

日経BPコンサルティング

Nikkei BP Consulting, Inc.

Sustainability Report 2023

日経BPコンサルティング サステナビリティレポート 2023

CORPORATE PHILOSOPHY

わたしたちのスローガン

COMMUNICATION &

どんなものにも、語るべきストーリーが必ずあります。
 形があるものやないもの、ふと誰かが発した言葉、何の変哲もないような日常……。
 新たな価値につながる物語の芽を見つけて、未来へと語り、育てていく。
 その手段となるのがコミュニケーションです。
 無色透明なコミュニケーションではなく、
 さらに価値ある「コミュニケーション&何か」をお客様や社会に届けたい。
 この想いを胸に新しいスローガンを定めました。

わたしたちのミッション

企業と社会のコミュニケーション課題を
 専門家チームの知恵で粘り強く解決します。

わたしたちのビジョン

良いコミュニケーションは社会に和をもたらす。
 わたしたちはそう信じています。

しらべる・つくる・つたえる力で
 より良いコミュニケーションの輪をひろげたい。

社会に和を、未来に輪を。

INDEX

chapter 01	トップメッセージ サステナビリティ経営を「情報の力」で支えています	3
chapter 02	サステナビリティ経営	
	サステナビリティ推進体制	6
	マテリアリティと目標・KPI	7
	マテリアリティマップ	8
	マテリアリティ特定プロセス	9
	第三者コメント	9
chapter 03	社会・環境への取り組み	
	人権と環境に配慮した事業活動	10



国連グローバル・コンパクト
 日経BPコンサルティングは、
 国連が提唱する人権、労働、
 環境、腐敗防止の4分野、10
 の原則に賛同し、国連グロー
 バル・コンパクトに署名、
 2019年1月17日(木)付で加入
 しています。



「くるみん」認定取得
 日経BPコンサルティング
 は、社員の仕事と育児の両
 立を推進した実績が認めら
 れ、2023年に「子育てサ
 ポート企業」として厚生労
 働省の認定を取得していま
 す。

■ 報告の対象・範囲等
 報告事業体：株式会社日経BPコンサルティング
 報告期間：2022年1月～12月（2022年度）

■ お問い合わせ先
 株式会社日経BPコンサルティング <https://consult.nikkeibp.co.jp/contact/>



サステナビリティ経営を 「情報の力」で支えています

代表取締役社長 寺山 正一



日経BPコンサルティングの使命と 目指す姿

日経BPコンサルティングは「情報」を扱う企業です。情報は、より良い経済社会をつくらせていくためにあります。そして、情報の力によってより良い経済社会の実現に具体的に貢献していくこ

とが、私たちの使命であると考えています。

情報を扱う事業の面白さは、手がける仕事の範囲を超えて大きな影響力を持てる場所、社会にインパクトを与えられるところにあります。情報を媒介にして、お客さまに経済価値と社会価値を両立させる事業を推進していただくことで、私たちも大きな影響力を持つことができる

わけです。だからこそ、私たちはそのためのスキルとともに、倫理観や使命感も身につけていかなければなりません。

私は大学時代、経済学部で資本主義を批判的に分析するマルクス経済学を専攻していました。1987年に社会人となり、その2年後にベルリンの壁が崩壊。この事象によって、資本主義対共産主義のイデオロギーそして経済社会体制の対立が、資本主義の勝利に終わったという結論になったはずですが、ところが四半世紀を経過し、いまあらためて資本主義の課題といますか、ある意味暴走とも呼べるような曲がり角に直面している状況だと認識しています。

私自身の根本にある価値観は変わらず、良い会社とはどういうものであり、実現するにはどうすればいいかを仕事として考え、実践してきました。

ESG投資やSDGsは、それを企業活動の中で具体的に実現していくツールとしても極めて優れたものです。だからこそESG投資やSDGsの推進に一生懸命取り組み、経済社会、そして企業をいかにより良いものにしていくかが、私たちにとって最も大事なことなのです。

外部環境の現状と課題の認識

いま、外部環境が大きく変化しています。私たちの業務に近いところでは、紙からデジタルへと情報の伝達手段が移ってきたこと、情報というものが政府や企業といった団体から発信されて出回るものだけでなく、SNSが典型的ですが誰もが手軽に情報発信でき、手に入れられる、つまり情報の民主化・大衆化・双方向化が進んできたことが、大きな変化であると捉えています。

これは紙を媒介とする情報伝達のみで立脚している企業にとっては危機ですが、当社は情報を多種多様なデジタルサービスと組み合わせて提供しています。紙からデジタルへとツールが変わったからといって、私たちが持っている本



