

第11回

--	--	--	--

CSR企業調査 質問票

2024年6月28日（金）までに
メール添付にて東京財団政策研究所（宛先：csr@tkfd.or.jp）までご返送ください。
ご返送の際には、ファイル名に企業名を含めていただけますよう、よろしくお願いいたします。

【記入上の注意】

- 選択式質問は、該当項目にチェックを付けてください。
- 記述式質問は、該当欄にご記述ください。
- 貴社が純粋持ち株会社の場合は、「貴社名」の欄に事業会社名もご記入いただくとともに、回答に際しては事業会社の活動を含め、ご回答ください。
- *が付いている問いは、回答必須の設問です。

貴社名* :
業種* : 証券コード* 該当のない場合は「000」とご記入ください :

（下記数値は前年度の連結ベースの数値をご記入ください。

2022年以前についても、可能な限りでご記入をお願いいたします。）

売上高（2023年度）	: <input type="text"/>	百万円	経常利益（2023年度）	: <input type="text"/>	百万円
売上高（2022年度）	: <input type="text"/>	百万円	経常利益（2022年度）	: <input type="text"/>	百万円
売上高（2021年度）	: <input type="text"/>	百万円	経常利益（2021年度）	: <input type="text"/>	百万円
売上高（2020年度）	: <input type="text"/>	百万円	経常利益（2020年度）	: <input type="text"/>	百万円
売上高（2019年度）	: <input type="text"/>	百万円	経常利益（2019年度）	: <input type="text"/>	百万円

従業員数 : 人 （うち海外従業員数 : 人）

貴部署名* : ご担当者名* :

セクションVを別部署が回答された場合は、回答部署名をご記入ください :

郵便番号（半角数字、ハイフンなし）* :

ご住所* :

TEL（半角数字、ハイフンなし）* :

E-mail* :

貴社は、STARTUP DBのデータベース (<https://startup-db.com/>) に登録されているスタートアップ企業ですか。*

- はい
 いいえ
 不明

東京財団政策研究所CSR企業調査 趣意書

環境問題、格差の拡大、基本的人権の侵害などがもたらす社会課題が多様化・複雑化し、国際的な協調路線の変容や政府部門の守備範囲の縮小も進む中、社会課題の解決に向けた民間部門への期待がこれまで以上に高まっています。

公益財団法人東京財団政策研究所では、CSR活動を、「社会課題の解決に向けた取り組み」として捉え、企業の強みを活かした社会課題解決がより加速するような機運を、日本社会全体で醸成していくことを目指し、有識者や実務家による委員会を設置して「CSR研究プロジェクト」に取り組んでおります。

本プロジェクトでは2013年より毎年アンケートを実施し、多くの企業にご協力をいただいております。その研究成果は、アンケート結果をもとに毎年刊行している『CSR白書』や、シンポジウムの開催などを通じて発信しております。

本年も、引き続きアンケート調査を行い、社会課題に対する関心や、実際になされた取り組みにまつ成果や課題などをお伺いしたいと思っております。近年、人材を単なるコストではなく、中長期的な企業価値向上を目指すための投資対象として捉える「人的資本経営」の動きが活発化しています。今回のアンケートではCSRと「人的資本経営」との関係性をテーマに設定し、各企業がどのような取り組みを行っているのか、その背後にはどのような動機があるのか、そしていかなる経済的価値と社会的価値を創り出しているのかを探りたいと考えております。こうした情報を分析・検証することで、各社の最新の取り組みや動向などについて企業関係者をはじめとする皆様と共有するとともに、日本企業のCSRの課題と可能性を明らかにすることを目指します。

つきましては業務ご多忙の中、長尺のアンケートへご協力をお願いすることとなり誠に恐縮ではございますが、この「CSR企業調査」へご回答賜りますようお願い申し上げます。

東京財団政策研究所CSR委員会（五十音順）

有馬 利男	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン代表理事、元富士ゼロックス（現富士フイルムビジネスイノベーション）代表取締役社長
安西 祐一郎	公益財団法人東京財団政策研究所所長、慶應義塾学事顧問・同大学名誉教授、独立行政法人日本学術振興会顧問、一般財団法人交詢社理事長ほか
岩井 克人（座長代理）	公益財団法人東京財団政策研究所名誉研究員、神奈川大学特別招聘教授、東京大学名誉教授、日本学士院会員
川口 順子	公益財団法人東京財団政策研究所名誉研究員、武蔵野大学国際総合研究所名誉顧問、元環境大臣、元外務大臣、元内閣総理大臣補佐官、元参議院議員
小宮山 宏（座長）	三菱総合研究所理事長、プラチナ構想ネットワーク会長、東京大学第28代総長

アンケートで得た情報につきましては、当財団の調査研究発信活動のみに使用するものであり、当研究所のプライバシーポリシーに従って厳格に運用・管理いたします。また、個別企業名を掲載する際には事前にご確認のご連絡をいたします。
プライバシーポリシー：<https://www.tkfd.or.jp/privacy/>

