

かながわ SDGs パートナー アンケート調査結果

2026 年 6 月 9 日
神奈川県中小企業診断協会
公益推進部 2025 年度 SDGs プロジェクト
C チーム(人・社会関連)

目次

I. 調査の概要	3
1. 調査の目的	3
2. 調査概要	3
II. アンケート調査結果	5
1. 回答企業・団体の概要	5
2. 「人や社会」に関する SDGs 取組（現在実施していること）	7
3. 「人や社会」に関する SDGs 取組（今後取り組みたいこと）	10
4. 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果	12
5. 「人や社会」に関する SDGs 取組を進める上での課題	12
6. SDGs 取組を進める上での課題を解決するために必要な支援	13
III. 考察	14
1. 回答企業・団体の属性による傾向	14
2. 「人や社会」に関する SDGs 取組	16
3. 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果	18
4. 「人や社会」に関する SDGs 取組を進める上での課題	19
5. SDGs 取組を進める上での課題を解決するために必要な支援	19
6. まとめ	20
IV. アンケート票	21

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、かながわ SDGs パートナーに登録されている企業・団体に対して、SDGs への取り組みの現状を確認し、課題を整理することで、今後のかながわ SDGs パートナー制度の施策に活用するために実施するものです。

2. 調査概要

(1) 調査対象

かながわ SDGs パートナー制度 登録の有無	配賦数(件)	回答数(件)	回答率
登録中	1,650(※)	18	1.1%
登録していないが、登録検討中		1	
登録していない		2	
不明		1	
合計		22	

(※)2025 年 6 月末および 2026 年 3 月末の登録数実績から推計

(2) 調査方法・期間

① アンケート調査

以下の方法により調査を実施しました。

(ア) メールによる依頼

かながわ SDGs パートナーに登録されている企業・団体に対して、メーリングリストによるアンケート調査の依頼

(イ) SDGs プロジェクトメンバーから個別に調査依頼

(ウ) 2026 年 2 月テクニカルショウヨコハマでの SDGs セミナー来場者への依頼

② 調査期間

2025 年 12 月～2026 年 2 月

(3)集計方法

- ① アンケート調査には、選択肢の中から 1 つを選択する「単一回答」と、複数の選択肢を選択する「複数回答」があります。
- ② 単一回答の設問については、有効回答数がいずれも 22 であるため、構成比の算出に用いる母数は 22 としています。
- ③ 複数回答の設問については、1 人の回答者が複数の選択肢を選択できるため、回答数の合計が有効回答数(22)を上回る場合があります。そのため、各表の欄外に総回答数を「n=○○」のように表示しています。

(4)表記

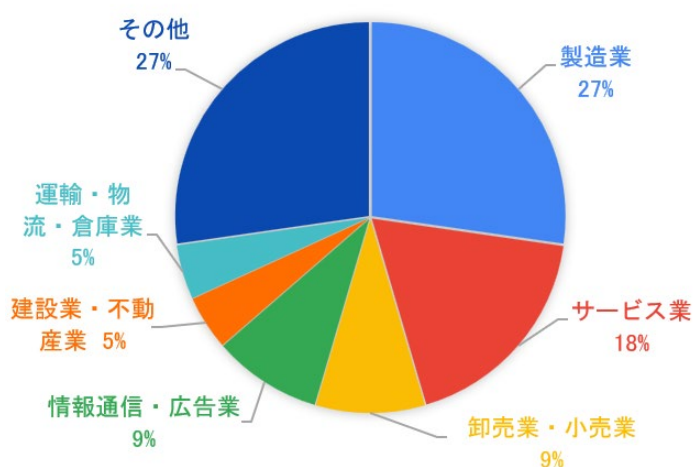
- ① 図表の構成比(%)は小数点以下第 1 位を四捨五入しているため、合計しても 100 にならない場合があります。

Ⅱ．アンケート調査結果

1. 回答企業・団体の概要

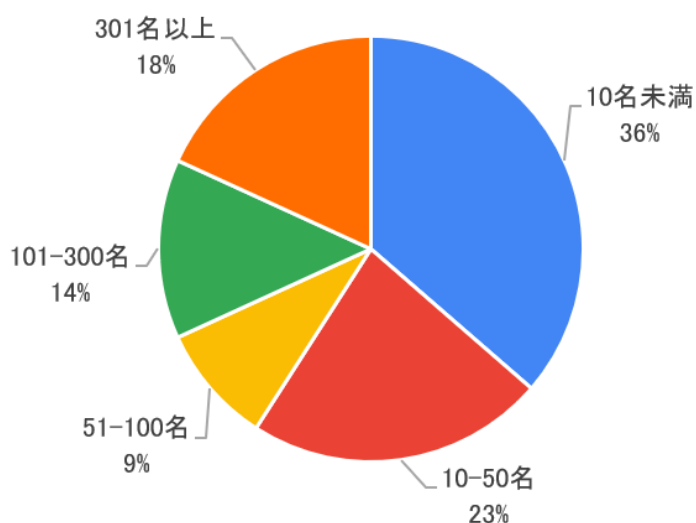
(1)業種

業種別の構成比は、「製造業」(27%)、「サービス業」(18%)、「卸売業・小売業」(9%)、「情報通信・広告業」(9%)、「建設業・不動産業」(5%)、「運輸・物流・倉庫業」(5%)、「その他」(27%)です。



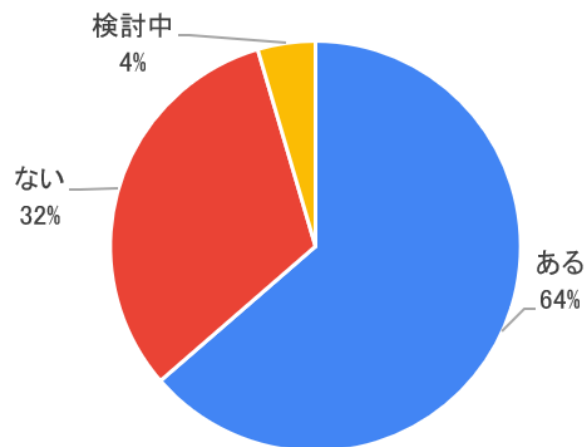
(2)従業員規模

従業員数の構成比は、「10 名未満」(36%)、「10～50 名」(23%)、「51～100 名」(9%)、「101～300 名」(14%)、「301 名以上」(18%)です。



