

第10回

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

# CSR企業調査 質問票

2023年7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。
- \*がついている問いは、回答必須の設問です。

貴社名\* : \_\_\_\_\_

業種\* : \_\_\_\_\_ 証券コード\* : \_\_\_\_\_

(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)

売上高 : \_\_\_\_\_ 百万円 (うち海外売上高 : \_\_\_\_\_ 百万円)

経常利益 : \_\_\_\_\_ 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\* : \_\_\_\_\_

「V 働き方」を他の部署が回答された場合、部署名をお答えください。 : \_\_\_\_\_

郵便番号\* : \_\_\_\_\_

ご住所\* : \_\_\_\_\_

TEL\* : \_\_\_\_\_

Email\* : \_\_\_\_\_

## 東京財団政策研究所CSR企業調査 趣意書

環境、貧困、人権などの社会課題が多様化・複雑化する中で、国際的な協調路線の変容、政府部門の守備範囲の縮小という事情も加わり、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おります。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」と捉え、企業の強みを活かした社会課題の解決がより加速するような機運を、日本社会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」に取り組んでいます。

同プロジェクトでは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。これまで、アンケート結果をもとに『CSR白書』を毎年刊行してきたほか、公開フォーラムを開催するなどして、研究成果を発信してきました。

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・実践、ステークホルダーとの対話と協働、取り組みの成果・要因などを中心にお伺いしたいと思います。企業が果たすべき広範な責任の中でも、今年度は「働き方のこれから」に焦点を当てます。働き方の多様化や、ワークスタイルや企業との関係性についての人々の考え方の変化の中で、各企業はどのような取り組みを実践しているのか、またその背後にはどのような動機があるのかをひもとくことを目的としています。

1つ目のパートでは、企業が自身の存在価値や望ましい社会像をもとに経営やCSRに取り組む「ビジョン」や「パーパス」への注目の高まりを受け、CSR研究プロジェクトとして初めて、「企業理念・経営理念にあたる規範」について伺います。生産性や利益だけにおさまらない価値がどのように働き方を含めた社会課題解決に影響しているのか、広範に調査します。2つ目のパートでは、働き方一般についての質問、またその中で特に「ジョブ型とメンバーシップ型」、「ダイバーシティ」、「少子高齢化」について、仔細な質問を設けました。最後に、今年になって急激に注目を集め、働き方に甚大な影響を及ぼすと予想される人工知能モデルである「ChatGPT」について伺います。

ご回答は、これまでと同様、非営利・独立のシンクタンクである当研究所ならではの観点で分析と検証を進め、広く社会と共有していきたいと考えています。特に、働き方を改革する各企業の動機や利益についてもまだ十分に明らかになっていない中で、そのトレンドと背景、および具体的なオプションとして何が考えられるか、広く発信していきます。つきましては業務ご多忙の中、長尺な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ソリューション）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、内閣AI戦略実行会議座長ほか |
| 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、個別企業のお名前を出す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/>

○ 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、大野、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

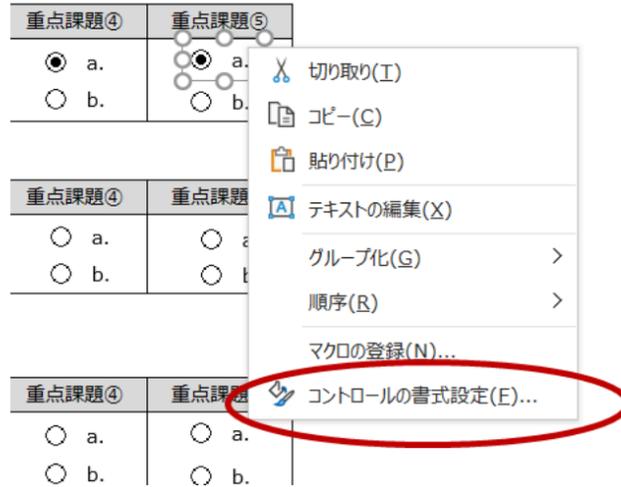
Email [csr@tkfd.or.jp](mailto:csr@tkfd.or.jp)

