

NIKKEI
SDGs

NIKKEI
Smart Work

日経サステナブル総合調査 2026
調査回答を進めるうえでのポイントについて

NIKKEI-R

日経リサーチ 編集企画部

- 日経サステナブル総合調査は、人的資本経営やサステナビリティ経営を幅広く総合的に調査する設計
 - ✓ 業種・業態によらず幅広い企業様に参加いただける
 - ✓ 自社の人的資本経営、サステナビリティ経営の現在地を測ることができる
- 一方で、「幅広さ」ゆえに調査参加において3つのハードルが生じる
- 本セミナーでは、3つのハードルをクリアして調査に回答していくための方針をご提案

ハードル①
設問の多さ

ハードル②
テーマの幅広さ

ハードル③
設問の詳細さ

共通設問

事業内容、拠点など
 経営トップ・取締役
 人材活用における方針・計画と責任体制
 正社員の人数、構成比などの基本情報

労働時間の削減、休暇取得 健康保持
 ダイバーシティの推進
 従業員調査、賃金体系
 人材への投資

43問

SW設問

人事評価
 多様で柔軟な働き方
 イノベーション人材育成
 テクノロジーの導入・活用
 変革・先進・独自施策
 イノベーション創出支援
 イノベーションへの投資
 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
 グループ全体のエンゲージメント/現場力向上

47問

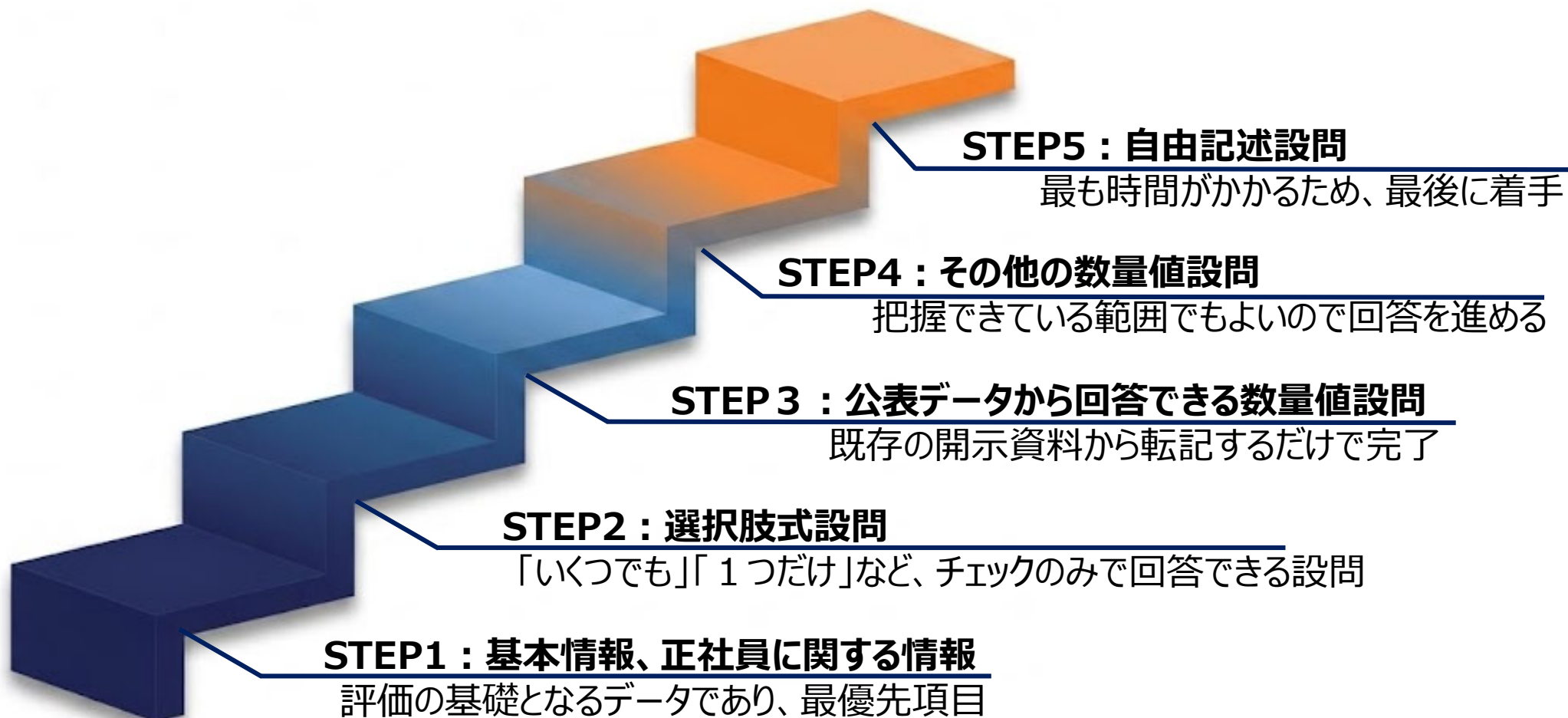
SDGs設問

SDGsの推進体制
 経済価値
 環境価値
 社会価値
 ガバナンス

63問

調査参加へのアプローチ① 5つのSTEPで回答を進める

- 本調査はすべての質問に回答いただけてもエントリーいただくことが可能
- 5つのSTEPに沿って、「基本的な設問」「回答しやすい設問」を押さえていくことがポイント



STEP1 : 基本情報、正社員に関する情報

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

■ 評価や集計の基本となる設問であるため、最優先で回答いただきたい設問

■ 該当設問
 …共通設問シート AQ1～8、BQ4～9

BQ5. 2025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2024年、2023年の人数もお答えください。

※区分の詳細についてはこちらをご参照ください→

【従業員の区分について】

①全体の正社員人数は回答必須です

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

		全体		うち女性				
① 正社員	a. 全体	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<貴社の連結従業員数> 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)	
		うち30代	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<input type="text"/> 男性(概算)	<input type="text"/> 女性(概算)
		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			
② 非正社員	a. 全体(2024年度末)	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	<確認用>全体に占める割合 女性正社員 <input type="text"/> 女性非正社員 <input type="text"/>		
	a. 全体(2023年度末)	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人	外国人 <input type="text"/>		
③ 派遣社員	a. 全体	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人			
	b. うち有期フルタイム(継続雇用者以外)	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人			
④ 在籍出向人数(外数)	c. うち定年後継続雇用	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人			
	a. 全体	<input type="text"/>	人	<input type="text"/>	人			