(3)SDGs 推進担当者あるいは部署の有無

SDGs 推進担当者あるいは部署が「ある」と回答した企業は 64%、「ない」と回答した企業は 32%、「検討中」が 4%です。

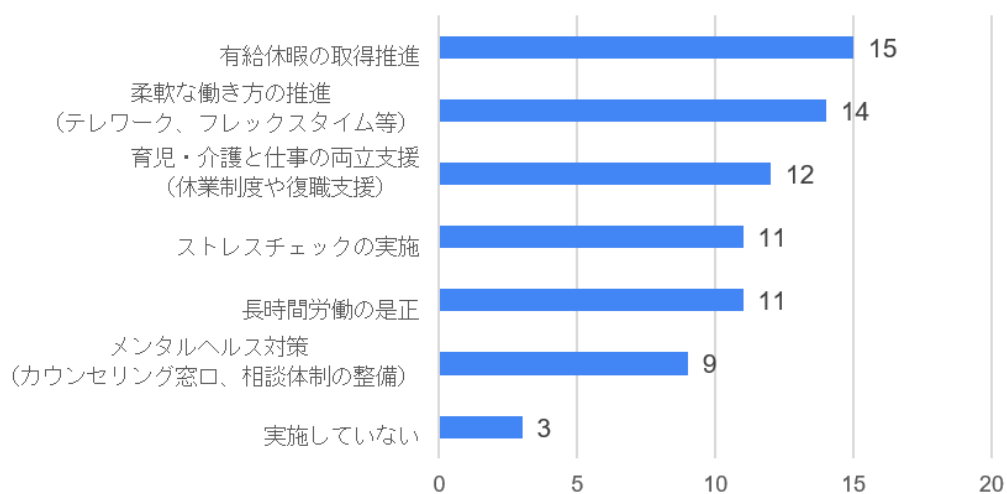


2. 「人や社会」に関する SDGs 取組（現在実施していること）

（1）従業員の働き方・労働環境に関する取組について、実施しているものを教えてください

「有給休暇の取得推進」(15 件)、「柔軟な働き方の推進(テレワーク、フレックスタイム等)」(14 件)、「育児・介護と仕事の両立支援(休業制度や復職支援)」(12 件)、「ストレスチェックの実施」(11 件)、「長時間労働の是正」(11 件)、「メンタルヘルス対策(カウンセリング窓口、相談体制の整備)」(9 件)、「実施していない」(3 件)です。複数回答有(n=75)。

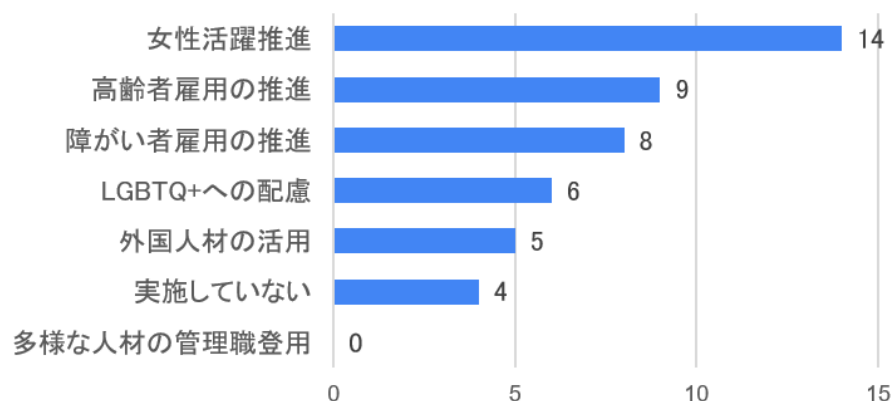
従業員の働き方・労働環境について取り組んでいること（件数）



（2）多様性に関する取組について、実施しているものを教えてください

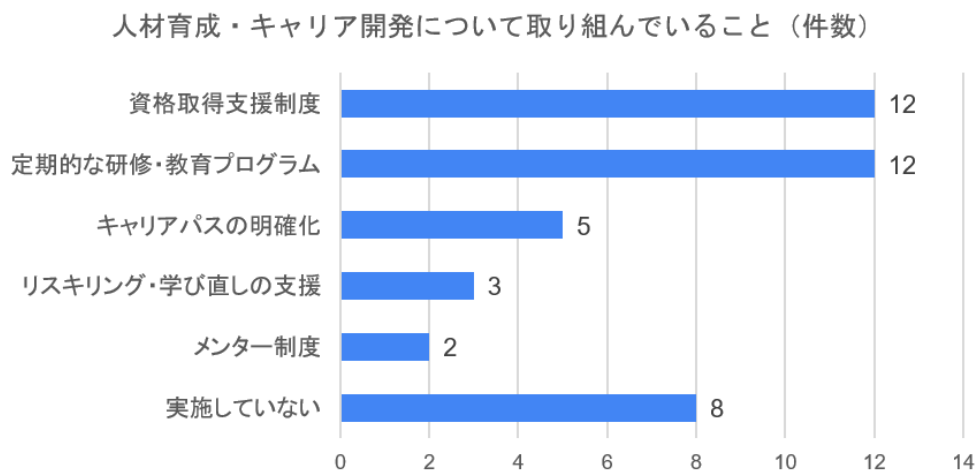
「女性活躍推進」(14 件)、「高齢者雇用の推進」(9 件)、「障がい者雇用の推進」(8 件)、「LGBTQ+への配慮」(6 件)、「外国人材の活用」(5 件)、「実施していない」(4 件)、「多様な人材の管理職登用」(0 件)です。複数回答有(n=46)。