## ラジオボタン入力取消方法について

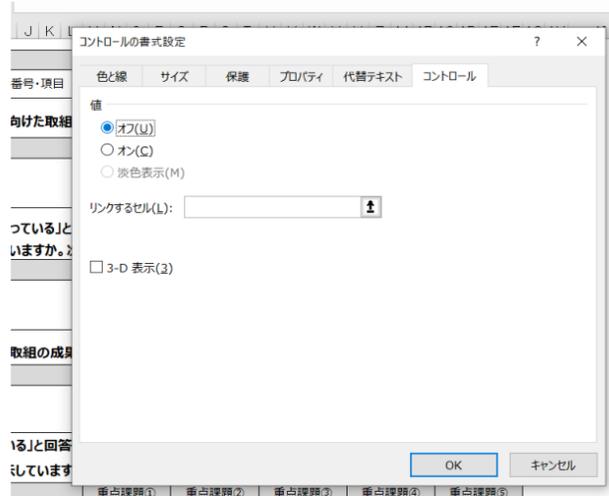
企業調査質問票ご回答時、誤入力されたラジオボタンにつきましては、以下フローで取消が可能です。

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

| 重点課題④   | 重点課題⑤   |
|---|---|
| <input checked="" type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. | <input checked="" type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. |

| 重点課題④  | 重点課題⑤  |
|--|--|
| <input type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. | <input type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. |

| 重点課題④  | 重点課題⑤  |
|--|--|
| <input type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. | <input type="radio"/> a.<br><input type="radio"/> b. |

**I 貴社のCSR活動（社会課題の解決に向けた取り組み）の体制について教えてください。**

**(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）

**(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：)

**(1-3) (1-2)で回答したCSRリーダーに関する以下の設問について、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<br>当てはまる           | どちらとも<br>いえない         | あまり<br>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"/> |
| 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"/> |
| c. 貴社のCSRリーダーは、CSR活動の計画に沿って、活動を推進しています。                         | <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"/> |

**(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。

- 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

※本調査では、デジタル・トランスフォーメーション（DX）を「データと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。

- (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活動の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「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（具体的に： )
- i. 社外評価機関（具体的に： )
- j. その他（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。

| 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貢献する（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        |   |

\*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。本質問の「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。

(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 | 7.エネルギー | 4.教育  |
| 社会課題番号・項目 |         |         |       |

「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。

|                  |                          |                          |                          |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                  |                          |                          |                          |
| マテリアリティとして策定している | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\*「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。

(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> |
|---|--|---|

|                       |                          |                          |                          |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                       |                          |                          |                          |
| 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。

|       |                |                       |                       |
|-------|----------------|-----------------------|-----------------------|
|       |                |                       |                       |
| 目標設定  | a. 目標設定を行っている  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|       | b. 目標設定を行っていない | <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"/> |
|       | b. 目標を開示していない  | <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。

|       |               |                       |                       |
|-------|---------------|-----------------------|-----------------------|
|       |               |                       |                       |
| 評価の実施 | a. 評価を行っている   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|       | b. 評価を行っていない  | <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"/> |
|       | b. 評価を開示していない | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

(5) 貴社のSDGsへの対応について教えてください。

(5-1) 貴社では、CSR活動の検討・実施にあたり、SDGsをどの程度活用されていますか。

次の選択肢から一つ選んでください。

- a. 大いに活用している
- b. 活用している
- c. あまり活用していない
- d. 全く活用していない

(5-2) SDGsを具体的にはどのように活用されていますか（複数回答可）。

「h. その他」を選択された場合は、具体的な活用方法についてもご記述ください。

- a. 既存の取り組みの分類・マッピング
- b. 新たに解決すべき社会課題の発見・確認
- c. 目標設定や成果評価の際のKPI
- d. 経営戦略や事業計画への取り入れ
- e. 社内研修・教育や社内での情報共有
- f. CSRレポート、ステークホルダーミーティングなどの社外への情報発信
- g. グローバルスタンダードへの対応
- h. その他 (具体的に:  )

Ⅲ 貴社のESG投資・ESG活動への意識・対応について伺います。

(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

\*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（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、社会問題、企業統治への企業の取り組みのことです。