STEP2：選択肢式設問

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 | 3. 設置していない |
| 2. 本部長、部長以下のクラスで設置 | |

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 |

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>

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. 健康経営銘柄選定 | 3. ISO45001またはOHSAS18001の認証 |
| 2. 健康経営優良法人認定(ホワイト500でない認定も含む) | 4. 日本政策投資銀行 健康経営格付 |
| 5. スポーツ庁 スポーツエールカンパニー認定 | |
| 6. その他 | |

<ダイバーシティーに関する認定等>

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| 7. トライくるみんな認定 | 10. くるみん(トライ、プラチナを含む)プラス認定 |
| 8. くるみん認定 | 11. えるぼし認定(3段階目)またはプラチナえるぼし |
| 9. プラチナくるみん認定 | 12. なでしこ銘柄選定(準なでしこは除く) |
| 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 | |
| 14. その他 | |

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

※「SDGs」の文言がメッセージ内に含まれていなくても回答可能です。

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

- 設問文末尾に、「(1つだけ)」「(いくつでも)」と付いている設問が該当
- 「自社がどれに該当するか」がわからないときは、記入上の注意事項や回答の注釈を参考にしつつ、迷ったら弊社にお問い合わせください
- 該当設問
…BQ1、BQ11、EQ1、EQ4等 (多くの設問がこの設問に該当)

STEP 3 : 公表データから回答できる数量値設問

BQ15. 2025年度の正社員の休日の状況についてお答えください。

【計算式】年次有給休暇取得率=年次有給休暇取得分÷規定の年次有給休暇×100 (100%を超えることもあります)
 ※「年次有給休暇取得分」は繰り越し分を含み、「規定の年次有給休暇」は繰り越し分を除き1年間に付与した休暇を指します。
 ※1ヶ月を超えるような長期間の休業・休職者、年度途中に入社または退社した人は除きます。
 ※b. 年間平均休日数について、代休や振替休日はどこにも含まれません。
 ※各項目の詳細についてはこちらをご参照ください→ [【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	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
b. 年間平均休日数	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日	<input type="text"/> 日
(土日祝、年末年始など会社の休日) + (付与日数ではなく、全社員の平均取得日数)			
c. 年次有給休暇の取得状況別人数	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
			<input type="text"/> カバー率

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】](#)

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度達成目標	単位
Scope1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	tCO2e
Scope1のうちバウンダリー・算出方法による増加量	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	tCO2e
Scope1に対するカーボンプレジット購入量	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	tCO2e

■ 有価証券報告書、統合報告書や自社採用ページで開示をしている値をそのまま使用いただける設問がございます

■ 該当設問

… BQ10 (役職者数のうち女性数)、BQ15 (有給取得率)、EQ33 (環境負荷データ) 等

(※上記は、開示が近年増えている数値を例として挙げています)

STEP4 : その他の数量値設問

BQ13. 正社員一人当たりの年間総実労働時間をご記入ください。

【計算式】年間総実労働時間＝年間所定内労働時間＋年間所定外労働時間－年次有給休暇取得分－その他の休暇取得分

※有給休暇取得分を日数で集計しているケースは1日当たりの所定内の労働時間に換算してご記入ください。

※「年次有給休暇取得分」には繰越分を含み、「その他の休暇取得分」には有給休暇以外の夏期休暇・欠勤調整分等各種休暇を含めてください。

※裁量労働制には専門業務型・企画業務型いずれも含まれますが、事業場外労働のみなし制は含みません(BQ49と同じ定義)。

※管理監督者・裁量労働制社員については、みなし労働時間ではなく、健康管理時間でご回答ください。

※算出期間途中に入社・退社した人、休業・休職中の人は計算から除いてください。

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

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

※計上していただきたいもの:

従業員の能力向上・人材育成を目的とした、従業員教育・研修(新人研修・語学研修・技術研修・キャリアアップ研修など)にかかる費用、留学や通学などに対する援助、補助金など。研修に伴う、外部スタッフや外部講師の人件費、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】](#)

	2023年度	2024年度	2025年度	2026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	

■ 労働時間等、開示はしていないが把握しているケースが多い設問は回答しやすいです

■ その他の数量値設問は、アプローチ③(後述)に沿って回答を検討します

■ 該当設問

… BQ27、BQ32、BQ54、EQ15等

STEP5 : 自由記述設問

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

【施策の選択肢】

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

施策①

取り組みの概要(上の選択肢から近いもの1つ) →→→→→

字数 0

EQ30. 気候変動対策に関する施策をアピールしてください。独自性、先進性、社会的影響や意義の高い施策について内容(200字以内)および効果(100字以内)を記述してください。 **施策の概要と施策のユニークさ**を選択肢からお選びください。
 ※過去3年以内に、新たに導入または改善を加えた施策に限定してお答えください。
 ※SDGsへ貢献するビジネス(製品・サービス)についてはEQ16で、資源循環または自然資本の施策についてはEQ39でお答えください(同じ事例を重複して回答しないでください)。 **【事例をお伺いする設問】**
 ※他設問の選択肢等にあるような施策でも、具体的な内容が自社ならではの、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。