プライバシーポリシー

同意します

東京財団政策研究所CSR研究プロジェクト(担当)

石井、中谷、北原、高橋

〒106-6234 東京都港区六本木3-2-1 六本木グランドタワー34階

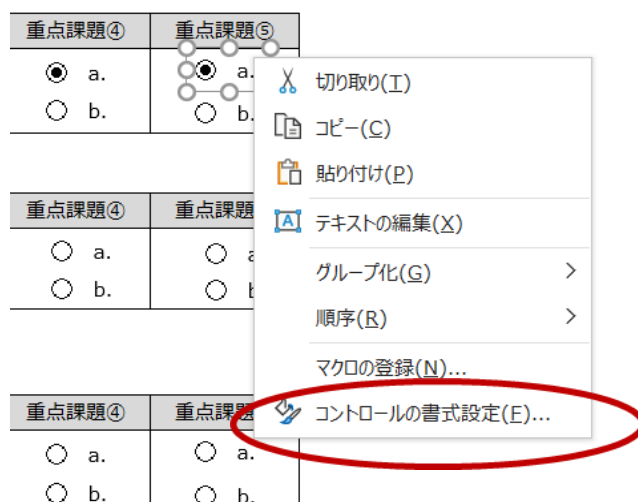
Email csr@tkfd.or.jp

ラジオボタン入力取消方法について

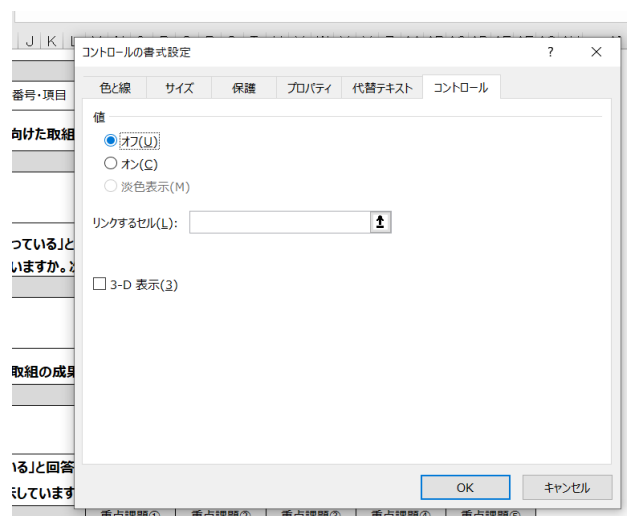
企業調査質問票ご回答時、誤入力されたラジオボタンにつきましては、以下フローで取消が可能です。

例：重点課題⑤のa.を取消したい場合

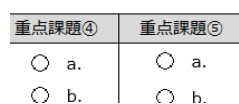
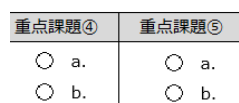
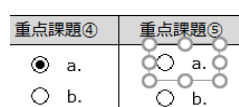
① 選択肢a.を右クリックし、コントロールの書式設定を選択



② 「値」のタブ「オフ」を選択し、OKボタンをクリック



③ 選択肢a.の取消完了



I 貴社における、CSR活動（社会課題の解決に向けた取り組み）の体制について伺います。

（1） 貴社における社会課題の解決に向けた取り組みの体制についてお聞きます。

（1-1） 貴社では、社会課題の解決に向けた取り組みを主導しているのはどの部署ですか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください。

- a.経営層・経営会議体（取締役会・経営執行会議など）
- b.CSR担当部署（専任）
- c.CSR担当部署（兼任）
- d.その他の部署（事業部門など）
- e.社会課題の解決に向けた取り組みを主導している部署はない

（1-2） 貴社では、社会課題の解決に向けた取り組みを主導している方（CSRリーダー）はどなたですか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください。

- a.経営者（社長・会長など）
- b.CSR担当役員
- c.その他の役員
- d.CSR担当部署の長
- e.その他の部署の長
- f.その他 具体的に：
- g.社会課題の解決に向けた取り組みを主導する人（CSRリーダー）はいない

（1-3）（1-2）でa.～f.と回答した方にお伺います。

CSRリーダーに関する以下の設問について、当てはまるものを次の選択肢から1つ選んで回答してください。

	当てはまる	やや 当てはまる	どちらとも いえない	あまり 当てはまらない	当てはまらない
a. 貴社のCSRリーダーは、CSRやCSR活動全般について、豊富な知識を持っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. 貴社のCSRリーダーは、CSR活動と事業（利益を上げること）において軋轢が生まれたときバランスの良い対応ができています。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. 貴社のCSRリーダーは、CSR活動の計画に沿って、活動を推進している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. 貴社のCSRリーダーは、CSR活動を推進するための行動力を持っている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