多様性について取り組んでいること（件数）



(3) 人材育成・キャリア開発に関する取組について、実施しているものを教えてください

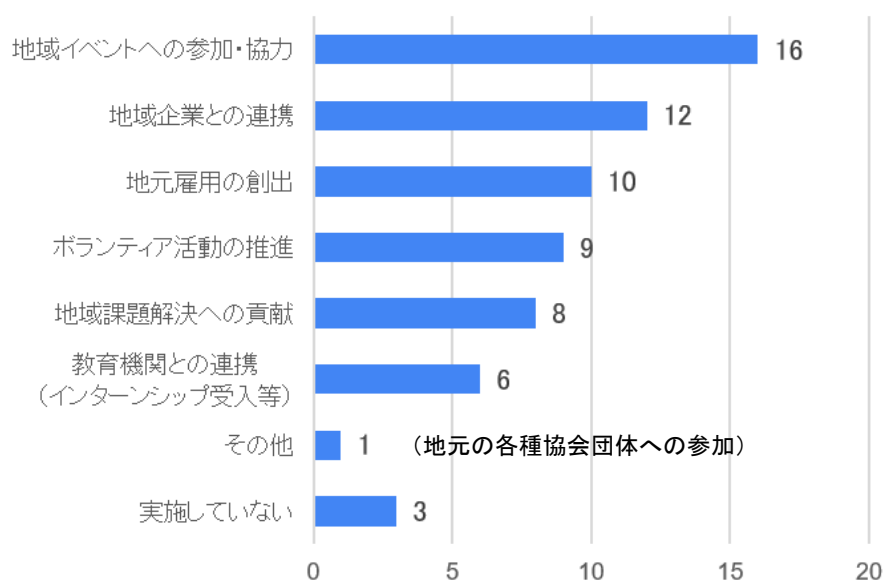
「資格取得支援制度」(12 件)、「定期的な研修・教育プログラム」(12 件)、「キャリアパスの明確化」(5 件)、「リスキリング・学び直しの支援」(3 件)、「メンター制度」(2 件)、「実施していない」(8 件)です。複数回答有(n=42)。



(4) 地域社会との関わりに関する取組について、実施しているものを教えてください

「地域イベントへの参加・協力」(16 件)、「地域企業との連携」(12 件)、「地元雇用の創出」(10 件)、「ボランティア活動の推進」(9 件)、「地域課題解決への貢献」(8 件)、「教育機関との連携（インターンシップ受入等）」(6 件)、「実施していない」(3 件)、「その他」(1 件)です。複数回答有(n=65)。

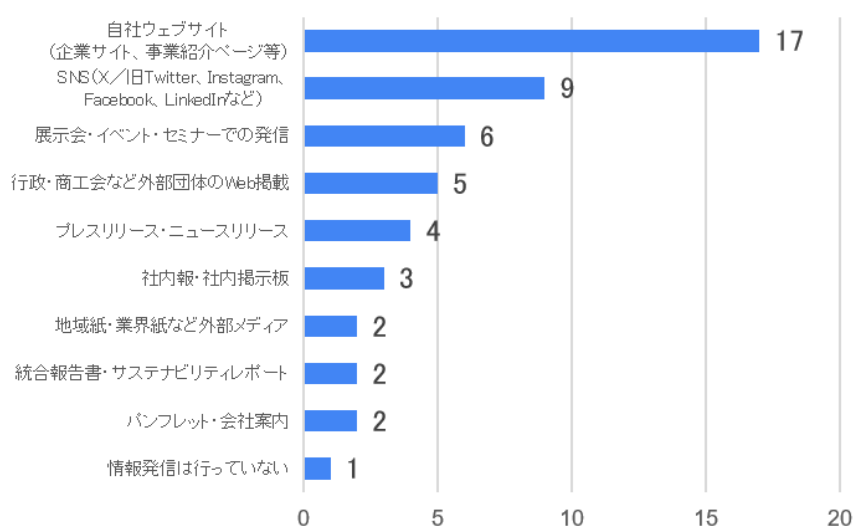
地域社会との関わりについて取り組んでいること(件数)



(5)SDGs 取組に関する情報発信の際の媒体について、活用しているものを教えてください

「自社ウェブサイト(企業サイト、事業紹介ページ等)」(17 件)、「SNS(X/旧 Twitter、Instagram、Facebook、LinkedIn など)」(9 件)、「展示会・イベント・セミナーでの発信」(6 件)、「行政・商工会など外部団体の Web 掲載」(5 件)、「プレスリリース・ニュースリリース」(4 件)、「社内報・社内掲示板」(3 件)、「地域紙・業界紙など外部メディア」(2 件)、「統合報告書・サステナビリティレポート」(2 件)、「パンフレット・会社案内」(2 件)、「情報発信は行っていない」(1 件)です。複数回答有(n=51)。

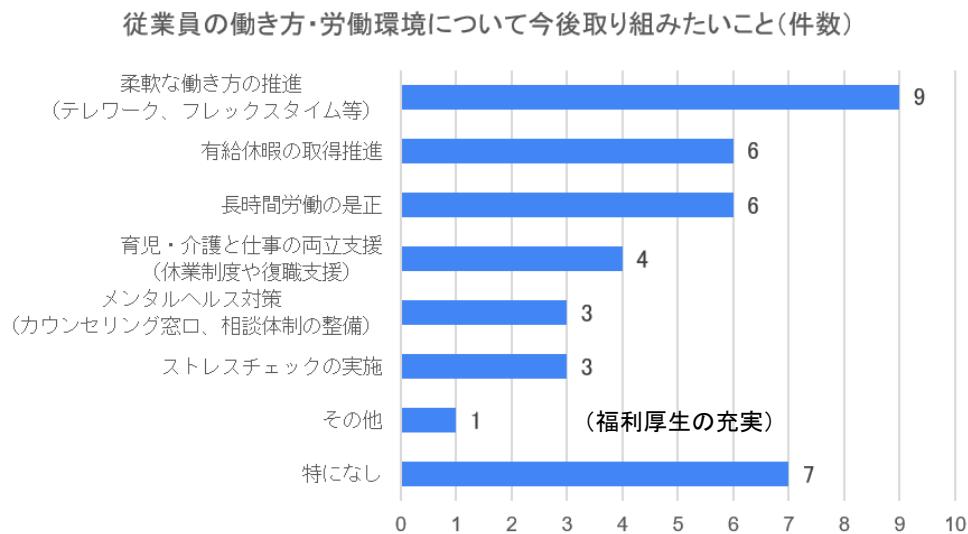
SDGs取組に関する情報発信で活用している媒体(件数)



