所に関する多様で柔軟な働き方

BQ50. 場所に関する多様で柔軟な働き方を実現するための制度はありますか。(いくつでも)
在宅勤務制度がある場合は、制度の正社員の利用状況として、2024年度利用人数、2025年3月の利用人数(1回以上利用した人の割合)と実施率(勤務日ベース)もお答えください。
 ※利用人数は延べ人数でなく、一人で何回利用しても1人としてカウントしてください。
 ※在宅実施率は、**制度を利用可能な正社員について、延べ在宅日数÷延べ勤務日数**でお答えください。

制度がある=1 → 2024年度利用実績人数 人 制度の利用可能な人数 人

利用実績 人 利用可能者 人

2025年3月(1ヶ月間)の実績

3月実績人数 人 在宅実施率※ %

「参考」前回在宅率 % 3月実績/利用可能者 %

b. サテライトオフィス →

1. 既存の自社オフィス内に用意 2. 自社占有拠点がある
 3. シェアオフィス・コワーキングスペース等、自社占有ではない拠点がある

c. モバイルワーク

SQ. (a、b、cいずれかで1を選択した場合) 社外での勤務を可能とするために、テレワークに利用できる情報端末(スマホ除く)を配布している、あるいはVPN接続を利用できる正社員の割合をお答えください。
 ※常時使用(共有機などでなく)かつ社外に持ち出せる端末を配布されている人数でお答えください。
 ※一人に複数台配布していても1人としてカウントしてください。
 ※端末配布せず、私用PCからVPN接続などを認めている場合もカウントしてください。 %

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

<テレワーク実施時の労働時間管理>

1. サービス残業を防ぐためログを確認している 3. 就業時間外の顧客対応禁止

2. 勤務時間外の社内システム等へのアクセスができないよう、システム的に制限 4. テレワーク中に中抜けを認める事を規定等に明記

5. 従業員の自主的で柔軟な労働時間設定ができる制度(子供がいる場合に通常と異なる勤務時間を認めるなど)

6. 適切な管理がされていることを従業員アンケート等で確認

<オフィス・ワークスペースのハード整備>

7. フリーアドレス 9. 集中スペースの設置

8. コミュニケーションスペースの設置 10. 在宅勤務が毎日一定数いることを前提としたオフィスレイアウトの変更

d. 社外活動

BQ52. 従業員の社外活動を支援するために、休職や休暇を認めていますか。(いくつでも)
認めている理由と、2024年度の正社員利用人数をお答えください。
 ※BQ30(会社主導のスキル向上支援)とは重複しないようにお答えください。

<1カ月以上の長期休業>

1. ボランティア(青年海外協力隊など含む) 7. ボランティア休暇

2. 自己啓発(ワーキングホリデーなど含む) 8. 自己啓発休暇(通学支援・資格取得)

3. 大学(院)や語学学校等への進学・留学

4. 理由を問わない自由な長期休暇(勤続休暇など) ⇒ 1~5のいずれかを選択した場合

5. その他

6. 1カ月以上の長期休業の制度はない

2024年度長期休業利用人数(連続1カ月以上) 人

BQ53. 就業規則等で従業員の副業・兼業を認めていますか。(それぞれ1つだけ)
認めている場合、2024年度末時点の把握している正社員人数をお答えください。
 ※条件付である場合も含めてください。

1. 認めており、届出等も必要ない

2. 認めているが、会社に届出が必要

3. 認めているが、会社の許可が必要

4. 原則禁止だが、個別対応で認めた例がある

5. 禁止しており、個別に認めた例もない

認めている場合(1~4) 2024年度末把握人数

正社員 人

非正社員 人

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

<推奨>

1. 従業員の能力向上等に繋がる副業を推奨 3. 人脈づくりを目的とした副業を推奨

2. 自社業務に関連する副業を推奨 4. ミドル・シニア社員のセカンドキャリア開発

<制限>

5. 雇用以外の形態に限定 6. 短期間・一時的な副業に限定 7. 特定分野(業種・職種)の副業に限定

8. 同業他社や、自社の信用を傷つけるような副業以外は特に限定していない

9)イノベーション人材育成

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

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

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

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

- ※IT人材はプログラミングやシステム開発の要件定義などを担当できる人材を中心に、概ねITスキルレベル2以上の人材を想定しています。BQ54のAIスペシャリストはBQ55のIT人材よりもさらに高度な人材と考えられるため、こちらにも含めて構いません。
- ※a.～c.は重複せずお答えください（情報・通信を主たる事業とする場合は、bが従業員の大半になると想定されます）。
- ※正確に区分できない場合は比較的近い欄に寄せ、<部門別>と<専門領域・レベル別>の合計が一致するようご回答ください
- ※BQ5①正社員a.全体に含まれる方のみとし、他社へ出向されている方は除いてください。

<部門別>

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

※他社に提供する自社製品・サービスに付随するプログラムを含む

<専門領域・レベル別>

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

約 [] 人

SQ. 上記のITスキルレベルはどのように把握していますか。（いくつでも）

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

| | |
|---------------|--------|
| <参考> 前回IT人材合計 | BQ55割合 |
| 約 [] 人 | [] |

10)人材活用におけるテクノロジーの導入・活用

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

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

<教育・人材育成>

- 1. 専門部署だけでなく、管理職相当の社員に広くAI・IoT等に関する教育を行っている
- 2. 専門部署だけでなく、非管理職相当の総合職社員に広くAI・IoT等に関する教育を行っている
- 3. 専門部署だけでなく、現業職などの総合職以外の社員にも広くAI・IoT等に関する教育を行っている
- 4. AI・機械学習等導入の中核となる人材には、半年以上の集中的な育成プログラムを実施している
- 5. データサイエンティストの社内育成を行っている
- 6. 社員のAIや機械学習に関するプログラミング言語の習得を支援している（費用補助、社内研修の実施等）

<生成AIの活用・周知>

- 7. 外部の専門家やコンサルタントの活用
- 8. AI活用の成功事例の共有
- 9. AI活用に関する情報の定期的な配信
- 10. AI活用に関する専門部署・チームの設置
- 11. 社内コンテスト・コンペティションの実施

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

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

BQ58. 自動化による業務効率化の実現のため、RPAを導入していますか。(1つだけ)

| | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 本社で導入を推進し、全社的に導入している | <input type="checkbox"/> | 3. 導入している部門はない |
| <input type="checkbox"/> | 2. 本社で推進していないが、導入している部門がある | <input type="checkbox"/> | 本社で把握管理していない |

BQ59. 業務効率化の実現のため、以下のテクノロジー・ツール(特にAI関連)を導入していますか。(いくつでも)

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

BQ60. 在宅勤務や、拠点間のコミュニケーションを円滑化するため、以下のテクノロジーやツールを導入・活用していますか。(いくつでも)