(2) (1)で「大変意識している」「意識している」と回答された方に伺います。その理由をご回答ください（複数回答可）。

- a. 社会課題の解決につながるから
- b. 株主・投資会社がESG活動の推進を要求するから
- c. 会社の成長につながるから
- d. 社員がESG活動を評価するから
- e. 株価に反映されるから
- f. 会社の社会的評価が高まるから
- g. 消費者・顧客がESG活動を評価するから
- h. 国や政府が積極的に推進しているから
- i. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

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

その理由をご回答ください（複数回答可）。

- a. 社会課題の解決につながらないから
- b. 株主・投資会社が積極的に要求しないから
- c. 会社の成長につながらないから
- d. 社員がESG活動を評価しないから
- e. 株価に反映されないから
- f. 会社の社会的評価が高まらないから
- g. 消費者・顧客がESG活動を評価しないから
- h. 国や政府があまり積極的に推進していないから
- i. ESG投資・活動をよく理解していないから
- j. 評価基準が複雑・多岐にわたるから
- k. 経営戦略に落とし込めないから
- l. CSR、SDGsなど、他の概念と差別化していないから
- m. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

(4) 投資会社や評価会社などからの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（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- b. ない

(5) ESG活動に関連して、投資会社や評価会社などに対してアピールしたい事項はどのようなことでしょうか。

また、投資会社や評価会社などは貴社のどのような事項に関心があるとお考えでしょうか（各複数回答可）。

| 事項                            | アピールしたい                  | 関心が高い                    |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. 利潤と社会貢献活動との整合性             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 短期的な利潤と長期的な利潤との整合性         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 気候変動問題や環境問題への取り組み          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 社会課題解決に向けた取り組み             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 従業員の権利の保護・福祉増進             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. ガバナンス向上に向けた取り組み（情報開示の徹底など） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. リスク対応（事業継続計画）              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. その他（具体的に： _____ )          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

IV CSR活動においては、社会への貢献がいかにか企業の理念から導き出されているかが、一つの視点として欠かせません。  
また、働き方を考える上では、いかにか企業の理念と従業員の価値が一致するかが重要な焦点となります。  
よって、本セクションでは貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」について伺います。

(1) 貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」について教えてください。

(1-1) 貴社の「企業理念・経営理念にあたる規範」の名称は、以下のどれに近いですか（複数回答可）。

※本設問以下、「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。

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> a. 企業理念 / 経営理念                      | <input type="checkbox"/> b. 社是 / 社訓     |
| <input type="checkbox"/> c. 創業の精神                            | <input type="checkbox"/> d. パーパス        |
| <input type="checkbox"/> e. ミッション                            | <input type="checkbox"/> f. ビジョン / バリュー |
| <input type="checkbox"/> g. ウェイ                              | <input type="checkbox"/> h. クレド         |
| <input type="checkbox"/> i. その他（具体的に： <input type="text"/> ） |   |
| <input type="checkbox"/> j. 「企業理念・経営理念」にあたるものがない（→p.9 Vへ）    |   |

以下設問(1-2)から(1-5)は、(1-1)でa.からi.のいずれかを選んだ企業の方にのみお聞きします。

(1-2) (1-1)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ものはどれですか。

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> a. 当社が社会になぜ存在しているか     | <input type="radio"/> b. 当社が社会にいかにか貢献しているか  |
| <input type="radio"/> c. 当社が実現したいものは何か       | <input type="radio"/> d. 当社は将来、どのような姿でありたいか |
| <input type="radio"/> e. 当社の経営において、重視する価値は何か | <input type="radio"/> f. 当社の社員に、期待するものは何か   |

(1-3) (1-1)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。

(1-1)の「企業理念・経営理念にあたる規範」は、経営者（社長、会長など）の日常の言動にどの程度反映されていますか（複数回答可）。

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> a. 年度はじめや入社式などの行事のスピーチに必ず用いている     |
| <input type="checkbox"/> b. CSR報告書や統合報告書において必ず用いている         |
| <input type="checkbox"/> c. IR報告書などの財務報告書において必ず用いている        |
| <input type="checkbox"/> d. ビジネス上の重要な意思決定における、判断の根拠として用いている |
| <input type="checkbox"/> e. 社内の会議において、頻繁に参照されている            |
| <input type="checkbox"/> f. 平常時から、ことあるごとに口にし、意識している         |