（1-4） 貴社のCSR活動とデジタル・トランスフォーメーション（DX）（*）の関係についてお聞きます。

貴社が取り組んでいるDXは、CSR活動の推進に貢献していますか。

（*）本調査では、デジタル・トランスフォーメーション（DX）を「データやデジタル技術を活用して製品やサービス、ビジネスモデル、組織を変革すること」と定義します。

- a.大変貢献している
- b.貢献している
- c.あまり貢献していない
- d.貢献していない
- e.DXに積極的に取り組んでいない

(2) 貴社のCSR担当部署の活動についてお聞きます。

(2-1) 貴社のCSR担当部署では、何名が働いていますか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください。

- a.CSR担当部署はない
- b.5人以下
- c.6人～10人
- d.11人～20人
- e.21人～50人
- f.51人以上
- g.開示しない方針

(2-2) CSR担当部署の業務の何パーセントがCSR活動に関係していますか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください。

- a.100%
- b.50%以上
- c.50%未満
- d.開示しない方針

(2-3) 貴社では、社会課題の解決に向けた価値観、動機、取り組み課題の優先順位が文書などで明確にされていますか。

- a.はい
- b.いいえ

(2-4) CSR活動を年次報告書（アニュアル・レポート）に記載していますか。

- a.はい
- b.いいえ

(2-5) CSR活動に関する行動計画がありますか。

- a.はい
- b.いいえ

(2-6) 貴社の社会課題の解決に向けた取り組みのための支出規模はどのくらいですか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください（単年度ベース。概算で結構です）。

- a.～5000万円
- b.～1億円
- c.～5億円
- d.～10億円
- e.～50億円
- f.50億円～
- g.開示しない方針

(3) 貴社のCSR活動における、ステークホルダーとの対話、およびソーシャルセクターとの協働について教えてください。

(3-1) 貴社では、社会課題の解決に向けた取り組みにおいて、さまざまなステークホルダー（利害関係者）との対話を行っていますか。

- a. はい
- b. いいえ

(3-2) (3-1) で「a. はい」と回答された方に伺います。

貴社が対話を行っている具体的なステークホルダーを次の選択肢から選んでお答えください（複数回答可）。

h. ~ j. を選択された場合は、具体的なステークホルダーについてご記述ください。

- a. 株主・投資家
- b. 顧客・消費者
- c. サプライヤー・ビジネスパートナー
- d. 従業員（グループ会社を含む）
- e. 地域社会・地域コミュニティ
- f. 行政担当者（国・都道府県・市町村）
- g. ソーシャルセクター（NGO・NPOなどの専門家）
- h. 社会的弱者
- i. 社外評価機関
- j. その他

具体的に：
具体的に：
具体的に：

(3-3) 貴社では、社会課題の解決に向けた取り組みを進めるにあたって、ソーシャルセクター（NGO・NPOなどの専門家）との協働を進めていますか。

- a. はい
- b. いいえ

II 下記の表に示した社会課題（*）について、教えてください。

（*）17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」が、2015年9月の国連総会にて全会一致で採択されました。国連加盟国は、2016～2030年の15年間でこれらの目標の達成を目指しています。本表中の「社会課題」のうち、1～16までは、2016年5月20日開催の持続可能な開発目標（SDGs）推進本部会合（第1回）配布資料を基に作成しました。

社会課題番号・項目	具体的内容
1. 貧困	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
2. 飢餓	飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
3. 健康・福祉・高齢化対策	あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉（高齢化社会への対応を含む）を促進する
4. 教育	全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5. ジェンダー	ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女兒の能力強化を行う
6. 衛生	全ての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
7. エネルギー	全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
8. 経済成長・雇用	包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する（働き方改革など）
9. インフラ・産業	強靱（レジリエント）なインフラ構築・維持、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
10. 不平等是正	各国内及び各国間の不平等を是正する
11. 都市・居住	包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現（地域文化の保全を含む）する
12. 生産消費	持続可能な生産消費形態を確保する
13. 気候変動・災害	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策や、災害対策を講じる
14. 海洋	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15. 陸域	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
16. 平和	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17. 少子化対策	安心して子どもを産み、育てられる社会を作ることにつながる（働きながら子育てできる職場環境づくりなど）
18. 過疎対策・地方活性化	地域資源の発掘・活用、地域ブランドの構築など、地方経済・社会の活性化に貢献する
19. その他	

（1）貴社が現在、解決すべきものとして特に重視している社会課題は何ですか。上記の表から、3つ選択してください。

また、「19.その他」を選択した方は、具体的に記述してください。

PCでの操作の場合、灰色に塗られた該当欄から、プルダウンで選択してください。

	重点課題①	重点課題②	重点課題③
回答例	5.ジェンダー	1.貧困	2.飢餓
社会的課題番号・項目名			

「19. その他」を具体的に：

(2) (1) で選択した社会課題のうち、貴社のマテリアリティ(*)として策定しているものを選択してください。

(*)「マテリアリティ」(経営上の重要課題)として公表されている社会課題については、貴社が取締役会の決議などを経てマテリアリティとして策定・公表しているものを選択してください。