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

BQ61. 従業員のウェルビーイング向上に関連して、定期健診結果などの健康医療情報を分析し、効果的・効率的な施策につなげる取り組みを実施していますか。(いくつでも)

※健保組合との共同でのコラボヘルスの取り組みも含めて構いません。

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

BQ62. 人的資源の最適な評価・配置のため、データ整備・収集・分析等を行っていますか。(いくつでも)

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

BQ63. 現場改善におけるテクノロジーの活用(いくつでも)

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

◆ **BQ64. 人材活用・人材投資に関連して導入しているICT技術・デバイスを使った取り組みのうち、特に他社と比較して先進的と思われる事例についてお答えください。【事例をお伺いする設問】**

【導入テクノロジーの種類に関する選択肢】

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

【導入目的・用途に関する選択肢】

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

■事例は3つまで挙げていただけます。それぞれ別の事例をご記入ください。

※他社と比較して先進的と思われる事例についてご記入ください。先進的とは、テクノロジーそのものが先進的な事例だけでなく

①活用方法がユニーク②高度な技術をより幅広いの社員が活用できる仕組みがある③今まで適用が難しかった業務・場面にも適用できるようになった④従来からある技術だが精度や性能が非常に高い などの事例を含みます。

事例1

1a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

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

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

種類

目的・用途

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

字数 0

事例2

2a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

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

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

種類

目的・用途

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

字数 0

事例3

3a. 活用事例の具体的な内容を、200字以内でご記入ください。

字数 0

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

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

種類

目的・用途

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

字数 0

11) 変革・先進・独自施策

- ◆ BQ65. **人材活用**に関して、特に貴社独特のユニークな施策や、先進的な施策等があれば200文字以内で具体的な内容をご記入し、概要を選択肢からお選びください。（主なもの2つまで）
 ※具体的な内容がユニークであれば、BQ62までにご回答の施策でも構いません。 **【事例をお伺いする設問】**
 ※テクノロジー導入による施策については、BQ64でお答えください（同じ事例を重複して回答しないでください）。

【施策の選択肢】

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. 女性の少ない職場での女性採用人数増加 | 9. 女性の育休からの早期復帰、男性の育児参加支援 |
| 2. 女性管理職登用の推進 | 10. 介護・病気の治療と仕事の両立支援 |
| 3. 従業員の自由な休暇取得の促進 | 11. 研究・開発スタッフのモチベーション向上、優秀な人材確保 |
| 4. 健康経営・従業員の健康保持・増進による生産性向上 | 12. 多様性を活かした研究・開発 |
| 5. LGBTQへの理解促進・支援 | 13. 海外現地スタッフのモチベーション向上、優秀な人材確保 |
| 6. エンゲージメント・モチベーション向上 | 14. 本社と海外現地法人、本社と地域拠点などの連携向上 |
| 7. 人事評価・人材配置の高度化・効率化 | |
| 8. 従業員のニーズに合わせた多様で柔軟な働き方の実現 | |

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

- ◆ BQ66. **人材への投資**に関して、特に貴社独特のユニークな施策や先進的な施策等があれば200字以内で具体的な内容を記入し、概要を選択肢からお選びください。（1つだけ）
 また、その施策の実績や効果について150字以内でご記入ください。 **【事例をお伺いする設問】**
 ※具体的な内容がユニークであれば、BQ62までにご回答の施策でも構いません。
 ※BQ64、65と同じ事例を重複して回答しないでください。

【施策の選択肢】

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

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

12) イノベーション創出支援

- BQ67. **イノベーション**を推進するために、貴社では提案制度（またはそれに類する仕組み）を用意していますか。（1つだけ）

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

SQ1. (1~3を選択した場合) 具体的にはどのような制度ですか。（いくつでも）

※1つの制度は最も近い1つの選択肢に対応する形とし、1つの制度で複数の選択肢にはつけないでください。

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

SQ2. 上記の制度により、実際に会社からの投資が行われた件数はどの程度ですか。

※事前に会社の決裁(投資申請や稟議など)を経た上で、数十万円以上の投資を想定しています。

※通常の営業活動の範囲内ものは含めないでください。また、以下は件数から除いてください。

- ・個人への賞金や、お金をかけずにできる改善活動等
- ・小集団活動への資金援助等
- ・文具や備品の購入のみのもの

| 2023年度 | 2024年度 |
|--------------------------|--------------------------|
| 約 <input type="text"/> 件 | 約 <input type="text"/> 件 |

BQ68. 研究・開発力を高めたり、他社との協業をスムーズにするために、どのようなことに取り組んでいますか。(いくつでも)

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

BQ69. 貴社で行っている人材交流についてお答えください。(いくつでも)

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

SQ. 上記に該当するような人材交流で、現在常勤または兼務で相手先企業・団体に勤務している社員、常勤または兼務で自社で勤務している専門人材の人数についてお答えください。

※契約形態は正社員に限りませんが、役員としての勤務や顧問契約等は除いてください。

※グループ会社間の出向は除いてください。

出向等人数 (相手先で勤務) 人 受け入れ人数 (自社で勤務) 人

BQ70. 研究・開発部門メンバーのモチベーションを高めるための貴社の制度や取り組みについてお答えください。(いくつでも)

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

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

人

BQ71. 貴社のAI・IoTやビッグデータといった新しいテクノロジーとの関わりについて、該当するものを選択してください。(いくつでも)

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

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

13)イノベーションへの投資

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

※一部の金額が不明な場合は、把握している範囲でご記入ください。

※研究・開発の費用には、会計上「研究開発費(売上原価・販管費)」に含めている費用の他、以下の費用を含めてください。

- ・新しい製品・サービスの開発、既存の製品・サービスの改良のためのマーケティング、市場調査、企画立案のための費用(人件費も含む。ただしコールセンター対応、営業等の費用は除く)
- ・営業部門の技術支援、店舗の技術支援のための研究などの費用(人件費も含む)

※ICT投資額は、ハードウェア、ソフトウェア、保守・その他サービスに対する投資額(費用と投下資本)に分けてお答えください(社内人件費、消耗品、回線料は含みません)。

※ITに関する人材への投資額(研修費など)は除いて、BQ28でお答えください。

定義についての詳細はこちらをご覧ください→

[ICT投資について]

| | | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度(見込) |
|-------------|--------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. | 研究開発費 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 |
| b. | ICT投資額 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 |
| b 内 訳 | ハードウェア | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 |
| | ソフトウェア | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 |
| | 保守・その他 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 | <input type="text"/> 百万円 |

14)顧客対応スタッフ、現場スタッフ

◆ **CQ2. 貴社の国内従業員のうち、顧客対応スタッフや現場スタッフに該当する職種としてどのような方がいますか。全社の従業員の中で割合が高いものを選択してください。** (1つだけ)