3. 「人や社会」に関する SDGs 取組(今後取り組みたいこと)

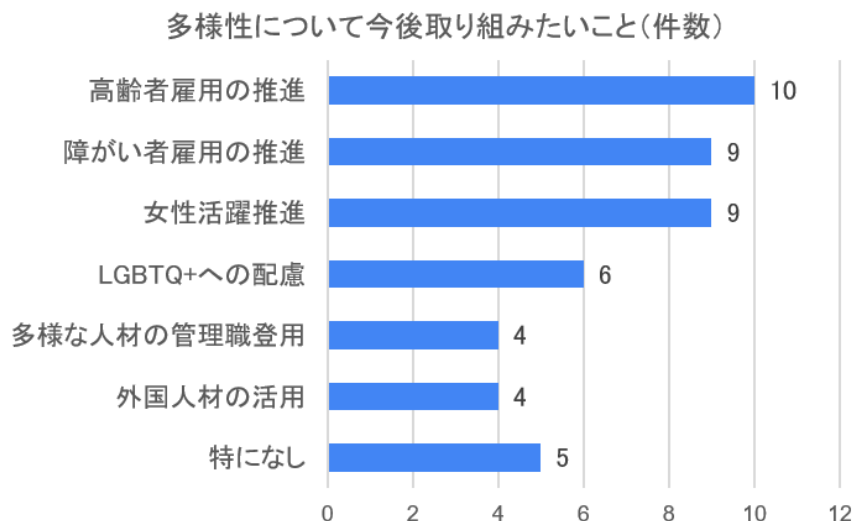
(1) 従業員の働き方・労働環境に関する取組で、今後取り組みたいことを教えてください

「柔軟な働き方の推進(テレワーク、フレックスタイム等)」(9 件)、「有給休暇の取得推進」(6 件)、「長時間労働の是正」(6 件)、「育児・介護と仕事の両立支援(休業制度や復職支援)」(4 件)、「メンタルヘルス対策(カウンセリング窓口、相談体制の整備)」(3 件)、「ストレスチェックの実施」(3 件)、「その他」(1 件)、「特になし」(7 件)です。複数回答有(n=39)。



(2) 多様性に関する取組で、今後取り組みたいことを教えてください

「高齢者雇用の推進」(10 件)、「障がい者雇用の推進」(9 件)、「女性活躍推進」(9 件)、「LGBTQ+への配慮」(6 件)、「多様な人材の管理職登用」(4 件)「外国人材の活用」(4 件)、「特になし」(5 件)、です。複数回答有(n=47)。



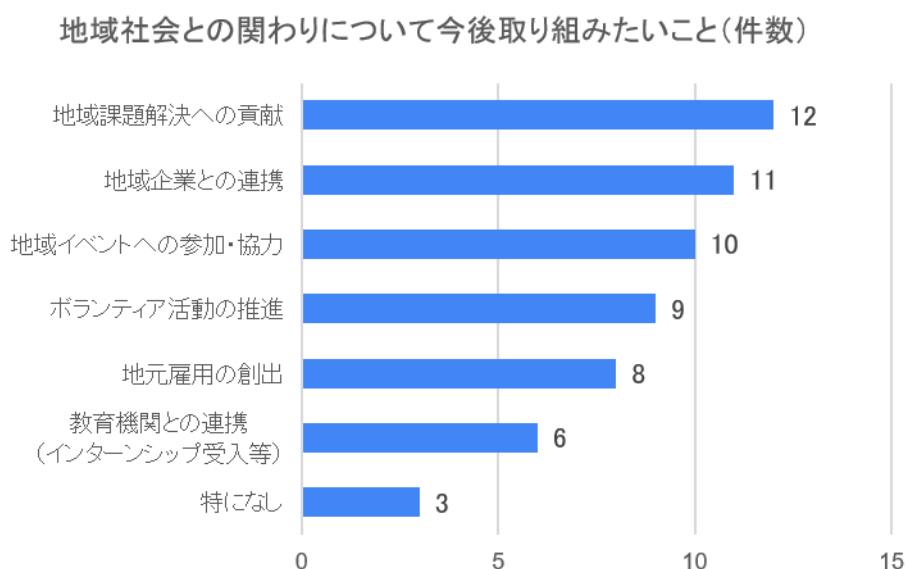
(3) 人材育成・キャリア開発に関する取組で、今後取り組みたいことを教えてください

「定期的な研修・教育プログラム」(11 件)、「リスキリング・学び直しの支援」(10 件)、「資格取得支援制度」(6 件)、「メンター制度」(4 件)、「キャリアパスの明確化」(4 件)、「特になし」(5 件)です。複数回答有(n=40)。



(4) 地域社会との関わりに関する取組で、今後取り組みたいことを教えてください

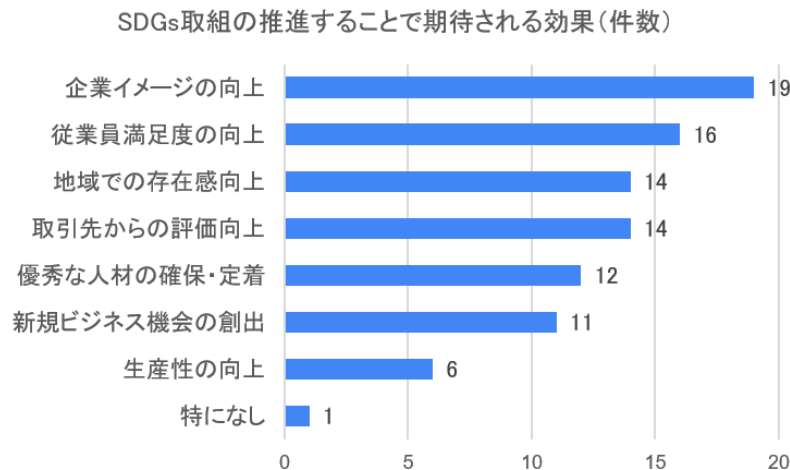
「地域課題解決への貢献」(12 件)、「地域企業との連携」(11 件)、「地域イベントへの参加・協力」(10 件)、「ボランティア活動の推進」(9 件)、「地元雇用の創出」(8 件)、「教育機関との連携(インターンシップ受入等)」(6 件)、「特になし」(3 件)です。複数回答有(n=59)。