	重点課題①	重点課題②	重点課題③
マテリアリティとして策定している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(3) (1) で選択した社会課題の解決のために、貴社ではどのような取り組みを行っていますか。
社会課題ごとに、次の選択肢(社会課題解決に向けた企業の取り組みの3分類)(*)から
選んでください(各複数回答可)。

「社会課題解決に向けた企業の取り組み」の3分類について
(*)本調査では、CSR活動を「社会課題解決に向けた企業の取り組み」と捉えた上で、社会課題解決に向けた企業の取り組み内容を以下の3つのカテゴリーに分類しています。

<p>a. 製品・サービスの提供を通じて</p> <p>社会課題解決に直接的に寄与する製品・サービスの提供を通じた社会課題解決</p>	<p>b. 事業プロセス、雇用・人事管理を通じて</p> <p>研究開発、調達、製造、物流、販売などの事業プロセスや、雇用・人事管理を通じた社会課題解決(自社だけでなく、サプライヤーやベンダーなど取引先の課題解決を含む)</p>	<p>c. 社会貢献活動を通じて</p> <p>金銭や物品の寄付、無償提供、社員のボランティア参加などといった社会貢献(社会支援)活動を通じた社会課題解決</p>
---	--	---

	重点課題①	重点課題②	重点課題③
a. 製品・サービスの提供を通じて	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 事業プロセス、雇用・人事管理を通じて	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 社会貢献活動を通じて	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(4) 貴社の社会課題の解決に向けた取り組みに対する目標設定・評価について、(1)で選択した社会課題ごとにお答えください。

(4-1) 自社の社会課題の解決に向けた取り組みに対して何らかの目標設定を行っていますか。

また、目標を社外に開示していますか。

		重点課題①	重点課題②	重点課題③
目標設定	a. 目標設定を行っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. 目標設定を行っていない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
目標の開示	a. 目標を開示している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. 目標を開示していない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(4-2) 社会課題ごとの取り組みの成果に対して、何らかの評価を行っていますか。

また、評価結果を社外に開示していますか。

		重点課題①	重点課題②	重点課題③
評価の実施	a. 評価を行っている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. 評価を行っていない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
評価の開示	a. 評価を開示している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. 評価を開示していない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III 貴社における「ESG投資・ESG活動」(*)への意識・対応について伺います。

(*) ESG投資とは、投資家が企業投資をする際、企業の財務情報に加え、非財務情報、特に、環境問題 (Environmental) や社会問題 (Social)、企業統治 (Governance) への取り組みを判断の材料にする投資のことです。また、ESG活動とは、環境問題、社会問題、企業統治への企業の取り組みのことです。

(1) 貴社では、社会課題の解決に向けた取り組みを進めるにあたって、「ESG投資・ESG活動」を意識していますか。

次の選択肢から1つ選んで回答してください。

- a. 大変意識している
- b. 意識している
- c. あまり意識していない
- d. 意識していない

(2) (1) で「a. 大変意識している」や「b. 意識している」と回答された方に伺います。

その理由を教えてください (複数回答可)。

- a. 「企業理念・経営理念にあたる規範」の達成につながるから
- b. 自社の経済的価値 (例: 売上高、利益) が向上するから
- c. 自社の社会的評価が高まるから
- d. 他社に対する競争優位を獲得できるから
- e. 社内での生産性が向上するから
- f. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、株主・投資機関が要求、あるいは評価するから
- g. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、社員が要求、あるいは評価するから
- h. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、消費者・顧客が要求、あるいは評価するから
- i. 「ESG投資・ESG活動」を他社が推進しているから
- j. 「ESG投資・ESG活動」を国や政府が推進しているから
- k. 社会課題の解決につながるから
- l. CSR活動の推進につながるから
- m. その他 具体的に:

(3) (1) で「c. あまり意識していない」や「d. 意識していない」と回答された方に伺います。

その理由を教えてください (複数回答可)。

- a. 「企業理念・経営理念にあたる規範」の達成につながらないから
- b. 自社の経済的価値 (例: 売上高、利益) の向上につながらないから
- c. 自社の社会的評価向上につながらないから
- d. 他社に対する競争優位の獲得につながらないから
- e. 社内での生産性向上につながらないから
- f. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、株主・投資機関が評価しないから
- g. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、社員が評価しないから
- h. 「ESG投資・ESG活動」の推進を、消費者・顧客が評価しないから
- i. 「ESG投資・ESG活動」を、他社が推進していないから
- j. 「ESG投資・ESG活動」を、国や政府があまり積極的に推進していないから
- k. 社会課題の解決につながらないから
- l. CSR活動の推進につながらないから
- m. 「ESG投資・ESG活動」の評価基準が、複雑・多岐にわたるから
- n. 「ESG投資・ESG活動」という枠組みではなく、
他の枠組み (例: CSR、SDGs) のもとで社会課題の解決に向けた取り組みを行っているから
- o. 「ESG投資・ESG活動」がどのようなものなのか、よく理解していないから
- p. その他 具体的に:

(4) 投資会社や評価会社などからの「ESG投資・ESG活動」に関する評価・関与を受け、
会社の施策を変更・推進したことはありますか。

- a. ある どのように施策を変更・推進したか、具体的にお答えください：
- b. ない

IV 貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」(*)について伺います。

(*) 「企業理念・経営理念にあたる規範」とは、「(貴社における)意思決定や判断の基盤となる価値観として位置するもの」とお考えください。

(1) 貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」の名称が、以下のどれに近い教えてください。

また、その具体的な内容について教えてください(複数回答可)。

例：a. 企業理念／経営理念(具体的に：私たちは、持続可能な未来を築くために、責任ある行動を通じて、世界中の人々の生活を向上させることを使命とします。)

- | | | | |
|--------------------------|---------------------------------|-------|--|
| <input type="checkbox"/> | a. 企業理念／経営理念 | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | b. 社是／社訓 | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | c. 創業の精神 | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | d. パーパス | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | e. ミッション | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | f. ビジョン／バリュー | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | g. ウエイ | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | h. クレド | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | i. その他 | 具体的に： | |
| <input type="checkbox"/> | j. 「企業理念・経営理念」にあたるものがない(⇒問(4)へ) | | |

以下の問(2)と(3)は、(1)でa.~i.を選んだ方のみお聞きします。また問(4)は全ての企業の方にお聞きします。

(2) (1)で、何らかの「企業理念・経営理念にあたる規範」を持っていると答えた方に伺います。

以下のうち、貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」が主眼を置いているものに近いのはどれですか。

- a. 自社が社会になぜ存在しているか
- b. 自社が社会にいかに関与しているか
- c. 自社が実現したいものは何か
- d. 自社は将来どのような姿でありたいか
- e. 自社の経営において重視する価値は何か
- f. 自社の社員に期待するものは何か

(3) (1)で、何らかの「企業理念・経営理念にあたる規範」を持っていると答えた方に伺います。

「企業理念・経営理念にあたる規範」は、貴社では、総じてどの程度浸透していますか(複数回答可)。

- a. 経営層・役員層の意思決定や判断・行動に反映されている
- b. 中間管理者層の意思決定や判断・行動に反映されている
- c. ほとんどの正規従業員の、意思決定や判断・行動に反映されている
- d. 非正規従業員の、意思決定や判断・行動に反映されている

(4) 貴社には、「トップメッセージ」(社長メッセージ、CEOメッセージなどを含む)に相当するものがありますか。

「a. はい」と答えた方は、「トップメッセージ」に相当すると思われる文章を以下の空欄に記入してください。

- a. はい
- b. いいえ

具体的に：

V 貴社における「人的資本経営」(*)に関する取り組みについて伺います。

(*)「人的資本経営」とは、人材を、管理の対象やコスト(「人的資源Human Resource」)として捉えるのではなく、むしろ投資の対象(「人的資本Human Capital」)として捉え、適切な人材の確保や、教育、研修、業務などを通じて中長期的な企業価値向上を目指すような経営形態のことを指します。(「人材版伊藤レポート」(経済産業省)などを参照)

(1) 貴社では、「人的資本経営」を意識した取り組みがなされていますか(*)。

(*)「人的資本経営」という用語を社内外で明示的に使用しているか否かにかかわらず、上述の定義に当てはまるような経営形態を意識した取り組みを始めているかどうかをお答えください。

- a.すでに「人的資本経営」を意識した取り組みを始め、効果を検証している (→問(2)へ)
- b.すでに「人的資本経営」を意識した取り組みを始めているが、まだ効果を検証していない (→問(2)へ)
- c.まだ「人的資本経営」を意識した取り組みを始めていないが、喫緊の課題であると認識している (→問(3)へ)
- d.まだ「人的資本経営」を意識した取り組みを始めていないが、今後時期を見て取り組んでいきたいと考えている (→問(3)へ)
- e.特に取り組む必要性を感じていない (→問(4)へ)

(2) (1)で、「a.すでに『人的資本経営』を意識した取り組みを始め、効果を検証している」

または「b.すでに『人的資本経営』を意識した取り組みを始めているが、まだ効果を検証していない」と答えた方にお聞きします。

(2-1) 貴社が、「人的資本経営」を導入することにしたきっかけを教えてください(複数回答可)。

- a.「企業理念・経営理念にあたる規範」の達成のため
- b.自社の経済的価値(例：売上高、利益)を向上させるため
- c.他社に対する競争優位を獲得するため
- d.社内での生産性を向上させるため
- e.株主・投資機関に要求されたため
- f.従業員のニーズが大きいため
- g.サプライチェーンの上流・下流企業に要求されたため
- h.親会社や本部の意向を受けて
- i.組合との協議の結果
- j.業界の動向を見て
- k.国際規約やガイドライン(例：ISO、コーポレートガバナンス・コード)などを受けて
- l.働き方改革推進法など、政府の方針を受けて
- m.優秀な人材を外部から獲得するため
- n.従業員の定着率を高めるため(離職率を下げるため)
- o.CSR活動を推進するため
- p.伝統的に「人的資本」を重視してきたため
- q.その他 具体的に：