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

【職種選択のガイド】

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

【課題の選択肢】

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. パート・アルバイトなどの実働スタッフが集まらない、またはシフトが埋まらない 2. 労働時間が長い、休みが取りづらい 3. クレーム対応などで心理的負担が大きい 4. オフィスが本社から離れており一体感を感じにくい 5. 時間外に問題が発生した際などのサポート体制が弱い 6. シフト勤務など時間的に不規則な勤務体系 7. 非正社員のスタッフに、十分な教育が行き届かない 8. 扱う商材・サービスについての専門知識が不足している | <ol style="list-style-type: none"> 9. 少人数のチームであることで、仕事の分担や人間関係などの融通が利きにくい 10. 勤務時間外にもメール・電話等で対応が求められる 11. 業務の特性上、労災や事故が発生しやすい 12. 情報が伝わりにくい 13. PCの活用やデジタル化が進まない・従業員のスキルが不足 14. 外国人労働者が多く、言語や文化の違いがある 15. その他 |
|---|--|

代表的な課題
(2つまで)

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

■ 職種

課題への対応策 (150字以内)

0

効果を具体的に (100字以内)

0

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

15)グループ全体のエンゲージメント・現場力向上

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

※会社の満足度、働きがい、エンゲージメント、職場環境の評価などを聞く調査が該当します。
 キャリアの希望(自己申告書)、コンプライアンスや内部統制のチェックのみを聞くものは含みません。

<頻度>

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. グループ企業がない 2. 実施していない 3. 不定期に実施している | <ol style="list-style-type: none"> 4. 1年に1回以上、定期的を実施している 5. 2~3年程度ごとに、定期的を実施している |
|---|--|

| | |
|--------|--------|
| 国内グループ | 海外グループ |
| | |

<範囲>

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 拠点ごとに実施しており、本社で把握していない 2. 全該当スタッフの5割未満 | <ol style="list-style-type: none"> 3. 全該当スタッフの5~8割未満 4. 全該当スタッフの8割以上 |
|--|--|

| | |
|--------|--------|
| 国内グループ | 海外グループ |
| | |

| | | |
|---------|---|---|
| 調査の対象人数 | 国内グループ 約 <input style="width: 50px;" type="text"/> 人 | 海外グループ 約 <input style="width: 50px;" type="text"/> 人 |
| 調査の回答率 | 国内グループ 約 <input style="width: 50px;" type="text"/> % | 海外グループ 約 <input style="width: 50px;" type="text"/> % |

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

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

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

IV. 2025トピック設問

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

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

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

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

DQ2. 貴社の正社員（オフィスワーカー）のおおよその在宅勤務やサテライト勤務の比率（月の在宅日数÷勤務日数）について、実績と今後の理想の頻度をお答えください。

（それぞれ1つだけ）

| | | |
|--------------|----------------------|---|
| a. 2024年10月 | <input type="text"/> | 1. 90～100%(週5日程度) 6. 5%～20%未満(月1日程度) 2. 70%～90%未満(週4日程度) 7. 5%未満(月1回未満) 3. 50%～70%未満(週3日程度) 8. 把握していない・わからない 4. 30%～50%未満(週2日程度) 5. 20%～30%未満(週1日程度) |
| b. 2025年1月 | <input type="text"/> | |
| c. 直近(ご回答時点) | <input type="text"/> | |
| d. 理想の頻度 | <input type="text"/> | |

DQ3. 在宅勤務について、制度を導入している場合は運用に際しての難点を、導入していない場合は導入しない理由をお答えください。(いくつでも)

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

DQ4. 生成AIの利用可能対象について、どのように方針を定めていますか。（それぞれ1つだけ）

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

| | | | | | |
|-------------|--------------|-----|--|------|--|
| 1. 全面的に利用可能 | 3. 業務での使用を禁止 | 正社員 | | 非正社員 | |
| 2. 申請制・許可制 | | | | | |

DQ5. 貴社の生成AIのセキュリティ方針について、当てはまる内容を選択してください。（いくつでも）

| | | | |
|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 利用申請をした場合のみ使用を許可 | <input type="checkbox"/> | 4. モデルを自社で独自開発 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 利用ガイドラインを設け、使用用途を限定 | <input type="checkbox"/> | 5. 利用を全面的に禁止している |
| <input type="checkbox"/> | 3. APIなどを活用し、モデルの学習にデータを使用されない社内環境を構築 | <input type="checkbox"/> | 6. 方針を定めていない |

DQ6. 人手不足感についての「現在の状況」と「3年前からの変化」について、人材の属性ごとにお答えください（それぞれ1つだけ）

| | 現在の状況 | | 3年前からの変化 |
|--------------------|--------------------------|---|--|
| 1. 従業員全体 | <input type="checkbox"/> | <現在の状況> 1. 過剰である 2. 適正である 3. やや不足している 4. 不足している | <3年前からの変化> 1. 人手不足が解消 2. 人手不足が悪化 3. 3年前から充足している |
| 2. 経営人材 | <input type="checkbox"/> | | |
| 3. 女性管理職・役員 | <input type="checkbox"/> | | |
| 4. 現場スタッフ・顧客対応スタッフ | <input type="checkbox"/> | | |
| 5. 事務職、バックオフィス人材 | <input type="checkbox"/> | | |
| 6. 研究開発職人材 | <input type="checkbox"/> | | |
| 7. デジタル化人材 | <input type="checkbox"/> | | |
| 8. 6、7以外の専門人材 | <input type="checkbox"/> | | |

DQ7. 貴社が人手不足の状況に対応していくにあたり、特に重視している項目をお答えください（いくつでも）

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

DQ8. 人的資本経営を推進していく上で、特にどのような点が優先的に取り組むべき課題だと考えていますか。3つまでお答えください。

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

【備考欄】 BQ32～DQ8の回答について補足説明が必要な場合はご記入ください。

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

当シートは、セクション毎に回答範囲が異なります。こちらを必ずご確認ください。⇒

【回答範囲について】

V. 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)の推進方針・体制

1) 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)に対する方針

EQ1. 環境・社会・経済の課題解決 (SDGsへの貢献) について、経営トップによるメッセージを発信していますか。以下のa~cについてお答えください。

※「SDGs」の文言がメッセージ内に含まれていなくても回答可能です。

| | | | |
|------------------------|--------------------|-------------------|--|
| a. 発信の有無(1つだけ) | 1. 発信している | 2. 発信していない(⇒EQ2へ) | |
| | 1. 自社がSDGsに取り組む意義 | 5. SDGsへの貢献の進捗や成果 | |
| b. メッセージに含まれる内容(いくつでも) | 2. 自社が目指すべき姿 | 6. 経営トップの顔写真 | |
| | 3. マテリアリティ(重要課題) | 7. 経営トップの署名 | |
| | 4. SDGsへの貢献と事業との関係 | (直筆でなくても可) | |