4. 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果

(1) 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果はなんですか

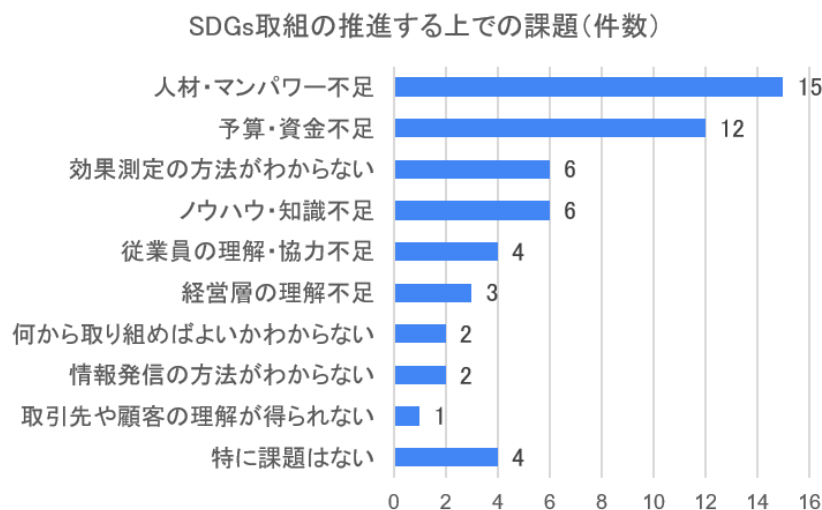
「企業イメージの向上」(19 件)、「従業員満足度の向上」(16 件)、「地域での存在感向上」(14 件)、「取引先からの評価向上」(14 件)、「優秀な人材の確保・定着」(12 件)、「新規ビジネス機会の創出」(11 件)、「生産性の向上」(6 件)、「特になし」(1 件)です。複数回答有(n=93)。



5. 「人や社会」に関する SDGs 取組を進める上での課題

(1) 「人や社会」に関する SDGs 取組を進める上での課題はなんですか

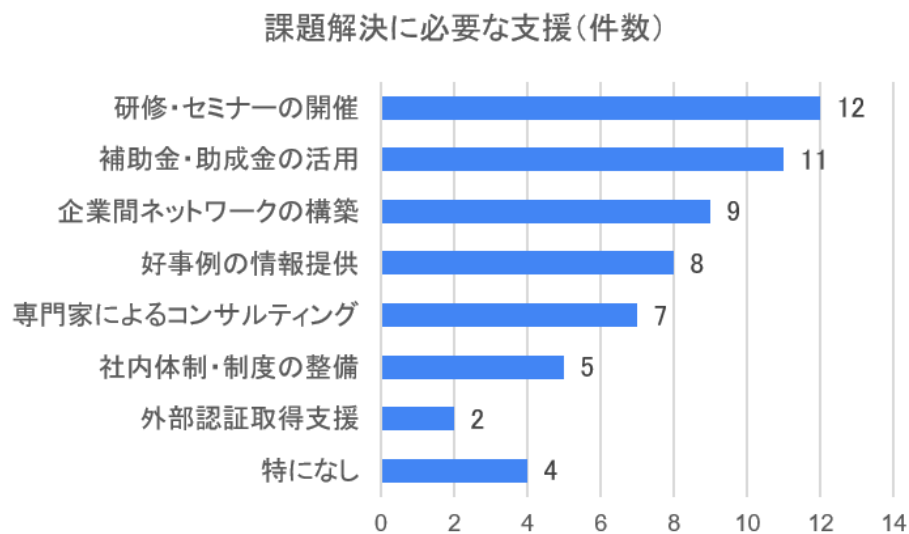
「人材・マンパワー不足」(15 件)、「予算・資金不足」(12 件)、「効果測定の方法がわからない」(6 件)、「ノウハウ・知識不足」(6 件)、「従業員の理解・協力不足」(4 件)、「経営層の理解不足」(3 件)、「何から取り組めばよいかわからない」(2 件)、「情報発信の方法がわからない」(2 件)、「取引先や顧客の理解が得られない」(1 件)、「特に課題はない」(4 件)です。複数回答有(n=55)。



6. SDGs 取組を進める上での課題を解決するために必要な支援

(1) SDGs 取組を進める上での課題を解決するために必要な支援はなんですか

「研修・セミナーの開催」(12 件)、「補助金・助成金の活用」(11 件)、「企業間ネットワークの構築」(9 件)、「好事例の情報提供」(8 件)、「専門家によるコンサルティング」(7 件)、「社内体制・制度の整備」(5 件)、「外部認証取得支援」(2 件)、「特になし」(4 件)です。複数回答有(n=58)。



※外部認証取得支援(例:ISO14001、えるぼし、くるみん、Y-SDGs 等)

Ⅲ. 考察

本調査は回答数が 22 件と限られているため、全体傾向として一般化するには慎重な解釈が求められる。そのため、本結果はあくまで参考値として捉える必要があります。

1. 回答企業・団体の属性による傾向

(1) 業種

業種別の構成比を見ると、「製造業」と「その他」がそれぞれ 27%で最も高く、次いで「サービス業」が 18%となっています。一方で、「卸売業・小売業」「情報通信・広告業」はそれぞれ 9%、「建設業・不動産業」「運輸・物流・倉庫業」は 5%にとどまっています。

全体として特定の業種に大きな偏りは見られません。

(2) 従業員規模

従業員規模の構成比を見ると、「10 名未満」が 36%と最も多く、次いで「10～50 名」が 23%となっており、小規模事業者の割合が比較的高い結果となっています。

一方で、「301 名以上」も 18%を占めており、大企業からの回答も一定数含まれていますが、「51～100 名」(9%)や「101～300 名」(14%)の中堅規模の割合は相対的に低くなっています。