(1-4) (1-1)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。

(1-1)の「企業理念・経営理念にあたる規範」を社内に浸透させる施策として、実施しているものはどれですか（複数回答可）。

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> a. 額縁に入れて装丁し、社内に掲示している                         |
| <input type="checkbox"/> b. 冊子やカードにして配布している                             |
| <input type="checkbox"/> c. 社内PCの画面に表示されるようにしている                        |
| <input type="checkbox"/> d. 朝礼などで唱和している                                 |
| <input type="checkbox"/> e. 年に1回以上「企業理念・経営理念にあたる規範」の理解をe-ラーニングなどで確認している |
| <input type="checkbox"/> f. 年に1回以上「企業理念・経営理念にあたる規範」を理解するための研修の機会がある     |
| <input type="checkbox"/> g. 経営者が、ことあるごとに「企業理念・経営理念にあたる規範」に触れている         |
| <input type="checkbox"/> h. 「企業理念・経営理念にあたる規範」の浸透を担当している部門がある            |
| <input type="checkbox"/> i. 「企業理念・経営理念にあたる規範」にのっとった行動が、人事評価の項目に定められている  |

(1-5) (1-1)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。

(1-1)の「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）。

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> 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            |
| <input type="checkbox"/> b. 上級管理者層（部長層）の事業活動に係る考え方や判断・行動に反映されている  |
| <input type="checkbox"/> c. 中間管理者層のマネジメントや判断・行動に反映されている           |
| <input type="checkbox"/> d. 一般層（正規従業員）の仕事におけるものの考え方や判断・行動に反映されている |
| <input type="checkbox"/> e. 非正規従業員の仕事におけるものの考え方や判断・行動に反映されている     |

V 貴社における働き方の改革に関して伺います。

(1) 貴社における働き方の改革に対する考えについて教えてください。

(1-1) 貴社は、現在働き方の改革に取り組んでいますか。

- a. すでに何らかの取り組みを始め、効果を検証している
- b. すでに何らかの取り組みを始めているが、まだ効果を検証していない
- c. 現状の取り組みはないが、すぐにでも取り組むべき課題であると認識している
- d. 現状の取り組みはないが、長期的な視点に立って取り組んでいきたいと考えている
- e. 特に取り組む必要性を感じていない

(1-2) 具体的に取り組んでいる施策を選択してください。

また、各施策が、期待通りに従業員に利用されているかを教えてください（各複数回答可）。

| 事項               | 整備・推進している                | 利用されている                  |
|------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. フレックス制度       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 女性の育児・介護休業制度  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 男性の育児・介護休業制度  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 時間外労働の適正化     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. ジョブ型雇用        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 裁量労働制         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. テレワーク         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. キャリア支援        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. 健康経営*         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. 社員によるボランティア活動 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. 副業            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. 学び直し          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. 病気療養者**への支援   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. 産業医などとの連携強化   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\*従業員などの健康管理を経営課題として捉える実践を、健康経営といいます。取り組みの事例として、従業員の日々の健康状態のモニタリングや、スポーツ活動の推進などがあります。

\*\*ここでの病気療養者は、入院中や自宅療養中の従業員以外に、病気を抱えながら働いている従業員も含まれます。

(1-3) 働き方の改革に取り組み始め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. イノベーションの推進のため
- c. 生産性向上のため
- d. 株主・投資機関に要求されたため
- e. 従業員からのニーズが大きいため
- f. サプライチェーンの上流・下流企業に要求されたため
- g. 業界の動向を見て
- h. 所属する経済団体・業界団体の動向を見て
- i. 加盟する国際規約やガイドラインを受けて
- j. 働き方改革推進法など、政府の方針を受けて
- k. 組合との協議の結果
- l. 親会社や本部の意向を受けて
- m. 新型コロナウイルス感染拡大を受けて
- n. その他 (具体的に: \_\_\_\_\_)