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

| | | | |
|--------|--|----|--|
| c. URL | | 頁数 | |
|--------|--|----|--|

EQ2. 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~dをお答えください。

※c.の選択肢2~8は直近の策定または見直しの際に行ったもののみ選択できます。

※シングルマテリアリティとは、財務上の重要性を重視する考え方、

ダブルマテリアリティとは、財務上の重要性と、環境・社会への影響における重要性の両側面を重視する考え方です。

| | | | | | |
|-------------|--|---|-------------|--|---|
| a. 初めて特定した年 | | 年 | b. 直近で見直した年 | | 年 |
|-------------|--|---|-------------|--|---|

| c. 特定・見直しにあたり行ったこと(実施したもの、開示しているものそれぞれいくつでも) | 実施 | | 開示 | |
|--|----|----|----|--|
| 1. 自社の事業が社会に与える影響の洗い出し(の過程) | | | | |
| 2. 各課題が自社に及ぼすリスク・機会の分析 | | | | |
| 3. ステークホルダーとの対話 | | | | |
| 4. 外部有識者や社外役員との対話 | | | | |
| 5. アンケートや議論の機会を設けるなどして従業員との対話を集約し活用 | | | | |
| 6. 国際的なフレームワークの参照 | | | | |
| 7. 経営会議における議論 | | | | |
| 8. 取締役会における承認 | | | | |
| 9. シングルマテリアリティの採用 | | | | |
| 10. ダブルマテリアリティの採用 | | | | |
| 11. 事業インパクトの特定 | | | | |
| 12. 社会インパクトの特定 | | | | |
| 13. 事業・社会インパクトの指標化 | | | | |
| d. 特定・見直しを行った要素(定めたもの、開示しているものそれぞれいくつでも) | 実施 | | 開示 | |
| 1. SDGsゴール17の対応 | | | | |
| 2. 目標年 | | | | |
| 3. 直近の重要業績評価指標(KPI) | | | | |
| 4. KPIの達成目標値 | | | | |
| 5. 達成のための具体的な取り組み | | | | |
| URL: | | 頁数 | | |

EQ3. 環境・社会・経済の課題解決 (SDGsへの貢献) に関して、以下のイニシアチブへの賛同・加盟などを行っていますか。賛同・加盟等をされた年月もお答えください。(いくつでも)

選択肢以外で賛同・加盟等をされたイニシアチブがある場合は「その他」にご記入ください。

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

※「2.GRIスタンダードへの準拠」には「参照レベル」は含まれません。

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|--|---|
| 1. 国連グローバルコンパクトへの署名 | → | | 年 | | 月 |
| 2. GRIスタンダードへの準拠 | → | | 年 | | 月 |
| 3. RE100(Renewable Energy 100%)への加盟 | → | | 年 | | 月 |
| 4. TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラムへの参画 | → | | 年 | | 月 |
| 5. OECM認定 | → | | 年 | | 月 |
| 6. 経済産業省 GXリーグへの参画 | → | | 年 | | 月 |
| 7. パートナーシップ構築宣言の登録 | → | | 年 | | 月 |
| 8. WEPs(女性のエンパワーメント原則)への署名 | → | | 年 | | 月 |
| 9. 法務省「Myじんけん宣言」に賛同 | → | | 年 | | 月 |
| 10. 循環経済パートナーシップ(J4CE)への参加 | → | | 年 | | 月 |
| 11. その他 | | | | | |

2) 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)の推進体制

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

※役員層とは、取締役、執行役、執行役員を指します。本部長以下は含みません。

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

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

※取締役会、経営会議を含みません。

※**推進の専門部署**についてはEQ6で伺います。

- | | | |
|---------------------------------|--------------|--|
| 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 | | |

(SQ1~3まで、EQ5で1または2とお答えの場合)

SQ1. 委員会のカバー範囲をお答えください。(いくつでも)

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 環境 | 2. 人権 | 3. その他のテーマ |
|-------|-------|------------|

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

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

SQ3. 委員会・会議体の役割・活動をお答えください。(いくつでも)

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

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

※EQ5でお伺いしている**横断の委員会**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 | 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 |
| 2. サステナビリティの方針・戦略の立案 | 5. 専門の部署を設置していない |
| 3. 全社でのサステナビリティの取り組みの推進 | |

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

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

- | | | | |
|--------|------------|----------------|--------------|
| 1. 体制図 | 2. 中核組織の役割 | 3. 中核組織の参加メンバー | 4. 取締役会のかかわり |
|--------|------------|----------------|--------------|

いずれか開示している場合

URL: 頁数

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

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

3) 環境・社会・経済の課題解決(SDGs への貢献)の浸透のための取り組み

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

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

4) 報告とコミュニケーション

EQ10. 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をお答えください。（いくつでも）

| | |
|---|------------------|
| 1. 財務及び非財務情報の両方をまとめた報告書(統合報告書) | 5. 中期経営計画説明資料 |
| 2. 非財務情報で構成する報告書 (CSR報告書・環境報告書・サステナビリティレポート) | 6. 決算説明資料 |
| 3. ESGデータブック | 7. 自社ホームページに直接掲載 |
| 4. 長期経営計画・長期経営ビジョン・長期経営構想 | |

EQ11. SSBJ基準に基づく開示について、いつ頃を目標に準備を進めていますか。（1つだけ）

※非上場企業の場合は回答不要です。

| | |
|---|--|
| 1. 2025年3月決算からの任意適用(予定)に向けて準備をしている | |
| 2. 2026年3月決算からの任意適用(予定)に向けて準備をしている | |
| 3. 一部企業(時価総額3兆円以上)への適用義務化が見込まれる2027年3月期に向けて準備している | |
| 4. 一部企業(時価総額1兆円以上)への適用義務化が見込まれる2028年3月期に向けて準備している | |
| 5. 一部企業(時価総額5,000億円以上)への適用義務化が見込まれる2029年3月期に向けて準備している | |
| 6. 2030年3月期以降の適用に向けて準備している | |
| 7. 対応には未着手 | |
| 8. その他 | |

EQ12. 環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）について、株主・投資家などとの対話を行っていますか。（いくつでも）

※3,4について資料や動画を開示している場合はURLをご記入ください。

※非上場企業の場合は回答不要です。

| | |
|--|----|
| 1. 株主総会で説明 | |
| 2. 決算説明会で説明 | |
| 3. ESGをテーマとする投資家向けESG説明会、サステナビリティ説明会、SDGs説明会等を実施 | |
| URL: | 頁数 |
| 4. 投資家向け説明会の中でESGについて説明 | |
| URL: | 頁数 |
| 5. 投資家との1on1ミーティングでESGについて説明 | |
| 6. セルサイドアナリスト向けIRミーティングで説明 | |
| 7. その他 | |
| 8. 行っていない | |