全体として、小規模事業者の比率がやや高い構成となっていることがうかがえます。

(3) SDGs 推進担当者あるいは部署の有無

SDGs の推進担当者あるいは専任部署を「設置している」と回答した企業は 64%と過半数を占めており、組織的な推進体制を整備している企業が一定程度存在していることがうかがえます。

一方で、「設置していない」企業も 32%存在しており、体制整備の状況には企業間で差が見られます。また、「検討中」は 4%にとどまっており、新たな体制構築に向けた動きは現時点では限定的です。

これらを踏まえると、SDGs への取組自体は進みつつあるものの、推進主体の明確化や専任体制の整備については、今後の課題として残されていると考えられます。

2. 「人や社会」に関する SDGs 取組

(1) 従業員の働き方・労働環境に関する取組

従業員の働き方・労働環境に関する取組については、現在は「有給休暇の取得推進」や「柔軟な働き方の推進(テレワーク、フレックスタイム等)」に取り組む企業が比較的多く、働きやすい職場環境の整備が進められていることがうかがえます。

今後取り組みたい施策としては、「柔軟な働き方の推進」(9 件)が最も多く挙げられており、現在の取組に加えてさらなる拡充を検討している企業が多いことがうかがえます。また、「有給休暇の取得推進」や「長時間労働の是正」(各 6 件)も引き続き関心が高く、従業員のワークライフバランス向上に向けた取組が今後も重視されるものと考えられます。

一方で、「育児・介護と仕事の両立支援」や「メンタルヘルス対策」、「ストレスチェックの実施」については、現在取り組んでいる企業数と比較すると、今後の取組意向はやや少ない結果となっています。また、「特になし」との回答も 7 件あり、現状の取組を継続する方針の企業も一定数存在することがうかがえます。

全体として、従業員の働き方・労働環境に関する取組は、制度の新規導入よりも既存施策の充実・定着に重点が置かれている様子が見えられます。

(2) 多様性に関する取組

多様性に関する取組としては、「女性活躍推進」(14 件)が最も多く、次いで「高齢者雇用の推進」(9 件)、「障がい者雇用の推進」(8 件)が挙げられており、多様な人材が活躍できる職場づくりに向けた取組が進められていることがうかがえます。

今後取り組みたい施策としては、「高齢者雇用の推進」(10 件)が最も多く、「障がい者雇用の推進」「女性活躍推進」(各 9 件)が続いています。現在の取組状況とあわせて見ると、これらの分野は既に取り組んでいる企業が多い一方で、さらなる推進への関心も高いことがうかがえます。

また、「多様な人材の管理職登用」は現在取り組んでいる企業が見られなかった一方で、今後の取組意向として 4 件の回答があり、多様な人材の活躍の場を広げる取組への関心が高まりつつあることがうかがえます。

一方で、「LGBTQ+への配慮」は現在・今後ともに 6 件、「外国人材の活用」は現在 5 件、今後 4 件となっており、他の項目と比較すると取組や関心は限定的な状況にあります。また、「特になし」との回答も 5 件あり、現状の取組を継続する方針の企業も一定数存在していることがうかがえます。

全体として、多様性に関する取組は女性、高齢者、障がい者の活躍推進を中心に進められており、今後は管理職登用など活躍機会の拡大に向けた取組にも関心が広がる可能性が示唆されます。

(3) 人材育成・キャリア開発に関する取組

人材育成・キャリア開発に関する取組としては、「資格取得支援制度」と「定期的な研修・教育プログラム」がそれぞれ 12 件と最も多く、従業員のスキル向上を支援する取組が中心となっていることがうかがえます。

今後取り組みたい施策としても、「定期的な研修・教育プログラム」(11 件)が最も多く挙げられており、人材育成の基盤となる教育機会の充実に対する関心が高いことがうかがえます。

また、「リスキリング・学び直しの支援」は現在 3 件であるのに対し、今後は 10 件が取り組みたいと回答しており、今回の設問の中で最も大きな増加が見られます。社会環境や事業環境の変化に対応するため、従業員の新たなスキル習得や能力開発への関心が高まっていることがうかがえます。

一方で、「キャリアパスの明確化」や「メンター制度」は現在・今後ともに回答数が比較的少なく、制度整備や運用面での取組は限定的な状況にあります。また、「実施していない」が現在 8 件である一方、「特になし」は 5 件となっており、今後新たな取組を検討している企業も一定数存在していることがうかがえます。

全体として、人材育成・キャリア開発に関する取組は、従来の研修や資格取得支援に加え、今後はリスキリングや学び直しの支援へと関心が広がりつつあることがうかがえます。

(4) 地域社会との関わりに関する取組

地域社会との関わりに関する取組としては、「地域イベントへの参加・協力」(16 件)が最も多く、次いで「地域企業との連携」(12 件)、「地元雇用の創出」(10 件)が挙げられており、多くの企業が地域とのつながりを意識した活動を実施していることがうかがえます。

今後取り組みたい施策としては、「地域課題解決への貢献」(12 件)が最も多く、「地域企業との連携」(11 件)、「地域イベントへの参加・協力」(10 件)が続いています。現在の取組状況と比較すると、地域イベントへの参加などの交流型の活動に加え、地域課題の解決に向けたより主体的な取組への関心が高まっていることがうかがえます。

また、「ボランティア活動の推進」や「教育機関との連携(インターンシップ受入等)」は、現在の取組件数と今後の取組意向が同程度となっており、継続的な実施が期待される分野と考えられます。

一方で、「特になし」は 3 件にとどまっており、多くの企業が今後も何らかの形で地域社会との関わりを維持・強化していく意向を持っていることがうかがえます。

全体として、地域社会との関わりについては、地域との交流や連携を基盤としながら、今後は地域課題の解決や地域活性化への貢献など、より地域社会へのインパクトを意識した取組へと関心が広がっていることがうかがえます。

(5)SDGs 取組に関する情報発信の際の媒体について、活用しているもの

SDGs に関する情報発信の媒体としては、「自社ウェブサイト(企業サイト、事業紹介ページ等)」(17 件)が最も多く活用されており、多くの企業が自社の公式情報発信チャンネルを中心に SDGs の取組を発信していることがうかがえます。