【施策の概要の選択肢】

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

【ユニークさの選択肢】

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

施策内容

字数 0

効果

字数 0

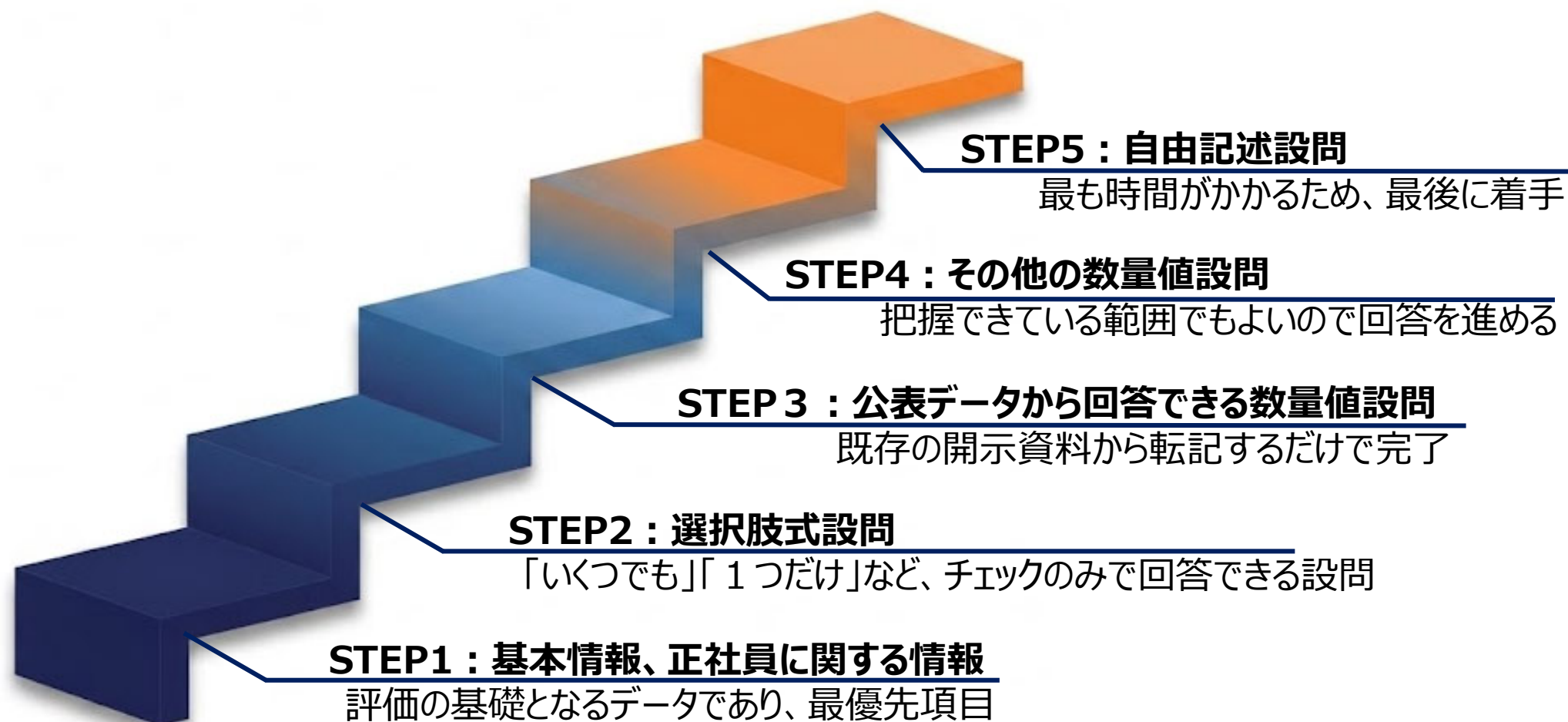
施策の概要(上の選択肢から近いもの1つ)→

ユニークさ(上の選択肢から近いもの1つ)→

■ 「●●字以内で記述してください」とあり、取組や開示について自由に記述いただける設問は、「何を取り上げるか」「どうまとめるか」の点でややハードルが高いです

■ 自社のHPの採用ページやサステナビリティのページで公表している取組をまとめていただくと回答しやすいと思われます

■ 自社が特に力を入れている取組に関わる設問だけでも回答するのは有効です



SDG s 経営編 偏差値と得点率の関係 (昨年結果)

偏差値	社数	得点率 (%)
★5	9	72.4
★4.5	50	65.8
★4	114	58.6
★3.5	160	50.4
★3	221	42.2
★2.5	172	34.2
★2	132	25.7
★1.5	83	16.8
★1	103	8.8
★0.5	18	3.3

得点率3割後半～4割で
総合ランキングへの掲載が
視野に入ってきます
(※全社の回答内容や社
数によって毎年変わってきます
ので、目安としてご理解く
ださい)

スマートワーク経営編、SDG s 経営編の一方だけでも参加可能

- 調査票冒頭で「スマートワーク経営」と「SDG s 経営」のエントリーについて伺っております
- 両調査に共通して評価に使用する設問が「共通設問」となりますので、共通設問（AQ1～AQ8、BQ1～35）を最優先で回答ください

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」に回答しません

この場合、
・スマートワーク経営編にはエントリー
・SDG s 経営編にはエントリーしない
となるので、
共通設問とS Wのパートに回答することとなります

調査参加へのハードル② テーマの「幅広さ」

- 人事、システム、サステナビリティなど、幅広い部署との連携が求められる

共通設問

事業内容、拠点など
 経営トップ・取締役
 人材活用における方針・計画と責任体制
 正社員の人数、構成比などの基本情報

労働時間の削減、休暇取得 健康保持
 ダイバーシティの推進
 従業員調査、賃金体系
 人材への投資

43問

SW設問

人事評価
 多様で柔軟な働き方
 イノベーション人材育成
 テクノロジーの導入・活用
 変革・先進・独自施策
 イノベーション創出支援
 イノベーションへの投資
 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
 グループ全体のエンゲージメント/現場力向上