EQ13. サプライチェーン全体での環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に向けて、サプライヤーと以下の連携を行っていますか。（いくつでも）

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

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

| | |
|--------------------|----|
| 支援活動内容 (150字以内) | |
| URL: | 頁数 |

EQ14. 直近5年の間で、社会課題解決のためのルール(※)形成活動に携わりましたか。（いくつでも）

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

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

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

| | | |
|------------------|--|---|
| 活動内容 (150字以内) | | 0 |
| 実績 (150字以内) | | 0 |

EQ15. 環境・社会・経済の課題解決 (SDGsへの貢献) についてのステークホルダー・ダイアログ (自社の活動に対するステークホルダーからの意見を反映することを目的とした双方向の対話) を実施していますか。以下の a~c についてお答えください。

| | | | |
|----------------|-----------|------------|--|
| a. 実施の有無(1つだけ) | 1. 実施している | 2. 実施していない | |
| b. 公開の有無(1つだけ) | 1. 公開している | 2. 公開していない | |
| c. URL | | 頁数 | |

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

1) サステナブルファイナンスへの取り組み

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

EQ16. 2023年度または2024年度にESG債を発行しましたか。(1つだけ)

※ESG債の引き受けについては、EQ17でご回答が可能です。

- | | | |
|-------------------------------|-----------------------|--|
| 1. 2023年度または2024年度に発行した | 4. 過去10年以内に債券を発行していない | |
| 2. 23~24年度は発行しておらず22年度以前に発行した | | |
| 3. 過去10年以内にESG債ではない債券を発行した | | |

(SQ1~2まで、EQ16で1または2とお答えの場合)

SQ1. 2023年度と2024年度それぞれ、期中に発行した債券発行額と、うちESG債発行額、ESG債券の期末残高をお答えください。

| | 2023年度 | 2024年度 | ※2024年度桁数確認 |
|--------------|--------|--------|-------------|
| a. 期中債券発行額 | 百万円 | 百万円 | 円 |
| b. うちESG債発行額 | 百万円 | 百万円 | 円 |
| c. ESG債券期末残高 | 百万円 | 百万円 | 円 |

SQ2. 発行された債券の用途についてお答えください。(いくつでも)

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

EQ17. 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)

| |
|--|
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |

2) 事業活動を通じた環境・社会・経済の課題解決 (SDGs への貢献)

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

◆ EQ18. 自社および自社グループの環境・社会・経済の課題を

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

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

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

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

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

社会貢献活動はEQ47にご記入ください。区分の考え方については、こちらをご確認ください。【事例をお伺いする設問】

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

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

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

| | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|--|----|---|
| S D G s へ の 貢 献 | a. 製品・サービス名 (40文字以内) | | | 0 |
| | b. 製品・サービスの概要 (100文字以内) | | | 0 |
| | c. 解決したい社会課題 (50文字以内) | | | 0 |
| | d. 目標年 | | 年 | 0 |
| | e. 目標指標 (75文字以内) | | | 0 |
| | f. 目標値 (50文字以内) | | | 0 |
| g. 貢献実績 (100文字以内) | | | 0 | |
| h. 負の影響の内容 (100文字以内) | | | 0 | |
| i. 負の影響への対応策 (100文字以内) | | | 0 | |
| URL: | | | 頁数 | |

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

| | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|--|----|---|
| S D G s へ の 貢 献 | a. 製品・サービス名 (40文字以内) | | | 0 |
| | b. 製品・サービスの概要 (100文字以内) | | | 0 |
| | c. 解決したい社会課題 (50文字以内) | | | 0 |
| | d. 目標年 | | 年 | 0 |
| | e. 目標指標 (75文字以内) | | | 0 |
| | f. 目標値 (50文字以内) | | | 0 |
| g. 社会課題解決に資することの評価基準・分析方法 (150文字以内) | | | 0 | |
| h. 負の影響の内容 (100文字以内) | | | 0 | |
| i. 負の影響への対応策 (100文字以内) | | | 0 | |
| URL: | | | 頁数 | |

Ⅶ. 環境価値

1) 環境経営の方針

EQ19. 環境について、具体的な方針を公表していますか。（1つだけ）

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

⇒1～3の場合、URLを回答ください。

| | | | |
|------|--|----|--|
| URL: | | 頁数 | |
|------|--|----|--|

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

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

EQ20. ISO14001の認証など、環境監査を実施していますか。（1つだけ）

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

EQ21. 環境に関して、自社の調達やサプライヤーへの対応に関する取り組みを実施していますか。（いくつでも）

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

2) 気候変動

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

※c～fは定量・定性に分けてご回答ください。

| | | 定性的記載 | 定量的記載 |
|---------------------------------------|---------------------------------|------------|-------|
| ガバナンス | a. 取締役会による監督体制 | | X |
| | b. 気候関連のリスク・機会を評価・管理する上での経営者の役割 | | X |
| 戦略 | c. 気候関連のリスク | 物理リスク | |
| | | 移行リスク | |
| | | 財務計画への影響 | |
| | d. 気候関連の機会 | 市場への影響 | |
| | | ビジネス戦略への影響 | |
| | | 財務計画への影響 | |
| e. 低炭素経済に移行するための組織の計画(移行計画) | | | |
| f. 気候関連シナリオに基づく、リスク・機会に対応した戦略の改訂(の検討) | | | |
| リスク管理 | g. 気候関連リスクのマネジメントプロセスの決定 | | X |
| | h. gを組織全体のマネジメントへ統合 | | X |
| 指標と目標 | i. 産業横断的な気候関連指標カテゴリに沿った指標 | | X |
| | j. 産業横断的な気候関連指標カテゴリに沿った目標 | | X |
| k. TCFDに準拠した開示は行っていない | | | X |

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

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

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

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

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

| | | | |
|-----------------|---|------------------------|-------------------------|
| a. 宣言の有無 (1つだけ) | 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(⇒EQ24へ) 5. 目標設定をしていない(⇒EQ24へ) | | <input type="text"/> |
| | b. URL | <input type="text"/> | 頁数 <input type="text"/> |
| c. 宣言実施年 | | <input type="text"/> 年 | |

EQ24. 環境負荷データにおける中長期目標、公表URLをお答えください。

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

・中期・長期目標は以下の定義でご回答ください。

中期目標: 設定年から5年以上先かつ2026~2035年度を目標年とした目標。

複数ある場合は2030年により近い年度の目標。

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

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

| | | | ①目標年度 | ②基準年度 | ③目標数値 | | ④うちオフセットによる削減率 | | ⑤連結全体に対するカバー範囲 | | |
|-------------------|------|----------|-------|-------|-------|----|----------------|----|----------------|-----|---|
| 例) | | | 2030 | 2015 | 削減率 | 35 | %を目標 | 10 | % | 100 | % |
| 温暖化ガス | 中期目標 | Scope1+2 | | | 削減率 | | %を目標 | | % | | % |
| | | Scope3 | | | 削減率 | | %を目標 | | % | | % |
| | 長期目標 | Scope1+2 | | | 削減率 | | %を目標 | | % | | % |
| | | Scope3 | | | 削減率 | | %を目標 | | % | | % |
| 消費電力量の再生可能エネルギー比率 | | | | | 比率 | | %を目標 | | | | % |