質的な使命や機能が失われるわけではありません。この100年でエネルギーが石炭から石油に変わっても、エネルギー自体のニーズが低くなったわけではないことと同様です。むしろ、当社の使命や事業の意義は一層強くなったと自負しています。

その中で、「データ」と「グローバル」の2つのポイントがより重要になっていると感じます。「日経ビジネス」の編集長を2008年から3年間務めていましたが、そのときに意識したのがまさにこの2つでした。このうち「データ」については、外から入ってくる情報を私たちが最先端に近いところでキャッチし、それを事業としてお客さまに展開していくことが必要です。一方の「グローバル」に関しては、国内のお客さまにフォーカスしている現状を踏まえると、いまますぐグローバル化に乗り出す余力はないと考えていますが、今後長い目で見るなら、必然的に国外も視野に入ってくるでしょう。AIの著しい進化で自動翻訳なども容易になり、その状況をサポートしてくれるはずだ。

このデジタル化、データとグローバル、そしてAIの進化に加えて、世界全体の環境が変化し、しかも正解がない時代であるというのは大変なことだ。

企業として、価値を提供し続けるためには、私たち自身が常に最先端でキャッチアップし、変わっていかねばなりません。そのためには事業領域の拡大と、新しい人材の採用は重要なポイントとなります。

加えて、サステナビリティ事業が典型ですが、私たち以上に専門性が高く最先端の事業を手がけている外部のパートナーと組み、新事業をつくっていくとともに、そのノウハウを蓄積しながら共に人を育てることで、事業をより高度化していきたいと考えています。この観点から、将来性豊かなパートナーの皆様との協業を、さらに積極的に展開していきたいと考えています。

サステナビリティ経営の施策と人的資本の重要性

2022年の1年間、当社のマテリアリティ特定に関わる委員会の議論に私と役員全員が同席しました。

私が大学の頃、経営というものには数字でエビデンスを取れない部分が多く、科学的ではないと言われていました。しかし現在は大きく変わり、プロセスをシステムチックかつ合理的に管理することが可能になっています。スポーツ

の世界でもいま多くの選手が高い成績を上げられるのは、プロセスを数値やデータで合理的に管理できるようになったからでしょう。サステナビリティ経営に関わるマテリアリティの特定においても同様で、プロセスをきちんと管理できなければ目指した成果を出すことはできません。1年間議論に立ち会ったことで、数値管理と経営の大きな方向性を結び付け、組織の大勢の人間が課題と目標を共有できるようになったことを実感しました。

特定した6つのマテリアリティのうち、半分の3つは人的資本に関するものです。経営者としては、やはり社員一人ひとりに成長していただきたい。社員の成長が会社としての成長を支える柱となるのはもちろん、身につけたものは会社を超えて自らの財産として残っていきます。

ですから、社員にはeラーニングなど学びの機会を積極的に提供していますし、新しい事業を始めることで得られる蓄積、協業するパートナーから得られる気付きなども成長に大いに役立つでしょう。そのためのツールはいろいろとありますし、提供していくのも経営の仕事です。この会社で様々な仕事に携わることで、社員一人ひとりが成長し、付加価値を高めていただけたらと願っています。

余談になりますが、私が社長に就任してから週1回、社員向けに趣味の映画や社会情勢、サステナブル経営に関わることなど様々なテーマでエッセーのような文章を配信しています。会社のトップにできることは、会社の雰囲気をつくったり、あるいは良い状態に保ったりして、社員の心理的安全性を担保すること。この配信も、社長として会社の雰囲気をより良く変えたいとの思いから始めました。

社長は事業のあらゆる部分に専門性をもって精通しているわけではありません。当然ですが人それぞれに得意と不得意があり、私の場合は文章を書くことが得意だと認識していますが、それは当社の事業に直結するスキルではありません。だからこそ、私にないスキルを持っている社員たちが、その能力を発揮しやすい環境をつくるという社長としての仕事に、私なりのスキルを生かしていけたらと考え、取り組みを続けています。

人的資本に関わるところに加えて、日本経済新聞社グループ（以下、日経グループ）として重視している部分もあります。冒頭お話ししたように、当社は情報を媒介として企業や自治体、さらには日本社会自体をより良い方向に変えていくお手伝いをするを使命としています。

人間の力をより良い方向に生かし、組織として成長していく上で、情報の力は大事です。情報を扱う日経グループは、本質的にその部分で貢献しなければならないと考えています。

幸いなことに、日経グループには社会から高い信頼をいただいています。グループの一員である当社も、信頼に応えなければなりません。同時に日経グループの強い影響力を良い会社、良い経済社会をつくるために生かし、品質の高いサービスを提供していくことが、まさに当社の仕事です。持ち得る社会関係資本や知的資本を成長ドライバーに据えて、社会にポジティブなインパクトをもたらしたいと思っています。