(2-2) 貴社では、「人的資本経営」によって、現在どのような成果を得られていますか。

また、「人的資本経営」によって、将来どのような成果が現れることを期待しますか（複数回答可）。

事項	現在	将来
a.「企業理念・経営理念にあたる規範」を達成すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b.自社の経済的価値（例：売上高、利益）が向上すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c.他社に対する競争優位を獲得すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d.社内での生産性が向上すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e.株主・投資機関からの評価が向上すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f.従業員がやりがいを感じられること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g.従業員一人ひとりがワークライフバランスを取れるようになること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h.親会社や取引先とより良好な関係を築くこと	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.組合とより良好な関係を築くこと	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j.業界の動向に応じること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k.国際規約やガイドライン（例：ISO、コーポレートガバナンス・コード）などの認証を受けること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l.優秀な人材を外部から獲得すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m.従業員の定着率を高めること（離職率を下げる）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n.CSR活動を推進すること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o.その他 具体的に： <input style="width: 200px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(2-3) 現在、「人的資本経営」を導入・推進する上で、どのような障壁や課題を抱えていますか（複数回答可）。

- a.企業風土の変革が難しい
- b.自社の経済的価値（例：売上高、利益）が低下する可能性がある
- c.他社に対する競争優位が損なわれる可能性がある
- d.社内での生産性が低下する可能性がある
- e.株主・投資機関からの理解を得ることが難しい
- f.従業員のコミットメントを引き出すのが難しい
- g.中間管理職のコミットメントを引き出すのが難しい
- h.経営層のコミットメントが不十分である
- i.サプライチェーンの上流・下流企業の企業文化・業務形態との適合が難しい
- j.業務の特性上、「人的資本経営」の導入・推進が難しい
- k.国際規約やガイドライン（例：ISO、コーポレートガバナンス・コード）などの内容が、自社の方針にそぐわない
- l.人事部門の業務負荷が大きい
- m.「人的資本経営」の導入・推進に必要な、デジタル技術（例：AI、IoT、ビッグデータ）に関する課題がある
- n.「人的資本経営」を導入・推進するための財源の確保が難しい
- o.その他 その他：

(2-4) 「人的資本経営」に関して、貴社では、現在どのような施策に取り組んでいますか。

また、将来的に、どのような施策に取り組もうと考えていますか（複数回答可）。

事項	現在	将来
【人材ポートフォリオに関して】		
a. 人材課題（人材アジェンダ）に関するKPIの設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 必要な人材に関する要件定義の明確化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 現時点で確保可能な人材の、質と量の明確化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. スキル・マトリックス（知識・経験・能力等を一覧化した表）の設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【人材戦略と経営戦略の連動に関して】		
a. CHRO（最高人事責任者）の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 企業理念、経営戦略や人材戦略に関する、経営者と従業員との対話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 企業理念、経営戦略や人材戦略に関する、経営者と投資家との対話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 「人的資本経営」を意識した企業理念や経営理念の採用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【従業員への投資に関して】		
a. リスキル・リスキリングなどの、学び直しの機会の戦略的提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 個人が主体的に選択できる形での、多様な就業経験・機会の提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 社内起業・出向起業などの支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 時間や場所にとらわれず働くことができる制度・仕組みの整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. 健康経営への投資	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. 介護や子育てのための休暇などを取りやすい制度・仕組みの整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. 介護や子育てのための休業をした後に、職場への復帰を支援する制度・仕組みの整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【社外からの、人材の選任・登用に関して】		
a. 女性の登用に関する、測定可能な目標の自主的な設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 外国人の登用に関する、測定可能な目標の自主的な設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 中途採用者の登用に関する、測定可能な目標の自主的な設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 学生の採用・選考戦略の明確化および開示	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. 博士人材などの専門人材の積極的採用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【情報開示に関して】		
a. 人材戦略と、経営戦略や経営課題との整合性について、具体的な情報開示を行うようになっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. 「人的資本経営」に関する情報の開示にあたって、開示する情報を、他社と比較可能なものになっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. 「人的資本経営」に関する情報の開示にあたって、それぞれの情報が自社の「価値向上」に資するのかわ「リスクマネジメント」に資するのかわを明確化するようになっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. 「人的資本経営」に関する情報の開示にあたって、今後の人材育成や社内環境整備に関する方針を示すようになっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(2-5) 「人的資本経営」に関して、社外にアピールし得るような、貴社独自の取り組みはありますか。具体的に教えてください。