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

EQ25. 社内でカーボンニュートラルを推進するため、インターナルカーボンプライシングやカーボンクレジットに関する取り組みを行っていますか。(いくつでも)

| | |
|---------------------------------|---|
| <インターナルカーボンプライシング> | |
| <input type="checkbox"/> | 1. 排出権価格など、外部価格から想定に基づくシャドープライスによりインターナルカーボンプライシングを設定 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 同業他社価格のベンチマークから数理的に算出するなど、過去実績等に基づくインプリシットプライスによりインターナルカーボンプライシングを設定 |
| <カーボンクレジット> | |
| <input type="checkbox"/> | 1. 国際団体ICVCMの「コアカーボン原則」を満たすクレジットを選定する方針(または方針を策定する予定) |
| <input type="checkbox"/> | 2. 国際団体VCMの「Claims Code of Practice」に準拠してクレジットを使う方針(または方針を策定する予定) |
| <input type="checkbox"/> | 3. 炭素除去や吸収などSBTiで規定する高品質なクレジットに限定 |
| <input type="checkbox"/> | 4. クレジットを選定する際に、環境・社会影響を考慮し、人権やジェンダー平等、先住民の権利を尊重する方針を策定 |

EQ26. 25年2月に日本政府は、温暖化ガスを2035年度に13年度比で60%削減する新たな目標を定めました。貴社は2013年度を基準年とする2035年度の削減目標を策定していますか。(1つだけ)

策定している場合、目標削減率をお答えください。

| | | | | | | |
|--------------|------------|----------------------|------------|--------------------|----------------------|---|
| 1. すでに策定している | 3. 策定予定はない | <input type="text"/> | 策定の 場合⇒ | 35年度13年度比 目標削減率 | <input type="text"/> | % |
| 2. 策定予定 | | | | | | |

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

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

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

EQ28. 貴社の商品・サービスについて、ガイドラインに準拠する形で削減貢献量を測定していますか。測定している場合、測定の具体的な内容と、内容を公表している場合はURLもご回答ください。

※測定手法はこちらを参照しています→ [経済産業省「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」](#)
 ※回答例等はこちらをご参照ください→ [【削減貢献量について】](#)

| | | | |
|------------------------------|----------|-----------|---|
| a. 測定の有無(1つだけ) | 1.測定している | 2.測定していない | |
| b. 評価した商品・サービス(50文字以内) | | | 0 |
| c. 設定したベースライン(30文字以内) | | | 0 |
| d. 測定した削減貢献量の具体的な内容(150文字以内) | | | 0 |
| URL: | | 頁数 | |

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

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

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

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

※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)についてはEQ18で、資源循環または自然資本の施策についてはEQ39でお答えください(同じ事例を重複して回答しないでください)。

[【事例をお伺いする設問】](#)

※他設問の選択肢等にあるような施策でも、具体的な内容が自社ならではの先進的であれば、本設問でご回答頂いて構いません。※適応策やサプライチェーンに対する施策も回答いただけます。

【ユニークさの選択肢】

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

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

3) 環境負荷データ

※この章に限り、8月18日～8月29日に回答内容を追加・修正できます。
 詳細はこちらをご確認ください。⇒
 ※各指標の定義については、こちらをご確認ください。⇒

[【追加・修正について】](#)
[【環境負荷データについて】](#)

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

※a.把握範囲は、想定される連結全体での総量に対する割合をお答えください。総量での割合が不明の場合は、売上高ベースで割合をお答えください。全く把握していない場合は「0」割、把握割合が1～4%の場合は便宜上「1割」と回答してください。
 ※bは、直近の実績について決算期末から何カ月以内に公表したかをお答えください。(非公表の場合は空白としてください。)
 ※cは、第三者検証・保証を実施している項目に「1」をご回答ください。

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

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

※回答日時時点の状況を回答してください。離脱した場合は4を選択してください。

- | | |
|--|------------|
| 1. SBT (Science-based Targets) イニシアチブへのコミット | 4. 参加していない |
| 2. SBT (Science-based Targets) イニシアチブの認定(ネットゼロ基準)を取得 | |
| 3. SBT (Science-based Targets) イニシアチブの認定(1.5℃基準)を取得 | |

EQ33. 環境負荷データの実績・達成目標数値についてお答えください。

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

※増加量以外、「0」の場合は、空欄とせずに「0」を入力してください。

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

| | | 2021年度実績 | 2022年度実績 | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度達成目標 | 単位 |
|-------|---|----------|----------|----------|----------|------------|-------|
| 温暖化ガス | Scope1 | | | | | | tCO2e |
| | Scope1のうちバウンダリー・算出方法による増加量 | | | | | | tCO2e |
| | Scope1に対するカーボンクレジット購入量 | | | | | | tCO2e |
| | Scope2 ※ロケーション基準とマーケット基準の両方で算定している場合はマーケット基準でご回答ください。 | | | | | | tCO2e |
| | Scope2のうちバウンダリー・算出方法による増加量 | | | | | | tCO2e |
| | Scope2に対するカーボンクレジット購入量 | | | | | | tCO2e |
| | Scope3 | | | | | | tCO2e |
| | Scope3のうちバウンダリー・算出方法による増加量 | | | | | | tCO2e |
| | Scope3に対するカーボンクレジット購入量 | | | | | | tCO2e |
| | 消費電力量 | | | | | | kwh |
| エネルギー | 消費電力量のうちバウンダリー・算出方法による増加量 | | | | | | kwh |
| | 消費電力量のうち再生可能エネルギー量 | | | | | | kwh |
| | 再生可能エネルギーのうち証書購入量 | | | | | | kwh |
| | | | | | | | kwh |

バウンダリー・算出方法による変化がある場合、その理由をご回答ください。

→

SQ1. Scope2：排出量の2024年度実績の算定基準をご回答ください。（1つだけ）

1. マーケット基準で算定
2. ロケーション基準で算定

SQ2. Scope3：15のカテゴリ分類ごとの2024年度実績値（単位：tCO2e）

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

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|-------|--|---|--|-------|--|
| ① | | ② | | ③ | | ④ | | ⑤ | | ⑥ | |
| ⑦ | | ⑧ | | ⑨ | | ⑩ | | ⑪ | | ⑫ | |
| ⑬ | | ⑭ | | ⑮ | | ①～⑮合計 | | 0 | | tCO2e | |