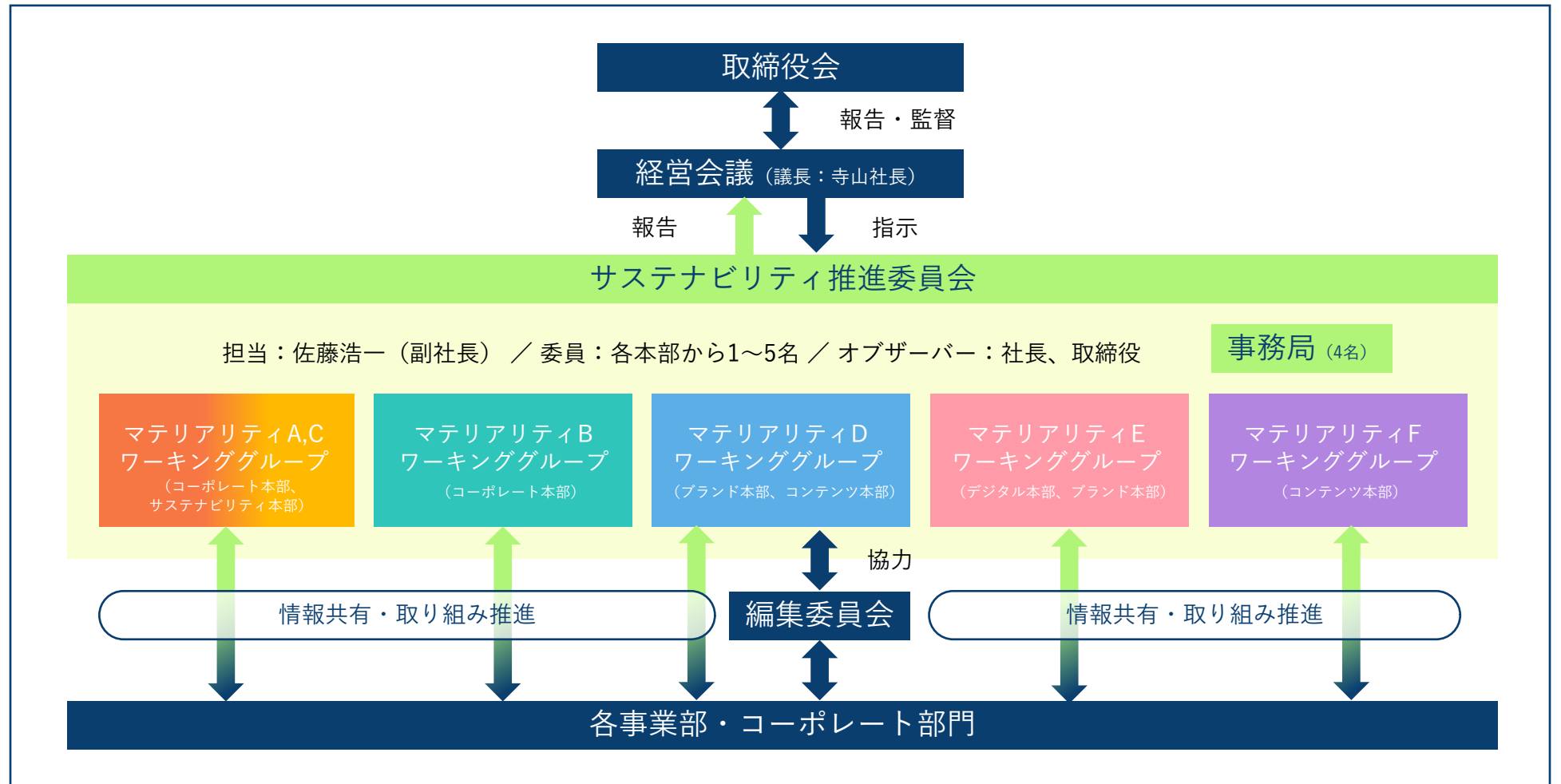


代表取締役社長

寺山 正一

サステナビリティ推進体制

当社は、国連グローバル・コンパクト署名企業として、自社のサステナビリティへの取り組みを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」(委員長：取締役副社長)を設置しています。サステナビリティ推進委員会では、事業活動を通して起こるネガティブインパクトを抑止するために取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティの課題は大きく6分野あります。5つのワーキンググループがそれぞれの担当課題を持ち、社内の事業部やコーポレート部門と連携して、KPIを管理します。



サステナビリティ
経営

マテリアリティと目標・KPI

当社は「企業と社会のコミュニケーション課題を専門家チームの知恵で粘り強く解決します。」というミッションの下、自社のサステナビリティ経営の推進、および、顧客企業のコミュニケーション支援にむけ、6つのマテリアリティと10の取り組みテーマを特定しました。マテリアリティは、目標とKPIにおいて毎年進捗をモニタリング、開示し、改善を図り遂行することで、グローバルな社会課題の解決と長期的な企業価値の向上を追求し、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