- a. 「人的資本経営」に関する、独自の取り組みがある（社名公開可）
- b. 「人的資本経営」に関する、独自の取り組みがある（匿名希望）
- c. 「人的資本経営」に関する独自の取り組みは特になし

a. またはb. と回答された方は、取り組みの内容について具体的に教えてください。

(→問(5)へお進みください)

(3) (1) で、「c. まだ『人的資本経営』を意識した取り組みを始めていないが、喫緊の課題であると認識している」や「d. まだ『人的資本経営』を意識した取り組みを始めていないが、今後時期を見て取り組んでいきたいと考えている」と答えた方にお聞きます。

(3-1) 貴社は、「人的資本経営」を導入することで、これからどのような成果が現れることを期待しますか（複数選択可）。

- a. 「企業理念・経営理念にあたる規範」の達成
- b. 自社の経済的価値（例：売上高、利益）の向上
- c. 他社に対する競争優位の獲得
- d. 社内での生産性向上
- e. 株主・投資機関からの評価の向上
- f. 従業員がやりがいを感じられること
- g. 従業員一人ひとりがワークライフバランスを取れるようになること
- h. 親会社や取引先とより良好な関係を築くこと
- i. 組合とより良好な関係を築くこと
- j. 業界の動向に応じること
- k. 国際規約やガイドライン（例：ISO、コーポレートガバナンス・コード）などの認証を受けること
- l. 優秀な人材を外部から獲得すること
- m. 従業員の定着率を高めること（離職率を下げる）
- n. CSR活動の推進
- o. その他 具体的に：

(3-2) 貴社では、「人的資本経営」を導入・推進する上で、どのようなことが課題や障壁になっていると考えますか（複数回答可）。

- a. 企業風土の変革が難しい
- b. 自社の経済的価値（例：売上高、利益）が低下する可能性がある
- c. 他社に対する競争優位が損なわれる可能性がある
- d. 社内での生産性が低下する可能性がある
- e. 株主・投資機関からの理解を得ることが難しい
- f. 従業員のコミットメントを引き出すのが難しい
- g. 中間管理職のコミットメントを引き出すのが難しい
- h. 経営層のコミットメントが不十分である
- i. サプライチェーンの上流・下流企業の企業文化・業務形態との適合が難しい
- j. 業務の特性上、「人的資本経営」の導入・推進が難しい
- k. 国際規約やガイドライン（例：ISO、コーポレートガバナンス・コード）などの内容が、自社の方針にそぐわない
- l. 人事部門の業務負荷が大きい
- m. 「人的資本経営」の導入・推進に必要な、デジタル技術（例：AI、IoT、ビッグデータ）に関する課題がある
- n. 「人的資本経営」の導入・推進に必要な、財源の確保が難しい
- o. その他 具体的に：

(→問(5)へお進みください)

(4) (1) で、「e. 特に取り組む必要性を感じていない」と答えた方にお聞きます。

(4-1) 貴社が、「人的資本経営」に取り組む必要性を感じない理由は何ですか（複数回答可）。

- a. 企業風土になじまないから
- b. 自社の経済的価値（例：売上高、利益）が低下する可能性があるから
- c. 他社に対する競争優位が損なわれる可能性があるから
- d. 社内での生産性が低下する可能性があるから
- e. 株主・投資機関が関心を示さないから
- f. 従業員が関心を示さないから
- g. 中間管理職が関心を示さないから
- h. 経営層が関心を示さないから
- i. サプライチェーンの上流・下流企業の企業文化・業務形態との適合が難しいから
- j. 業務の特性上、「人的資本経営」を必要としないから
- k. 国際規約やガイドライン（例：ISO、コーポレートガバナンス・コード）などの内容が、自社の方針にそぐわないから
- l. 人事部門の業務負荷が大きくなるから
- m. 「人的資本経営」の導入・推進に必要な、デジタル技術（例：AI、IoT、ビッグデータ）に関する課題があるから
- n. 「人的資本経営」の導入・推進に必要な、財源を確保することが難しいから
- o. 「人的資本経営」についてよく知らないから／何をすればよいかわからないから

(4-2) 上述の選択肢以外に、貴社が、「人的資本経営」に取り組む必要性を感じない理由があれば教えてください（自由記述）。

以下の問（5）以降は、全ての企業の方にお聞きます。

(5) 「人的資本経営」を意識する／しないにかかわらず、企業活動のためには、
「人的資本（人材）」へ投資をすることが欠かせないという声が高まっています。

(5-1) 貴社における「人的資本（人材）」への投資の在り方に関して、当てはまるものを次の選択肢のうちから1つ選んでください。

- a. どちらかといえば、「人的資本（人材）」を社外から確保しようとすることが多い（例：中途採用など）
- b. どちらかといえば、社内における既存の「人的資本（人材）」に対して投資をしようとする人が多い（例：リスキリング支援など）
- c. 「人的資本（人材）」を社外から確保することと、社内における既存の「人的資本（人材）」に対する投資は、同程度になされている