47問

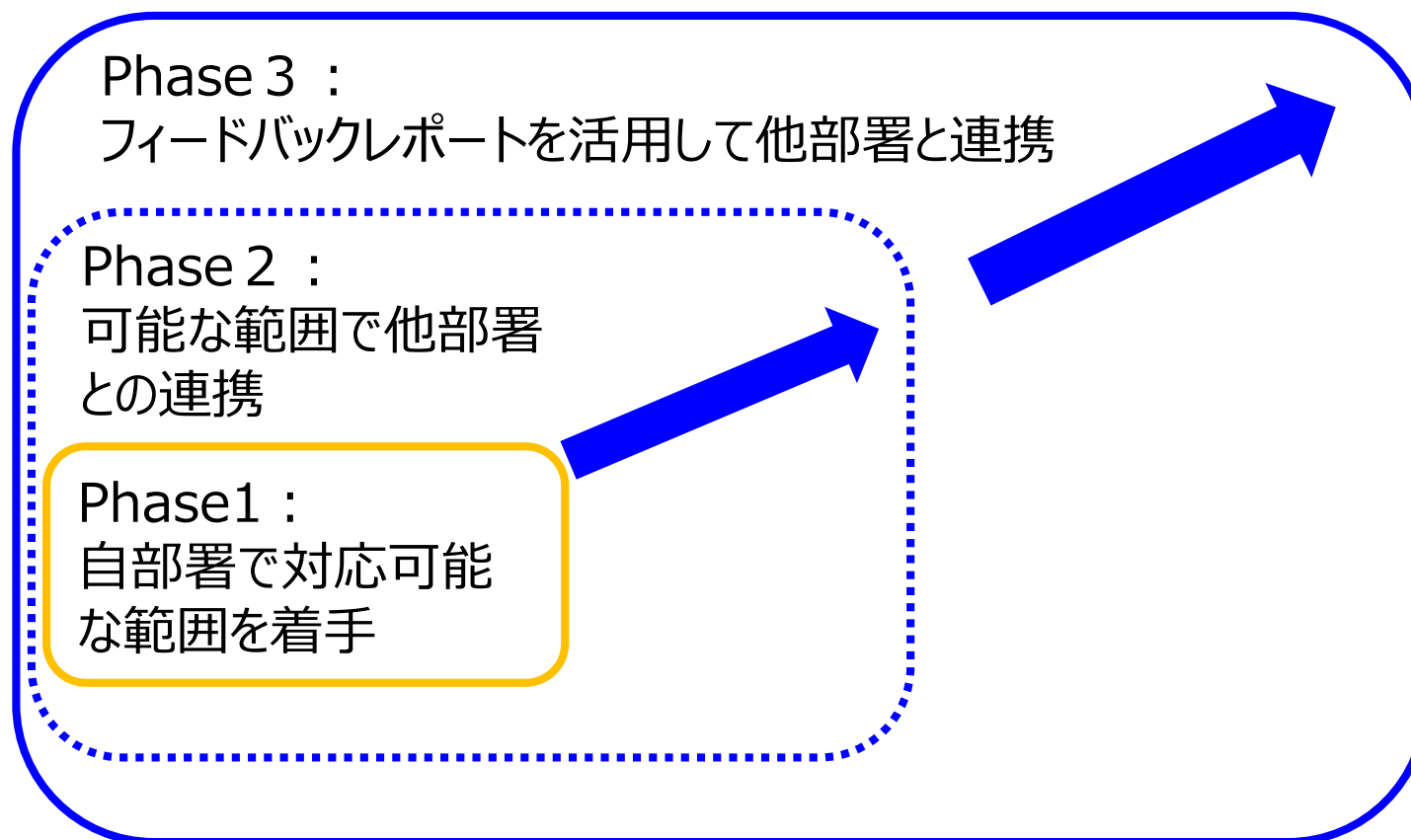
SDGs設問

SDGsの推進体制
 経済価値
 環境価値
 社会価値
 ガバナンス

63問

アプローチ② 「スモールスタート」で回答できるところから始める

- 初年度から全社横断のデータ収集を試みると、調整コストで挫折する可能性があります
- まずは自部署内で回答完了できる範囲を進めながら、フィードバックレポートを活用して次年度以降他部署の協力を引き出すことが有効です



アプローチ② 「スモールスタート」で回答できるところから始める

- 部署ごとに回答しやすい領域があるため、その領域から回答をお薦めします

① 人事担当

優先領域：スマートワーク経営編

データソース …既存の人事、労務データ

方針 …労働時間（BQ13）等、人事労務管理に必須のデータから回答

② サステナビリティ担当

優先領域：SDGs経営編

データソース …統合報告書等の作成用に収集したデータ

方針 …開示の有無（EQ1等）、方針の有無（EQ40等）選択肢式の設問から回答

③ 広報、IR担当

優先領域：自社の開示情報の反映

データソース …有価証券報告書、統合報告書等

方針 …開示から回答可能な設問を中心に回答

フィードバックシートを活用した部署間連携

日経スマートワーク経営2025 評価フィードバック資料

CODE: s99999

貴社名: サンプルレポート

貴社総合評価: ★★★★★ 偏差値: 53.0

(前回総合評価: - 偏差値: -)

<分野別評価>

	人材活用力	人材投資力	テクノロジー活用力
貴社評価 (今回)	A++	A	A++
貴社偏差値 (今回)	55.0	45.0	55.0
貴社偏差値 (前回)	-	-	-

【評価と偏差値の対応】
 偏差値70以上: S++
 65以上~70未満: S+
 60以上~65未満: S
 55以上~60未満: A++
 50以上~55未満: A+
 45以上~50未満: A
 40以上~45未満: B++
 35以上~40未満: B+
 30以上~35未満: B
 偏差値30未満: C

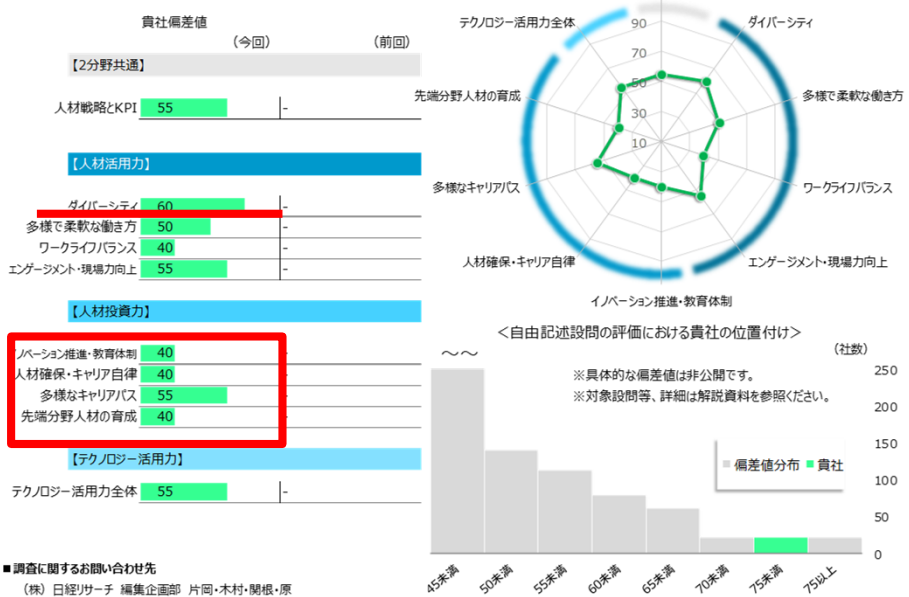
<分野別 評価ごとの社数分布> ※薄緑色の網掛が貴社の位置になります。

	S++	S+	S	A++	A+	A	B++	B+	B	C
人材活用力	1	32	74	149	189	143	87	37	32	44
人材投資力	19	38	62	136	154	130	108	82	48	11
テクノロジー活用力	21	44	80	96	138	120	134	155	0	0