(1-4) 貴社では働き方を改革することで、どのような成果が現れることを期待しますか。  
また実際にどのような成果が得られましたか（各複数回答可）。

| 事項                                      | 期待すること                   | 成果が得られたこと                |
|---|--------------------------|--------------------------|
| a. 業務がより効率的に進むこと                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. コスト削減につながる                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 新しい技術や業務フローが生み出されること                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 従業員がやりがいを感じられるようになること                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 従業員の専門性を活かすこと / 能力を発掘すること            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 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すること       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 従業員の組織に対するエンゲージメント*を高めること            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. 従業員の定着率を高めること                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. 優秀な人材を獲得すること                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. 親会社・取引先の意向に従っていることを示し、より良好な関係を構築すること | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. 投資家から投資を集めること                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. 顧客ロイヤルティの獲得                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. より公平な人事評価の達成                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. 事業環境の変化に対応すること                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. その他（具体的に： <input type="text"/> ）     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\*従業員のエンゲージメントとは、従業員が会社の業務や理念に共感し、会社の業績や目標達成に貢献したいと考える度合いを指します。

(1-5) 貴社で働き方の改革を推進するにあたり、課題はどのようなことでしょうか。  
また、今後予定されている施策の実施にあたり、どのような課題が浮上すると予測されますか（各複数回答可）。

| 事項                                    | 現在の課題                    | 将来の課題                    |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. 経営層のコミットメントが不十分である                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 中間管理職のコミットメントを引き出すのが難しい            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 従業員のコミットメントを引き出すのが難しい              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 企業風土の変革が難しい                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 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 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 従業員のコミュニケーションを担保できない               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 業務の特性上、働き方を変えられない                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. 財務上のコストが大きい                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. DXのためのICTなど、技術面の課題がある              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. 政府・行政の制度に自社の方針とそぐわない部分がある          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. 人事面での流動性の確保が難しい                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. 労働環境の悪化につながる                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. 生産性が低下する                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. 改革のメリットが実感できない                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. その他（具体的に： <input type="text"/> ）   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



(2) ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用へのお考えについて伺います。

(2-1) 貴社の現在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。

- a. メンバーシップ型である
- b. 基本的にメンバーシップ型であるが、職種に応じて一部にジョブ型を取り入れている
- c. メンバーシップ型とジョブ型で半々である
- d. 基本的にジョブ型であるが、職種に応じて一部にメンバーシップ型を取り入れている
- e. 職種を問わず、ジョブ型である
- f. メンバーシップ型とジョブ型の違いがわからない

(2-2) 貴社では将来、正規従業員の雇用形態を、「メンバーシップ型」「ジョブ型」のいずれに近づけたいと考えますか。

- a. 職種を問わず、メンバーシップ型
- b. 基本はメンバーシップ型だが、職種に応じて一部をジョブ型
- c. メンバーシップ型とジョブ型を半々程度
- d. 基本はジョブ型だが、職種に応じて一部をメンバーシップ型
- e. 職種を問わずジョブ型
- f. わからない

(2-3) 貴社の考える「ジョブ型」に、近いものを選んでください（複数回答可）。

- a. 雇用契約における、職種や業務内容の明確な定義
- b. 個々の従業員との交渉に基づく報酬や労働条件の決定
- c. 能力・スキルに基づく人事評価
- d. 従業員のスキルアップのための各種制度の整備
- e. スキルに基づく転職や中途採用の活性化
- f. 正規従業員以外の労働形態の拡充
- g. 能力を持つ従業員のファストトラック（幹部候補の早期選抜制度）の整備
- h. メンバーシップ型に慣れた従業員のリスクリング
- i. 社外での学び直しの支援
- j. 年齢やジェンダーに基づく労働環境・人事面での不公平の是正
- k. 従業員の雇用の安定化
- l. その他（具体的に：）

(2-4) ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用に関する取り組みについて、推進している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」の実現の一環として
- b. 生産性向上のため
- c. コスト削減のため
- d. 現在の企業課題（企業イメージなど）への対応として
- e. 社会的要請への対応として
- f. 将来のイノベーションの源泉として
- g. 事業の変化および環境変化に対応した人材確保を行いやすくするため
- h. 優秀な人材を獲得するため
- i. グローバル化に対応するため
- j. その他（具体的に：）