次いで、「SNS(X、Instagram、Facebook、LinkedIn 等)」(9 件)が挙げられており、デジタル媒体を活用した情報発信も一定程度進められていることがうかがえます。また、「展示会・イベント・セミナーでの発信」(6 件)や「行政・商工会など外部団体の Web 掲載」(5 件)など、自社媒体以外のチャンネルを活用した情報発信も行われています。

一方で、「プレスリリース・ニュースリリース」(4 件)や「社内報・社内掲示板」(3 件)、「地域紙・業界紙など外部メディア」「統合報告書・サステナビリティレポート」「パンフレット・会社案内」(各 2 件)の活用は比較的少ない結果となっています。

全体として、SDGs に関する情報発信は、自社ウェブサイトや SNS を中心とした比較的取り組みやすい媒体に集約される傾向がみられます。一方で、外部メディアや統合報告書等を活用した発信は限定的であり、今後は発信対象や目的に応じて情報発信チャンネルを多様化する余地があることがうかがえます。

3. 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果

「人や社会」に関する SDGs の取組を推進することで期待する効果としては、「企業イメージの向上」(19 件)が最も多く挙げられており、SDGs への取組を企業価値やブランド力の向上につなげたいと考える企業が多いことがうかがえます。

次いで、「従業員満足度の向上」(16 件)、「地域での存在感向上」(14 件)、「取引先からの評価向上」(14 件)が続いており、企業の社会的評価やステークホルダーとの関係強化に対する期待が高いことがうかがえます。

また、「優秀な人材の確保・定着」(12 件)や「新規ビジネス機会の創出」(11 件)も一定数挙げられており、SDGs の取組を経営課題の解決や事業成長につなげることへの期待も見られます。

一方で、「生産性の向上」は6件と比較的少なく、SDGsの取組については、業務効率化などの直接的な経営効果よりも、企業イメージの向上や人材確保、地域・取引先との関係強化といった効果が期待されていることがうかがえます。

全体として、SDGsの取組は社会貢献活動としてだけでなく、企業価値の向上や人材確保、事業機会の創出など、企業経営における多面的な効果が期待されていることがうかがえます。

4. 「人や社会」に関するSDGs取組を進める上での課題

「人や社会」に関するSDGsの取組を進める上での課題としては、「人材・マンパワー不足」(15件)が最も多く、次いで「予算・資金不足」(12件)が挙げられています。SDGs推進の必要性は認識されているものの、実際に取り組むための人的・財務的なリソースの確保が大きな課題となっていることがうかがえます。

また、「効果測定の方法がわからない」(6件)、「ノウハウ・知識不足」(6件)も一定数挙げられており、取組の進め方や成果の把握に関する課題を抱える企業も少なくないことがうかがえます。

一方で、「何から取り組めばよいかわからない」(2件)や「情報発信の方法がわからない」(2件)、「取引先や顧客の理解が得られない」(1件)は比較的少ない結果となっています。このことから、SDGsへの関心や必要性については一定程度浸透しているものの、実践段階におけるリソース確保や運用面での課題が大きいことがうかがえます。

なお、「特に課題はない」と回答した企業も4件あり、一部の企業では取組体制や推進環境が整いつつあることもうかがえます。

全体として、SDGs推進における課題は、取組の必要性や方向性の理解不足よりも、人材・資金の確保やノウハウの蓄積といった実行面に集中していることがうかがえる結果となりました。

5. SDGs取組を進める上での課題を解決するために必要な支援

SDGsの取組を進める上で課題を解決するために必要な支援としては、「研修・セミナーの開催」(12件)が最も多く、次いで「補助金・助成金の活用」(11件)、「企業間ネットワークの構築」(9件)が挙げられています。

前問では、「人材・マンパワー不足」や「予算・資金不足」、「ノウハウ・知識不足」が主な課題として挙げられていましたが、本結果からは、それらの課題に対応するための知識習得や情報共有、資金面での支援が求められていることがうかがえます。

また、「好事例の情報提供」(8件)や「専門家によるコンサルティング」(7件)も一定数挙げられており、自社のみで取組を進めるのではなく、先進事例や専門的な知見を活用しながらSDGsを推進したいというニーズも見られます。

一方で、「外部認証取得支援」(2件)は比較的少なく、現時点では認証取得そのものよりも、まずは取組の推進や体制整備に関する支援が優先されていることがうかがえます。

全体として、SDGs推進に向けては、資金面の支援に加え、知識やノウハウの習得、企業同士の情報交換の機会など、実践的な支援へのニーズが高いことがうかがえる結果となりました。

6. まとめ

本調査では、「人や社会」に関するSDGsの取組として、働き方改革、多様性の推進、人材育成、地域社会との関わりなどに取り組む企業が多く見られました。特に、従業員の働きやすい環境づくりや女性活躍の推進、地域との連携に関する取組が進められており、企業が従業員や地域社会との関係性を重視していることがうかがえます。また、こうした取組により、企業イメージの向上や従業員満足度の向上、人材の確保・定着などの効果が期待されていることも明らかとなりました。

一方で、人材・マンパワー不足や予算・資金不足、ノウハウ不足などが課題として挙げられており、「人や社会」に関するSDGsの取組を継続・発展させるためには、研修・セミナーの充実や補助金・助成金の活用促進、企業間の情報共有機会の創出などの支援が重要であることがうかがえる結果となりました。

IV. アンケート票

【神奈川県中小企業診断協会】SDGs 取り組みに関するアンケート依頼

神奈川県中小企業診断協会 SDGs プロジェクト

県と一般社団法人神奈川県中小企業診断協会は、2025 年 2 月に「SDGs推進協定」を締結し、連携して県内中小企業の SDGs の取り組みを支援しております。

今般、その取り組みの一環として、神奈川県中小企業診断協会から、パートナー企業の皆さまへアンケートのご依頼があります。ご協力の程、よろしくお願いします。

【SDGs取り組み(人や社会)に関するアンケートのお願い】

企業活動は、社員や地域など“人や社会”との関わりの上に成り立っています。

パートナー企業の皆さまが、人を大切にし、社会とともに成長していくためにどのような取り組みをされていらっしゃるかアンケート形式でお伺いいたします。

* 必須

0. 基本情報

- ・企業名
- ・所在地
- ・業種 * (以下から選択)
製造業、建設業・不動産業、サービス業、卸売業・小売業、情報通信・広告業、
運輸・物流・倉庫業、その他:
- ・従業員数 * (以下から選択)
10 名未満、10-50 名、51-100 名、101-300 名、301 名以上
- ・SDGs 推進担当者あるいは部署の有無 * (以下から選択)
ある、ない、検討中
- ・かながわ SDGs パートナーへの登録状況 * (以下から選択)
登録中、登録していないが、登録検討中、登録していない