EQ34. 脱炭素関連の包括的な開示の公開URLをお答えください。

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

URL:

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

※省エネ法に基づく（義務的な）把握・管理は除きます。

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

（SQ1、2はEQ35で1または2を選択した場合）

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

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

SQ2. 把握・管理されている原単位とその単位（説明）をお答えください。

※複数の原単位で管理している場合は、原単位算出の分子となる排出量が最も多いものでお答えください。

※小数点で記入される場合は第3位四捨五入でお答えください。四捨五入後「0.00」となる場合は適宜単位換算してお答え

※単位（説明）は、分子の単位、分母の単位それぞれが明確になるようにお答えください。

例：店舗面積当たりScope1+2排出量、tCO2e/平方m

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

| 2021年度実績 | 2022年度実績 | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度達成目標 |
|----------|----------|----------|----------|------------|
| | | | | |
| 単位（説明） | | | | |

4) 資源循環、自然資本

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

1. LEAPアプローチに沿った分析を実施している
2. LEAPアプローチ以外の手法で分析を実施している
3. 実施する予定（2025年）
4. 実施する予定（2026年以降）
5. 実施する予定はない

(SQ1～2はEQ36で1または2を選択した場合)

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

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

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

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

URL:

頁数

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

(いくつでも)

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

| | |
|--------------------------|---|
| <価値観> | |
| <input type="checkbox"/> | 1. マテリアリティに位置づけ、その理由を開示 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 経営者メッセージにてサーキュラーエコノミーに係る取組を自社の企業価値向上につなげるための方向性を明示 |
| <ビジネスモデル> | |
| <input type="checkbox"/> | 3. バリューチェーン上の最終顧客とニーズを把握し提供できる付加価値を客観的に示す |
| <input type="checkbox"/> | 4. 市場における競合との関係や将来見込など提供する付加価値に持続性があることを示す |
| <input type="checkbox"/> | 5. ビジネスモデルの競争優位性を維持するために不可欠な経営資源や無形資産の特定 |
| <input type="checkbox"/> | 6. (5)の開発・強化のための投資についてビジネスモデルと戦略を一体的に明示 |
| <リスクと機会> | |
| <input type="checkbox"/> | 7. ビジネスモデルを持続的に成長させるためのリスクと機会を整理し開示 |
| <input type="checkbox"/> | 8. 機会について収益性を保ちながら中長期的な投資を回収する計画を戦略と関連付けて説明 |
| <input type="checkbox"/> | 9. 持続的な企業価値向上を把握するための評価の指標や方法とその説明 |
| <戦略> | |
| <input type="checkbox"/> | 10. ビジネスモデルの競争優位性を支える経営資源・無形資産等の確保・強化の方法を明示 |
| <input type="checkbox"/> | 11. 短期・中期・長期戦略の具体的な幅を定義した方法とその定義を明示 |
| <input type="checkbox"/> | 12. (10)に対して特定したリスクや機会等への対応策の明示 |
| <指標と目標> | |
| <input type="checkbox"/> | 13. 戦略を実行するための目標の設定 |
| <input type="checkbox"/> | 14. (13)の達成度を図る重要指標(KPI)の設定 |
| <input type="checkbox"/> | 15. リスクと機会に対応した形で成果(アウトカム)を併せた自己評価を説明 |
| <ガバナンス> | |
| <input type="checkbox"/> | 16. 経営層や取締役会が中長期的に関与するプロセスの確立 |
| <input type="checkbox"/> | 17. 社内での価値観に根差した方針や戦略等の共有方法 |
| <input type="checkbox"/> | 18. 戦略の達成状況に係る評価をもとに戦略を見直すためのPDCAの確立 |

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

(いくつでも)

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

URL:

頁数

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

※SDGsへ貢献するビジネス（製品・サービス）はEQ18で、気候変動対策はEQ30でお答えください
（同じ事例を重複して回答しないでください）。

【事例をお伺いする設問】

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

【施策の選択肢】

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

【ユニークさの選択肢】

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

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

Ⅷ. 社会価値

1) 人権の尊重

EQ40. 人権方針を定めていますか。（1つだけ）

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

（以下SQ1～SQ3まで、EQ40で「1. 独立した人権方針がある」を選択した場合）

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

※選択肢1および2の定義についてはこちらをご参照ください。

【人権について】

<方針の内容>

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 経済産業省のガイドラインで示された項目を網羅している |
| <input type="checkbox"/> | 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 |
| <input type="checkbox"/> | 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 |
| <input type="checkbox"/> | 4. 関係者に対する人権配慮への期待が明記されている |

<方針の策定方法・策定後の活用>

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 5. 内部及び/または外部の適切な専門家により情報提供を受けている |
| <input type="checkbox"/> | 6. 企業の最上層レベルによる承認がある |
| <input type="checkbox"/> | 7. 定期研修への組み込みなどを通じて、従業員へ定期的に周知している |
| <input type="checkbox"/> | 8. 調達担当者などを通じて、サプライヤーに対して定期的に周知している |
| <input type="checkbox"/> | 9. 企業全体に定着させるために企業活動方針や手続きに反映されている |

SQ2. 人権方針の適用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"/> | 2. 自社グループ全体 | <input type="checkbox"/> | 3. サプライヤー全体を含むビジネスパートナー |
|--------------------------|---------|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------------------|

SQ3. 人権方針において、準拠を明示している国際的な基準をお答えください。（いくつでも）

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

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

※本調査における人権デュー・デリジェンスの定義はこちらをご参照ください。

【人権について】

1. 実施している 2. 実施していない

（以下SQ1～SQ3まで、EQ41で「1. 実施している」を選択した場合）

SQ1. リスク特定の際、以下の項目を検証していますか。（いくつでも）

<a. リスク特定・影響評価のプロセス>

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

<b. リスクの発生する範囲>

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

SQ2. 判明した人権リスクに対して、その負の影響を防止・軽減するために

以下の取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<a. 社内>

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

<b. 社外>

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

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

<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 |

SSQ2. (「6. サプライヤー等へのヒアリング」を選択した場合)

どのサプライヤーを対象としていますか。（いくつでも）

- | | | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 1次サプライヤー | <input type="checkbox"/> | 2. 2次サプライヤー | <input type="checkbox"/> | 3. 3次サプライヤー以降 |
|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|---------------|

◆ SQ3. 現在最も注力している人権リスク低減策の具体的な内容（100字以内）と、その取り組みの実効性（効果）の確認方法・結果（100字以内）をお答えください。