<各指標の貴社偏差値>

※記者評価については、偏差値非公開となっております。ご了承ください。

※2分野にまたがる「人材戦略とKPI」については、2分野合計の偏差値での表示となります。



- 調査回答のお礼として、無料で送付するフィードバックレポートは、部署間、担当者間の連携のためのコミュニケーションツールとしてお役立ていただけます
- 自社のスコアで低いところに注目し、その部分のデータ収集の協力を他部署に依頼する等の使用を検討ください
 (※昨年度のフィードバックレポートが手元にない方は弊社にご連絡ください)

左の例では…

- 「人材投資力」の偏差値が低めなので、研修時間や採用に関するデータをしっかりと連携していく必要があるそう
- 「ダイバーシティ」は偏差値が高いので、調査での自由記述でアピール、さらに自社の開示媒体でのアピールを検討できそう

調査に関するお問い合わせ先

(株) 日経リサーチ 編集企画部 片岡・木村・関根・原

WEB調査票の活用 担当者機能、コメント機能をご活用ください

質問ステータス すべて | 担当者 すべて | 全38件

全選択/解除

質問ステータスと担当者の一括変更

【共通設問】回答者情報

プレビュー

未着手 【共通設問】回答者情報

担当者なし

質問ステータスと担当者の変更・コメント投稿

質問ステータス

未着手 依頼済 回答済 承認済

担当者

担当者(1人目)

ユーザーを選択する

担当者(2人目)

ユーザーを選択する

担当者(3人目)

ユーザーを選択する

担当者(4人目)

ユーザーを選択する

担当者(5人目)

ユーザーを選択する

担当者(6人目)

ユーザーを選択する

コメント

(例) この質問はAさんとBさんが回答をお願いします

組織内メモです。日経・日経リサーチには表示されず、回答の評価には使用されません。

ステータスと担当者は上書き保存されます。内容をよくご確認のうえ保存してください。

キャンセル

保存

担当者をクリックいただくと、

- ・各パートの回答担当者
- ・回答状況のステータス
- ・コメント

の記入が可能です

質問ステータスと担当者で絞り込みも可能

調査参加へのハードル③ 設問の「詳細さ」

■ 数量値設問は特に、定義や内訳が詳細であるために、正確な全体値を集計できないケースが生じます

BQ32. 正社員の研修費用と研修時間（OFF-JT）をご記入ください。

※計上していただきたいもの:

従業員の能力向上・人材育成を目的とした、従業員教育・研修(新人研修・語学研修・技術研修・キャリアアップ研修など)にかかる費用、留学や通学などに対する援助、補助金など。研修に伴う、外部スタッフや外部講師の人件費、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】](#)

「階層別研修は把握しているが、社員が個別に受けている研修時間や費用まで把握できていない…」

	2023年度	2024年度	2025年度	2026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	

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

※社会貢献活動費についてはこちらをご参照ください→

[【社会貢献活動費について】](#)

	2024年度	2025年度
社会貢献活動費	百万円	百万円

アプローチ③：「一部の範囲」や「概数」でも回答する

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

○このような回答でもOKです

- ✓ 正確な数値が不明な場合、概数で回答（統計調査ではないため）
- ✓ 一部の部門や、本社の数字のみ把握している場合、把握している範囲で回答
- ✓ イノベーション・テクノロジー活用設問において、自社単体のみの数値で回答
⇒実際の数値よりも有利にならない内容であれば、概数・一部のみの回答OK

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。

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(見込)
a. 研究開発費	百万円	百万円	百万円	百万円
b. ICT投資額	百万円	百万円	百万円	百万円

連結での回答だが、把握できている
自社単体で回答するのはOK

アプローチ③：「一部の範囲」や「概数」でも回答する

- ただし、回答ルールの関係で「一部の範囲」で回答することができない設問がございます
- また、把握していないからといって「0」を記入いただくことはできません
- ✓ 値が大きいと不利になる設問（離職者など）で、一部範囲のみの回答
 - ⇒実態よりも有利になってしまうため、基本的には認められません
 - ⇒このような設問に関しては、回答欄の横に<分母>欄を設けています
 - 分母を、把握している範囲に修正してください

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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度達成目標	単位
Scope1	0	0	0	0		tCO2e

把握していないから
0 tCO2eと書くと、
「カーボンニュートラル達成」として評価
が高くなってしまふのでNG

その他以下のようなケースもNG

- ✓ 正社員の人数を訊いている設問で、非正社員を含めて回答
- ✓ 人材活用の設問で、BQ5で回答した正社員の範囲を超えた回答
 - ⇒実際の数値よりも有利になってしまう回答はNG
 - ⇒正しい評価ができなくなるため、弊社にて修正（按分処理など）する場合があります
- ✓ 設問の内容を極端に拡大解釈した回答
 - ⇒他社と比べて極端に大きな値の場合は、定義通りの回答か確認する場合があります

アプローチ③：「一部の範囲」や「概数」でも回答する

- 調査票冒頭のAQ0で外部に公開しない設定が可能です
- 公開可否はSDGs経営編の評価には使用いたしますが、影響は軽微であり、回答を空欄にするよりは「公開不可」としてご回答を埋めていただく方をお勧めいたします（※スマートワーク経営編には影響がございません）

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

公開不可

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

公開不可

・プルダウンで公開可／不可を選択いただけます設問の種類ごとにa～cでご選択ください（一設問単位で公開可否は選択できません）

・回答データの利用については、「調査について」の「個人情報などの利用について」をご確認ください

- 回答可能な範囲で着手しながら、部署間の連携を進めて回答できる幅を広げる
- 人的資本経営やサステナビリティ経営の足掛かりとして本調査をご利用ください

回答へのハードル	考え方	アプローチ
①設問が「多い」	【加点方式】 100%全て回答することは必須でないので優先度をつける	<ul style="list-style-type: none"> ・5 STEPを活用して回答を進める ・共通設問から回答した後、SWとSDG s で注力したい方を進める
②テーマが「幅広い」	【スモールスタート】 まずは自部署でできる範囲から進める	<ul style="list-style-type: none"> ・自部署の得意領域から着手 ・フィードバックレポートを用いて連携を図る
③設問が「詳細である」	【姿勢の評価】 数量値は把握していること自体が評価される	<ul style="list-style-type: none"> ・公表データから埋めていく ・概数や一部の把握範囲で回答してよい設問へ回答