(3) ダイバーシティ確保の取り組みについて伺います。

(3-1) 以下の各社会的属性について、実施している施策を教えてください（各複数回答可）。

|                                     | 社会的属性                    |                          |                          |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                     | 女性                       | 外国人                      | 障がい者                     | 病氣療養者                    |
| a. 当事者に対する社内研修などの啓発活動の実施            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 当事者以外に対する社内研修などの啓発活動の実施          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. キャリアアップにおける機会の平等化                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 管理職比率の上昇・平等化                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 採用比率の上昇・平等化                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 採用比率、管理職比率の情報公開                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 給与水準の情報公開                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. ハラスメント防止の施策                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. ライフスタイルにあった働き方の推進                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. メンタリング制度の導入・推進                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. 同じ環境にいる従業員同士のネットワーキングの推進         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. その他（具体的に： <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(3-2) 以下の各社会的属性を持つ管理職に関して、実施している施策を教えてください（各複数回答可）。

|                                     | 社会的属性                    |                          |                          |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                     | 女性                       | 外国人                      | 障がい者                     | 病氣療養者                    |
| a. ライフスタイルにあった働き方の推進                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 管理職の労働条件の見直し                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 啓発活動・研修の実施                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 先輩管理職などによるメンタリング制度の導入            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 同じ環境にいる管理職同士のネットワーキングの推進         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 該当者の上位の管理職・役員に対する啓発活動・研修の実施      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 該当者の上位の管理職・役員の人事考課への反映           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. その他（具体的に： <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

(3-3) 以下の各社会的属性に関するダイバーシティ確保の施策について、推進している理由を教えてください（各複数回答可）。

|                                     | 社会的属性                    |                          |                          |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                     | 女性                       | 外国人                      | 障がい者                     | 病氣療養者                    |
| a. 「企業理念・経営理念にあたる規範」の実現の一環として       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 生産性向上のため                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. コスト削減のため                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 現在の企業課題（企業イメージなど）への対応として         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 社会的要請への対応として                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 将来のイノベーションの源泉として                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 事業の変化および環境変化に対応した人材確保をしやすいするため   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. 優秀な人材を確保するため                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. グローバル化に対応するため                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. コンプライアンスの一環として                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. ダイバーシティの確保それ自体が正しいことであるため        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. その他（具体的に： <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**(4) 少子高齢化への対応について伺います。**

**(4-1) 貴社の人事戦略において、「少子高齢化」はどの程度差し迫った問題と認識されていますか。**

- a. すぐにでも取り組むべき課題だと認識し、すでになんらかの取り組みを始めている
- b. 現状特に何もしていないが、すぐにでも取り組むべき課題だと認識している
- c. 現状特に何もしていないが、長期的な視点に立って取り組んでいきたいと考えている
- d. 特に取り組む必要性を感じていない

**(4-2) 少子高齢化に関連して、具体的に取り組んでいる施策を選択して下さい。**

また、各施策が、期待通りに従業員に利用されているかを教えてください（各複数回答可）。

| 事項   | 整備・推進している                | 利用されている                  |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a. 定年後再雇用や定年延長   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. 従業員の心身の健康を重視した経営（健康経営）                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. 介護予防や治療が必要になったときの支援                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. 家庭に要介護者を持つ従業員の働き方の柔軟化                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. 企業内保育施設や提携する保育施設の設置                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. 家族・子どもの急病などの際の休暇制度・施設の設置                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. 子どもを持つ人や介護に従事する人の安定した収入の保障                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. 産休・育休による従業員のタイムロスカバーのための制度                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. 上記以外の、介護に関連する独自の施設・サービス（具体的に： <input type="text"/> ）  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. 上記以外の、子育てに関連する独自の施設・サービス（具体的に： <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. 上記以外の、結婚に関連する独自の施設・サービス（具体的に： <input type="text"/> ）  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. 介護や子育てのための休職や、それを理由とした退職後の再雇用制度                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. その他（具体的に： <input type="text"/> ）                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**(4-3) 会社の合計特殊出生率\*を把握していますか。**

- a. 正規従業員の合計特殊出生率を把握しており、公表している
- b. 正規従業員の合計特殊出生率を把握しているが、公表していない
- c. 非正規従業員を含めた合計特殊出生率を把握しており、公表している
- d. 非正規従業員を含めた合計特殊出生率を把握しているが、公表していない
- e. 把握していない