※貴社ならではの状況に応じた取り組みや、サプライチェーンまで含めて行っている取り組みをご記入ください。

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

EQ42. 苦情処理・救済窓口について、設置していますか。（1つだけ）

1. 設置している 2. 設置していない

（以下SQ1～SQ2まで、EQ42で「1. 設置している」を選択した場合）

SQ1. 苦情処理・救済窓口の対象範囲をお答えください。（いくつでも）

- | | | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|---------------------------------------|
| <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（製品・サービスに関する問合せ・サポート等の対応は除く） |
| <input type="checkbox"/> | 3. 国内の関連会社 | <input type="checkbox"/> | 6. サプライチェーン | | |

SQ2. 苦情処理・救済窓口は、以下の対応を行っていますか。（いくつでも）

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. 通報者保護のための匿名性、機密性の確保 |
| <input type="checkbox"/> | 2. 苦情処理対応のフロー整備 |
| <input type="checkbox"/> | 3. 国際的な基準などを参照し、窓口が実効性基準を満たしていることを確認している |
| <input type="checkbox"/> | 4. 利用障壁(例: 報復への恐れ、メカニズムの認知度不足、言語、費用、地理的アクセス)が特定され、それらに対処するための措置が講じられている |
| <input type="checkbox"/> | 5. 苦情処理対応の専門的な第三者機関への支援依頼、委託 |
| <input type="checkbox"/> | 6. 苦情処理・救済窓口の利用促進のための工夫(WEB上への掲載、ポスター掲示、直接通知など) |

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

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

2) 社会貢献

EQ44. 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: | | 頁数 | |

EQ45. 従業員の社会貢献活動に対する支援をしていますか。（いくつでも）

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

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

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

ボランティア活動における正社員の参加人数の2023年度、2024年度の実績をお答えください。

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

※参加人数の分母がBQ5の正社員数と著しく異なる場合(連結全社で回答等)は、<b.範囲>を修正してください。

| | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------------------|--------|--------|
| a. 自社が主体となるボランティア活動の参加人数 延べ人数 | 人 | 人 |
| b. 正社員の範囲(計算の分母) | 人 | 人 |

EQ46. 貴社グループの企業としての2023年度、2024年度の社会貢献活動費の金額をお答えください。

※社会貢献活動費についてはこちらをご参照ください→

[【社会貢献活動費について】](#)

| | 2023年度 | 2024年度 |
|---------|--------|--------|
| 社会貢献活動費 | 百万円 | 百万円 |

EQ47. 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EQ18、気候変動対策はEQ30、資源循環または自然資本の施策はEQ39でご記入ください。

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

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| a. 活動の概要 (75字以内) | | 0 |
| b. 活動の 具体的な内容 (150字以内) | | 0 |
| c. 活動の成果 (社会的インパクト) (150字以内) | | 0 |

Ⅷ. ガバナンス

ガバナンスは、設問文や回答欄で特段の指定がない限り、**2025年7月1日**時点の内容にてご回答ください。

EQ48. コーポレートガバナンスについて、基本方針を公表していますか。（1つだけ）

| | | | |
|-------------|------|----|--|
| 1. 公表している ⇒ | URL: | | |
| 2. 公表していない | | 頁数 | |

EQ49. 汚職防止や企業倫理について方針を公表していますか。（いくつでも）

| | | | | |
|----------------|------|--|----|--|
| 1. 汚職・腐敗・贈収賄防止 | URL: | | 頁数 | |
| 2. 企業倫理 | URL: | | 頁数 | |
| 3. いずれも公表していない | | | | |

EQ50. リスクマネジメントに関する取り組みを開示していますか。（いくつでも）

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

AQ6で貴社は組織形態として [] にご回答いただきました。

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

EQ51. (AQ6で「2. 監査等委員会設置会社」「3. いずれにも該当しない」を選択の場合) 貴社では任意の指名委員会・報酬委員会を設置していますか。（いくつでも）

| | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 任意の指名委員会を設置 | 2. 任意の報酬委員会を設置 | 3. いずれも設置していない |
|----------------|----------------|----------------|

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

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

EQ52. 取締役会および指名委員会・報酬委員会の構成についてご記入ください。

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

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

EQ53. 取締役会および指名委員会・報酬委員会の議長をお答えください。（それぞれ1つだけ）

※指名・報酬委員会は任意のものを含みます。

【選択肢】

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

↓ ↓ ↓

a. 取締役会(7は選択不可) [] b. 指名委員会 [] c. 報酬委員会 []

EQ54. 取締役会の議長と指名委員会のメンバーについてお答えください。（1つだけ）

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

EQ55. 経営トップや役員の選任・解任規定等がありますか。（いくつでも）

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

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

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

EQ56. 取締役会において、実効性を高めるための以下の取り組みを行っていますか。（いくつでも）

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

EQ57. 資本コストを意識した経営の実現に向け、以下の取り組みを実施していますか。（いくつでも）

※非上場企業の場合は回答不要です。

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

EQ58. 取締役などの経験・専門性に関する開示状況とその内容が開示されているURLをお答えください。（いくつでも）

※有報に記載の経歴など、法定開示の範囲は除きます。

(いくつでも)

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

URL:

頁数

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

※短期業績/中長期業績の区分が無い場合、固定報酬の割合のみでもご記入ください。

※対象となる役員は、原則AQ7①社内取締役の範囲でお答えください。

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

※株式報酬も含めてお答えください。

約 % (固定報酬) + 約 % (短期業績) + 約 % (中長期業績) = 計100%

EQ60. サステナビリティに関する役員報酬について、特徴的な取り組みをお答えください。（いくつでも）

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

EQ61. 政策保有株式の株数・銘柄数をお答えください。

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

※非上場企業の場合は回答不要です。

| | 2022年度末 | | 2023年度末 | | 2024年度末 | |
|---------------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
| a. 金額(本決算計上額) | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 |
| b. 銘柄数 | | 銘柄 | | 銘柄 | | 銘柄 |

EQ62. 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 | | |

【備考欄】EQ1～EQ62のSDGs調査用設問について補足説明が必要な場合はご記入ください。

※回答欄に入りきらない追加回答などの記入はご遠慮ください。

X. その他 ※この章は評価には使用いたしません。

EQ63. 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(100字以内) | |
|---|----|------------|---|
| ① | | | 0 |
| ② | | | 0 |
| ③ | | | 0 |

XI. 非上場企業向け設問

以下設問は、非上場企業(自社の株式を国内株式市場に上場していない)の場合のみご回答ください。

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

詳細はこちらをご確認ください。→ [【公表データの利用について】](#)

◎ **EQ64. 以下の財務指標の状況についてお答えください。**

※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。

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

| | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024年度 | | ※2024年度桁数確認 | |
|-------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|-------------|---|
| 売上高 | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |
| 営業利益 | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |
| 当期純利益 | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |
| 有利子負債 | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |
| 自己資本※ | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |
| 株主資本 | | 百万円 | | 百万円 | | 百万円 | | 円 |

※自己資本=株主資本+評価・換算差額等