- 本日のセミナーのアーカイブは以下のサイトで後日公開いたします

https://service.nikkei-r.co.jp/lp/seminar_sdgs_20260521

- 日経リサーチ サステナブル総合調査特設サイト

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

- 日経SDGs経営アーカイブ

https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/sdgs_survey/result/

- 日経Smart Workプロジェクト

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

調査に関するお問い合わせ先

日経リサーチ 編集企画部
日経サステナブル総合調査事務局



03-5296-5198



sw-survey@nikkei-r.co.jp

参考資料：回答の基本、回答のポイント

NIKKEI-R

※Q&Aセッションでご質問いただいた質問のうち、特によくご質問をいただく内容についてまとめております。また、自由記述回答の設問についてのポイントも収録しております。

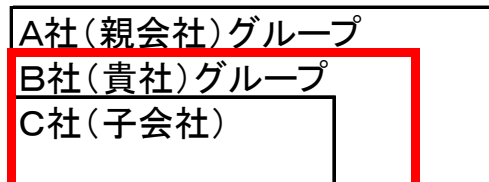
一次締切と最終締切の違いについて

- ✓ 評価は一次締切での提出有無に関わらず、**最終締切時点の回答**をもとに行います。一次締切に提出の有無それだけをもって評価には影響はございません。
- ✓ **一次締切**
 - ・異常値や意図しない回答に対して、確認の連絡をします
⇒再集計が必要な場合にも余裕をもって対応いただけます
 - ・回答の修正が最終締切まで可能（**何度でも再UPできます**）
⇒回答ミスや記入漏れも最終締切までは修正可能です
⇒修正や再アップロードに際して、**事務局への連絡は不要**です
- ✓ **最終締切**
 - ・評価に使用する回答の締切です
⇒以降は弊社より回答内容を確認する設問以外、**修正できません**

- ✓ 連結でご回答いただく場合、自社の親会社は範囲に含みません
- ✓ 当社が関与しつつも最終的な親会社で行っている取組については、自社に主体性がない場合は、親会社の取り組みをそのまま答えることは不可としております

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

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



左図の場合(貴社=B社)、ご回答の範囲は赤枠の部分となります。

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

- ✓ 自由記述設問については、
 - ①設問趣旨に沿った妥当な回答であれば得点が入る部分
 - ②先進性、独自性、具体性、定量性なども含めて点数差が付く部分の両面がございます(※自由記述の設問ごとに、配点の仕方は異なります)

- ✓ 自由記述設問は選択肢式の設問では評価がしきれない、各社のユニークな取組とその実績を評価する狙いで設計しています。

- ✓ 先進性、独自性はご回答いただいたすべての企業との相対的な位置によって評価されます。

- ✓ 昨年と全く同じ回答をしたそれだけを理由として評価を下げるということはありません。ただし特にテクノロジー等、各社の取組の進展が著しい項目については、他社の取組も進んだことで相対的に先進性や独自性が低下することがございます。

BQ2 人材戦略と経営戦略の連動性

！ポイント

- ✓ 本設問は「人材版伊藤レポート2.0」「人的資本可視化指針（改訂版）」に依拠した評価設計としております。
- ✓ 評価は、経営戦略－人材戦略－人材戦略に関するKPI－KPI達成のための取組が有機的に連動しているかを主軸として行っております。
- ✓ よって、単に開示をしていることや、KPIの実績値が高いとしても、そこに連動性が見られない場合には、本設問の趣旨から外れたものとなります。

自由記述設問・回答のポイント

BQ2 人材戦略と経営戦略の連動性

	回答例	評価の観点
経営戦略	将来的な自動運転の広がりが予測されるなか、この潮流に対応できるかが当社の将来の競争力に大きな影響を及ぼす。そのため、「AIによる自動運転技術」を中期経営戦略の中核に据える。	<ul style="list-style-type: none"> ・人材戦略は経営戦略の達成に資する戦略となっているかを評価いたします。貴社固有の経営戦略を踏まえていない、一般的な人材戦略の場合は評価が得にくくなります。 ・人材戦略との連動が伝わるためにも、経営戦略は具体的にご記述ください。パーパスや経営理念を記述する場合、それを達成するための具体的な方針も合わせてご回答ください。 ・また、以下は回答の意図から外れたものとなります。 <ol style="list-style-type: none"> ①健康経営や女性活躍(一般事業主行動計画含む)等、人的資本経営を包括しない限定的内容 ②自社が発行主体である媒体以外で開示されているもの
人材戦略 (経営戦略への貢献も併せて)	「自動運転の実用化に必要なAI分野の高度専門人材の確保・育成」という人材戦略に基づき、人材確保のための各種施策とスキル向上のための施策に取り組む。AIの自動運転技術においてAI分野の人材のスキルが不可欠であることから、質・量の両面でAI人材の確保に取り組むことが経営戦略の達成につながる。	
人的資本への依存関係、リスク・機会の特定	「AIによる自動運転技術」は、AI分野とソフトウェア分野の高度専門人材の量と質に依存する。しかし、ITやAI分野での人材獲得競争が加熱する中、外部から想定していた人材が獲得できず、中計が未達となるリスクが高い。特に希少性の高いAI分野のスキルを保有した専門人材の確保は、リスク顕在化の可能性が高いことから高い優先順位をつける。	<ul style="list-style-type: none"> ・『人的資本可視化指針(改訂版)』記載の通り、経営戦略と人材戦略の関係をステップを介して説明するための内容として、ご記述ください。 ・リスク・機会の特定については、定量的、定性的な特定を行っており、その優先順位をつけていること、また特定した内容と人材戦略の内容と連関があるかを評価します。
KPI	エレクトロニクス部門におけるAI人材数	
直近の公表値	100人	<ul style="list-style-type: none"> ・KPIについては人材戦略の進捗度合を示す指標となっているか、定量的把握が可能である指標かを評価いたします。 ・<u>比較可能性の観点から重要な指標であっても貴社の人材戦略との連動性がない指標は本設問では評価いたしません。</u> ・左の回答例では、「AI関連の研修受講時間」「AI人材のエンゲージメント」等はKPIとして妥当ですが、「女性管理職比率」「会社全体のエンゲージメントスコア」は連動性が乏しいため妥当な回答とはみなしません。
目標年度	2030年度	
目標値	300人	
KPIを達成するための取り組み	AI人材を外部から獲得するために、競争力のある報酬水準の設定を行う。しかし、AI人材の確保が困難なこと、既に自社にはスキルレベル2程度のAI人材が50人程度いることから、研修制度の充実により既存人材のAIスキルの引上げも併せて行う。	