1. 「人や社会」に関する SDGs 取組(現在実施していること)

1-1 従業員の働き方・労働環境に関する取組について、実施しているものをすべてお選びください *

- ☐ 柔軟な働き方の推進(テレワーク、フレックスタイム等)
- ☐ 長時間労働の是正
- ☐ 有給休暇の取得推進
- ☐ 育児・介護と仕事の両立支援(休業制度や復職支援)

- ☐ ストレスチェックの実施
- ☐ メンタルヘルス対策(カウンセリング窓口、相談体制の整備)
- ☐ 実施していない
- ☐ その他()

1-2 多様性に関する取組について、実施しているものをすべてお選びください *

- ☐ 女性活躍推進
- ☐ 障がい者雇用の推進
- ☐ 外国人材の活用
- ☐ 高齢者雇用の推進
- ☐ LGBTQ+への配慮
- ☐ 多様な人材の管理職登用
- ☐ 実施していない
- ☐ その他()

1-3 人材育成・キャリア開発に関する取組について、実施しているものをすべてお選びください *

- ☐ 定期的な研修・教育プログラム
- ☐ 資格取得支援制度
- ☐ キャリアパスの明確化
- ☐ メンター制度
- ☐ リスキリング・学び直しの支援
- ☐ 実施していない
- ☐ その他()

1-4 地域社会との関わりに関する取組について、実施しているものをすべてお選びください *

- ☐ 地域イベントへの参加・協力
- ☐ 地元雇用の創出
- ☐ 地域企業との連携
- ☐ ボランティア活動の推進
- ☐ 地域課題解決への貢献
- ☐ 教育機関との連携(インターンシップ受入等)
- ☐ 実施していない
- ☐ その他()

1-5 SDGs 取組に関する情報発信で活用している媒体をすべてお選びください *

- ☐ 自社ウェブサイト(企業サイト、事業紹介ページ等)
- ☐ SNS(X/旧 Twitter、Instagram、Facebook、LinkedIn など)

- ☐ 社内報・社内掲示板
- ☐ プレスリリース・ニュースリリース
- ☐ パンフレット・会社案内
- ☐ 統合報告書・サステナビリティレポート
- ☐ 展示会・イベント・セミナーでの発信
- ☐ 地域紙・業界紙など外部メディア
- ☐ 行政・商工会など外部団体の Web 掲載
- ☐ 情報発信は行っていない
- ☐ その他()

2. 「人や社会」に関する SDGs 取組(今後取り組みたいこと)

2-1 従業員の働き方・労働環境に関する取組で 今後取り組みたい内容をすべてお選びください

*

- ☐ 柔軟な働き方の推進(テレワーク、フレックスタイム等)
- ☐ 長時間労働の是正
- ☐ 有給休暇の取得推進
- ☐ 育児・介護と仕事の両立支援(休業制度や復職支援)
- ☐ ストレスチェックの実施
- ☐ メンタルヘルス対策(カウンセリング窓口、相談体制の整備)
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

2-2 多様性に関する取組で、今後取り組みたい内容をすべてお選びください *

- ☐ 女性活躍推進
- ☐ 障がい者雇用の推進
- ☐ 外国人材の活用
- ☐ 高齢者雇用の推進
- ☐ LGBTQ+への配慮
- ☐ 多様な人材の管理職登用
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

2-3 人材育成・キャリア開発に関する取組で、今後取り組みたい内容をすべてお選びください *

- ☐ 定期的な研修・教育プログラム
- ☐ 資格取得支援制度
- ☐ キャリアパスの明確化
- ☐ メンター制度

- ☐ リスキリング・学び直しの支援
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

2-4 地域社会との関わりに関する取組について、今後取り組みたい内容をすべてお選びください

*

- ☐ 地域イベントへの参加・協力
- ☐ 地元雇用の創出
- ☐ 地域企業との連携
- ☐ ボランティア活動の推進
- ☐ 地域課題解決への貢献
- ☐ 教育機関との連携(インターンシップ受入等)
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

3. 期待する効果

3-1 「人や社会」に関する SDGs 取組を推進することで、期待する効果をすべてお選びください *

- ☐ 従業員満足度の向上
- ☐ 優秀な人材の確保・定着
- ☐ 企業イメージの向上
- ☐ 生産性の向上
- ☐ 取引先からの評価向上
- ☐ 新規ビジネス機会の創出
- ☐ 地域での存在感向上
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

4. 取組を進める上での課題

4-1 「人や社会」に関する SDGs の取組を進める上での課題をすべてお選びください *

- ☐ 人材・マンパワー不足
- ☐ 予算・資金不足
- ☐ ノウハウ・知識不足
- ☐ 経営層の理解不足
- ☐ 従業員の理解・協力不足
- ☐ 情報発信の方法がわからない
- ☐ 効果測定の方法がわからない
- ☐ 何から取り組めばよいかわからない

- ☐ 取引先や顧客の理解が得られない
- ☐ 特に課題はない
- ☐ その他()

5. 必要な支援

5-1 課題解決のために必要な支援をすべてお選びください*

- ☐ 専門家によるコンサルティング
- ☐ 好事例の情報提供
- ☐ 補助金・助成金の活用
- ☐ 研修・セミナーの開催
- ☐ 企業間ネットワークの構築
- ☐ 社内体制・制度の整備
- ☐ 外部認証取得支援(例:ISO14001、えるぼし、くるみん、Y-SDGs 等)
- ☐ 特になし
- ☐ その他()

アンケートは以上です。ご回答のご協力、誠にありがとうございました。