\*合計特殊出生率とは、15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものを指します。

**(4-4) 少子高齢化に対応する各施策を、実施している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」の実現の一環として
- b. 生産性向上のため
- c. コスト削減のため
- d. 現在の企業課題（企業イメージなど）への対応として
- e. 社会的要請への対応として
- f. 将来のイノベーションの源泉として
- g. 事業の変化および環境変化に対応した人材確保を行いやすくするため
- h. 優秀な人材を確保するため
- i. グローバル化に対応するため
- j. コンプライアンスの一環として
- k. 社会課題解決として
- l. その他（具体的に：）

VI ChatGPTの貴社での活用状況について伺います。

(1) ChatGPT\*について、貴社としての取り組みを教えてください（複数回答可）。

- a. 無料版（GPT-3.5）を業務に取り入れている
- b. 有料版（GPT-4）を業務に取り入れている
- c. 一部の業務で無料版（GPT-3.5）を取り入れているが、他の業務では禁止している
- d. 一部の業務で有料版（GPT-4）を取り入れているが、他の業務では禁止している
- e. 一律禁止している
- f. 部署や個人の判断に任せている
- g. 導入を検討している
- h. 導入も禁止も検討していない
- i. ChatGPTについて知らない

\*ChatGPTは、米国のOpenAI社が開発した人工知能言語モデルであり、大規模な学習データに基づき、質問への回答や文書の作成が行えます。また、他のシステムにも比較的容易に組み込めるため、広い用途に活用可能と考えられます。日本でもビジネス、行政、教育の場などで、広く活用が検討されています。

(2) ChatGPTは、貴社での働き方をどう変えると思いますか（複数回答可）。

- a. 業務の効率化・生産性の向上につながる
- b. 新たなアイデアの創出につながる
- c. 一人の従業員が担える業務の幅が広がる
- d. 一人の従業員が担える業務の幅が縮小する
- e. 従業員の働きがいが増える
- f. 従業員の働きがいが減退する
- g. 新たな雇用が生まれる
- h. 雇用が失われる
- i. 一部の職種の雇用は増えるが、一部の職種の雇用は失われる
- j. 人事評価で対象となる能力の基準が変わる
- k. 社員のリスクリングや学び直しの必要性が高まる
- l. 会社のガバナンス体制が変わる
- m. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- n. わからない

(3) (1)で、ChatGPTを活用している、あるいは導入を検討していると答えた方に伺います。

どのような業務に活用中もしくは導入予定ですか（複数回答可）。

- a. 企画の作成
- b. ブレインストーミング
- c. 事業に必要な情報や知識の検索
- d. 従業員のコミュニケーション相手
- e. 文章の添削・要約など
- f. メールや契約書など、定型化された文章の作成
- g. 新しいアイデアの創出など、クリエイティブな作業
- h. プログラム言語の生成や修正
- i. 外国語の翻訳・日本語の外国語への翻訳
- j. 社内の異なる職種や部署間のコミュニケーション
- k. 取引先・顧客向けサービスへの応用
- l. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

(4) ChatGPTの貴社での導入・活用における課題・懸念点を教えてください（複数回答可）。

- a. 経営層の技術への理解度
- b. 従業員の技術への理解度
- c. 活用方法が考えつかない
- d. データ保全上の懸念
- e. 従業員のデジタルリテラシー
- f. 自社に個別化したシステム構築が必要
- g. 出力されたデータの信頼性
- h. 出力されたデータの検証が難しい
- i. 差別や偏見の助長
- j. 人間の領域を脅かされることへの従業員の恐怖・懸念・反感など
- k. 従業員を解雇せざるを得なくなる可能性
- l. 責任の所在
- m. 著作権の取り扱い
- n. ガバナンス体制の構築
- o. 会社としてのガイドラインの設計
- p. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

Ⅶ その他

(1) 社会課題の解決に向けた取り組みを進めている中で、ぜひ社会に共有したい取り組みがあればご記述ください。

[Redacted area]

(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ご記述ください。

[Redacted area]

(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ご記述ください。

[Redacted area]

(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、ご記述ください。

[Redacted area]

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

[Redacted area]

(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っておりますが、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: [Redacted])
- 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: [Redacted])
- 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: [Redacted])
- 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。