BQ65 テクノロジーの導入・活用 先進事例

！ポイント

「先進」とは

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

BQ65 テクノロジーの導入・活用 先進事例

×評価を得にくい回答（よくある例）

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

⇒多く書かれている事例としては

- グループウェアやビジネスチャットツールの導入
- BIツールやSFAの導入
- 各種電子化
- RPAの導入
- チャットボットの導入

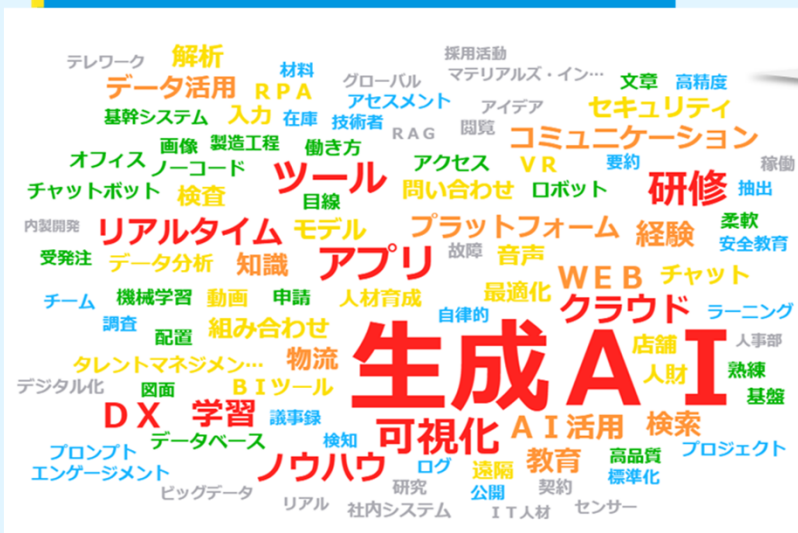
などがありますが、**これらで得点を得ることはかなり難しいです。**

自由記述設問・回答のポイント

BQ65 テクノロジーの導入・活用

(参考) 前回調査における各社の回答内容

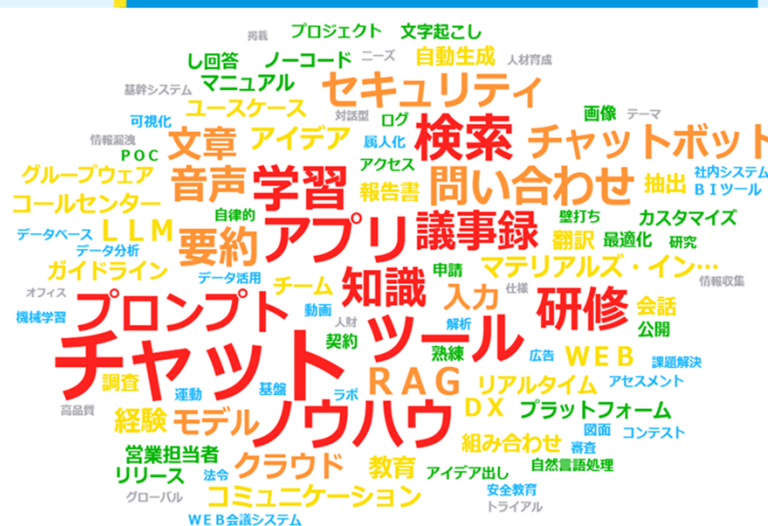
テクノロジー活用全体



記述ベースでも生成AI関連のワードは頻出

RAG×社内ノウハウ・ナレッジの取組が多い
チャットボットや問い合わせアプリ以外の独自の
活用が求められる

生成AI



(※上図は「生成AI」というワードを除いて集計)

BQ66・67 人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

■ BQ～CQでお訊ねしている内容について、選択式設問の回答だけでは表現しきれない独自の取り組みや先進的な取り組みについてご回答ください。

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

BQ66・67 人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

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

人材活用の先進・ユニーク施策の傾向 (SW)