(5-2) 現在の、貴社の正規従業員の雇用形態は、「メンバーシップ型」「ジョブ型」(*) のどちらにより近いですか。

(*) 「メンバーシップ型」雇用とは、企業が担当職務を限定せずに人材を採用する雇用形態を指し、
また「ジョブ型」雇用とは、企業が必要な職務を定めた上で、職務に適した人材を採用する雇用形態を指します。

- a. 正規従業員の雇用形態は、メンバーシップ型である
- b. 正規従業員の雇用形態は、基本的にメンバーシップ型であるが、職種（営業・製造など）に応じて一部にジョブ型を取り入れている
- c. 正規従業員の雇用形態は、メンバーシップ型とジョブ型で半々である
- d. 正規従業員の雇用形態は、基本的にジョブ型であるが、職種（営業・製造など）に応じて一部にメンバーシップ型を取り入れている
- e. 正規従業員の雇用形態は、ジョブ型である

(5-3) 今後、貴社では「採用後の人材育成」と「優秀な外部人材の採用（新卒、中途採用を含む）」の、
どちらにどのくらいの割合で注力すべきだと考えますか。

「採用後の人材育成」に注力すべきだと考える割合を、数値（半角数字）でお答えください(*)。

(*) 例えば、今後、「採用後の人材育成」に70%、「優秀な外部人材の採用（新卒、中途採用を含む）」に30%の
割合で注力すべきだと考える場合には、「70」とお答えください。

%

(6) 「人的資本経営コンソーシアム」(*)をご存知ですか。また、貴社は「人的資本経営コンソーシアム」に加盟していますか。

(*) 「人的資本経営コンソーシアム」とは、日本企業における人的資本経営を実践と開示の両面から促進することを目的として、
2022年に設立されたコンソーシアムのことを指します(参照: <https://hcm-consortium.go.jp>)。

- a. 「人的資本経営コンソーシアム」に加盟している
- b. 「人的資本経営コンソーシアム」を知っているが、加盟していない
- c. 「人的資本経営コンソーシアム」について知らず、加盟していない

(7) 可能な範囲で、貴社における過去の離職率を数値(半角数字、小数点第一位四捨五入)で入力してください。

なお、離職率を算出するために必要な「離職者数」とは、離職した従業員(正社員)の総数から
定年退職者のみを除いた人数を指します。

2023年度離職率(2023年4月から2024年3月までの離職者数を2023年4月の正規従業員数で割り、100を乗じた数) :	<input type="text"/>	%
2022年度離職率(2022年4月から2023年3月までの離職者数を2022年4月の正規従業員数で割り、100を乗じた数) :	<input type="text"/>	%
2021年度離職率(2021年4月から2022年3月までの離職者数を2021年4月の正規従業員数で割り、100を乗じた数) :	<input type="text"/>	%
2020年度離職率(2020年4月から2021年3月までの離職者数を2020年4月の正規従業員数で割り、100を乗じた数) :	<input type="text"/>	%
2019年度離職率(2019年4月から2020年3月までの離職者数を2019年4月の正規従業員数で割り、100を乗じた数) :	<input type="text"/>	%

VI その他

(1) 社会課題の解決に向けた取り組みに関して、社会に共有したいものがあればぜひ教えてください（自由記述）。

(2) 社会課題の解決に向けた取り組みを進める上で、現在直面している最も大きな課題を教えてください（自由記述）。

(3) 企業が社会課題の解決に向けた取り組みを進める上で、国や自治体に期待することがあれば教えてください（自由記述）。

(4) 東京財団政策研究所CSR研究プロジェクトは、毎年特定のテーマにフォーカスした調査・研究を実施しています。CSRに関連してご関心のあるテーマ・ 이슈がございましたら、教えてください（自由記述）。

(5) 本調査に関するご意見、ご要望などがございましたら教えてください。今後の参考にさせていただきます（自由記述）。

(6) 本プロジェクトでは来年度以降もウェブ上で企業調査アンケートを実施することを予定しております。

郵送に加え、「企業情報」でご登録されたメールアドレス宛にアンケート実施のお知らせをお送りしたいと思います。別のアドレスへの送付をご希望の場合は、下記にご記入ください。*

- a. 「企業情報」でご登録されたアドレスへの送付を希望
- b. 部署アドレスなど、別のアドレスへの送付を希望 アドレス：
- c. 郵送のみでの通知を希望する

(7) 「企業情報」でご記入いただいたメールアドレスに、当財団のメールマガジンやイベント情報をお送りしてもよろしいでしょうか。*

- a. 「企業情報」で登録したアドレスへの送付を希望
- b. 部署アドレスなど、別のアドレスへの送付を希望 アドレス：
- c. 本プロジェクトに関する情報のみ、「企業情報」で登録したアドレスへの送付を希望
- d. 本プロジェクトに関する情報のみ、部署アドレスなど、別のアドレスへの送付を希望 アドレス：
- e. 配信を希望しない

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。