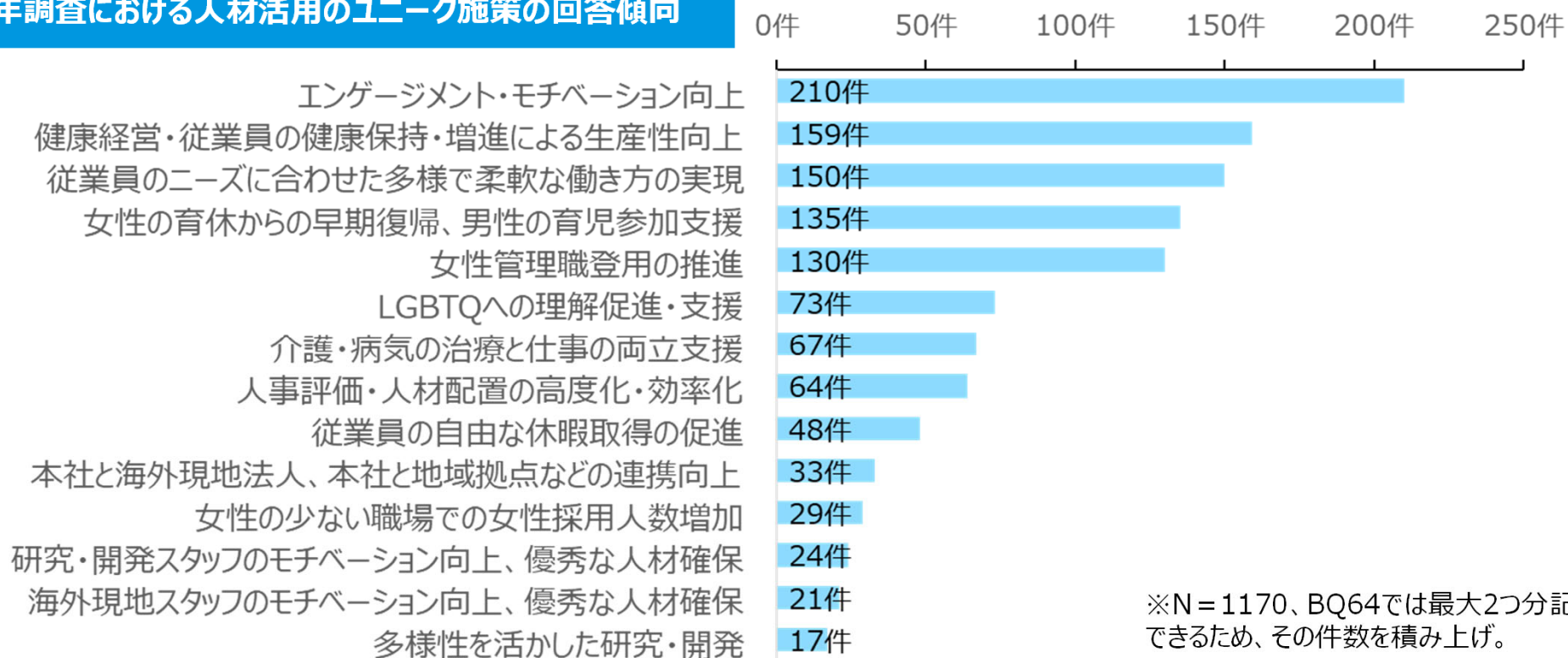
■ 回答が多いが、内容の差が付きにくいテーマ

- ⇒ 女性管理職、従業員エンゲージメント調査、男性育休、健康経営は似たような回答が多い
- ⇒ 一般的な内容になりがちなので、よりユニークや独自性を意識した回答がポイント

■ 回答件数自体が少ないテーマ

- ⇒ 障害者雇用関連、海外現地スタッフや研究・開発スタッフへの施策、女性管理職登用の手前
- ⇒ 従業員の属性、業種や業界ごとに特有の課題の詳述がポイント

昨年調査における人材活用のユニーク施策の回答傾向



※N = 1170、BQ64では最大2つ分記述できるため、その件数を積み上げ。

人材投資の先進・ユニーク施策の傾向 (SW)

■ 回答が多いが、内容の差が付きにくいテーマ

⇒ Eラーニング、資格取得支援、社内公募・副業関連の取組

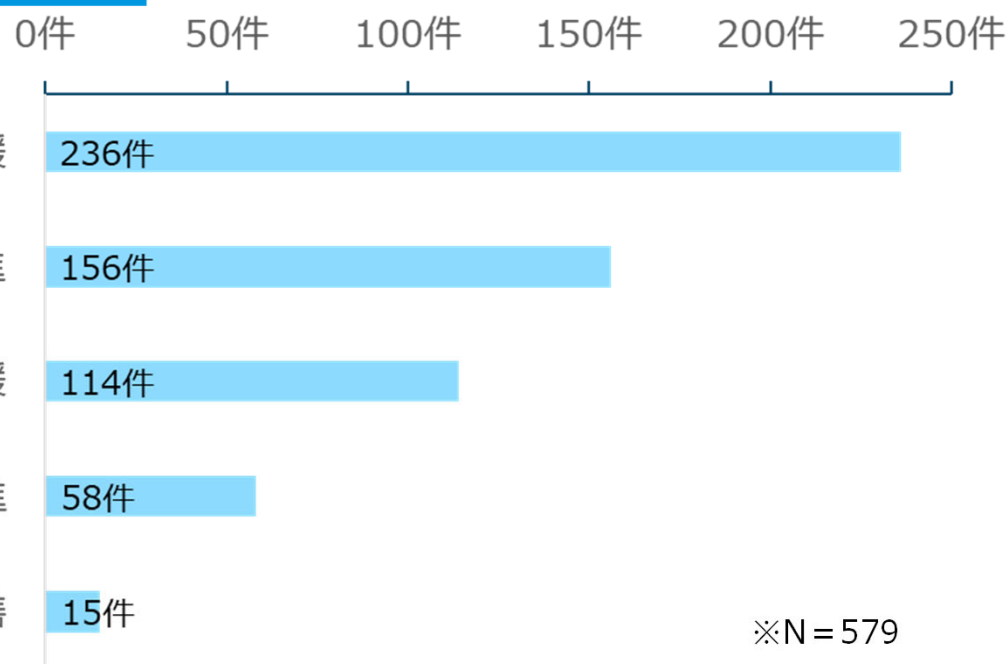
⇒ 一般的な内容になりがちなので、よりユニークさや独自性を意識した回答がポイント

■ 回答件数自体が少ないテーマ

⇒ ミドル・シニア社員向け、非正社員向け施策

⇒ 従業員の属性に固有の課題とその解決方法がポイント

昨年調査における人材投資のユニーク施策の回答傾向



CQ2 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

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

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

CQ2 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

○ご回答の例

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

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

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

※定量的であることは必須ではありませんが、定量的な方が効果が見えやすいです

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

CQ2 顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

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

自由記述設問・回答のポイント (SDGs)

自由記述をご回答いただく設問ごとに、ご回答いただきたい内容と評価視点が異なります。自社の取組が内容と評価視点に最もあてはまる設問で事例をご回答ください。

設問と回答いただきたい内容の対応

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

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

EQ30 気候変動に対する施策

！ 評価の視点

- ✓ 施策の独自性、先進性
- ✓ 環境課題解決への効果の測定、大きさ
- ✓ サプライチェーンを巻き込んだ取り組み

昨年の回答傾向

- ✓ 自社内・自社グループ内だけでなく、サプライチェーンや社会に影響を与える取り組みの記載は増加傾向
- ✓ 一方で、具体的な成果や定量的な削減効果が記載されている回答はまだ少ない

EQ39 資源循環・自然資本

！ 評価の視点

- ✓ 施策の独自性、先進性
- ✓ 環境課題解決への効果の測定、大きさ
- ✓ サプライチェーンを巻き込んだ取り組み

昨年の回答傾向

- ✓ 資源循環では水平リサイクルの取り組みが増加傾向。中でもリサイクルが困難であった複合素材の分解・分離・再生する技術開発への投資や協業が進む
- ✓ 自然資本・生物多様性では「希少種の保護・モニタリング」や「認証取得(自然共生サイト/OECM)」など、専門的かつ具体的な保全活動が増加

EQ48 社会貢献活動

！ 評価の視点

- ✓ 活動と自社事業との関連性（地域におけるつながりを含む）
- ✓ 社会課題解決への効果の測定、大きさ

昨年の回答傾向

- ✓ 自社の知見を活かした出張授業の実施、植林、自社とゆかりのある地域への取り組みの実施率が高かった
- ✓ 活動の実績にとどまらず、社会的インパクトまで記載できている企業はまだ少ない