- A** 世代に偏りのない多様な人材の採用と能力育成
企業コミュニケーション支援を本業とする弊社は、従業員こそが事業活動の源泉です。人的資本の多様性推進と育成に注力します。
- B** 多様な人材が活躍できる職場づくり
優秀な人材が、能力を存分に発揮できる職場環境は重要と考えます。女性活躍、長時間労働削減、柔軟な勤務・雇用等に取り組みます。
- C** サプライチェーン上の人権・労働への配慮
各専門家、パートナー企業等、広範で専門性の高いネットワークは生命線であり、自社のみならず全体での人権・労働のリスク最小限化に努めます。
- D** 納品物への責任
弊社サービスは、顧客企業の企業価値、ブランドに大きな影響を及ぼします。その品質責任は最重要と捉え、追求していきます。
- E** 腐敗防止とコンプライアンス
インサイダー取引、贈収賄等の腐敗の防止、法令順守は、メディア企業グループの一員として最重要課題として長年取り組んでいます。
- F** 環境への配慮
オフィスでの脱炭素と資源循環の施策をはじめ、印刷会社への協力要請、顧客企業への環境負荷低減の提案を含め、取り組みます。

ESG	No	マテリアリティ	No	取り組みテーマ	KPI	目標							
						目標値(基準年)	目標年(基準年)						
S	A	世代に偏りのない多様な人材の採用と能力育成	1	多様な人材およびリーダー候補となる人材の採用	全社採用人数	6人	2023年						
						6人	2024年						
						6人	2025年						
					30代以下の従業員採用人数	2人	毎年(2025年以降)						
					入社3年後の従業員グレード昇格者の割合	70%以上	毎年(2024年以降)						
					3年定着率	60%以上	毎年(2024年以降)						
					B	多様な人材が活躍できる職場づくり	2	能力を伸ばす教育	従業員1人あたりの年間研修回数	3回	2024年		
									3	ジェンダー平等・女性活躍推進	女性従業員の育休取得率	100%	該当年
											男性従業員の育休取得率	80%	該当年
											女性管理職(部長以上)比率	30%	2027年
4	ディーセントワーク	在宅勤務率	開示する	毎年									
		平均有給休暇取得率	70%以上	2025年									
		5	安全で健康的な労働環境	平均残業時間(法定労働時間換算)							40時間/月以下	毎年	
				定期健康診断受診率							100%	毎年	
				ハラスメント研修受講率							100%	実施年	
				C							サプライチェーン上の人権・労働への配慮	6	下請法順守、取引先の適切な選定・管理
					サプライヤー行動規範の取引先の同意率	100%	毎年(2024年以降)						
					下請法に関する研修受講率	100%	毎年						
				D	納品物への責任	7	品質の向上	定期媒体、タイアップ広告(印刷物、Web)、郵送調査票への校園実施率	100%	毎年			
								E	腐敗防止とコンプライアンス	8	情報セキュリティ対策および法令順守(著作権侵害、インサイダー取引防止)	年1回、従業員に実施している情報セキュリティおよびインサイダー取引防止研修の受講率	100%
年1回、従業員に実施している著作権研修の受講率	100%											2022年	
新規取引先に関する発注先登録票の提出漏れ件数	0件			2024年									
F	環境への配慮	9	紙資源利用の削減	個人情報保護委員会への報告および本人通知が必要な重大インシデント件数	0件	2022年							
				10	気候変動対策、循環経済の実現、サプライヤーの環境対応	コピー用紙の使用量の削減率	10%	2030年(2022年比)					
						再生紙やFSC認証紙等の自社での採用率	100%	毎年					
クライアントへの再生紙やFSC認証紙等の提案率	100%	毎年											
					環境マネジメントシステムまたは環境方針を持つ印刷会社への発注率	80%	2024年						

マテリアリティマップ

6つのマテリアリティ配下にある10の取り組みテーマについて、横軸を経営視点、縦軸をステークホルダー視点にとり、重要度を評価しました。企業コミュニケーション支援を本業とする当社は、環境より社会、とりわけ従業員に関するテーマ、顧客企業に対する責任が重要という評価となっています。



マテリアリティ

- A** 世代に偏りのない多様な人材の採用と能力育成
- B** 多様な人材が活躍できる職場づくり
- C** サプライチェーン上の人権・労働への配慮
- D** 納品物への責任
- E** 腐敗防止とコンプライアンス
- F** 環境への配慮

マテリアリティ特定プロセス

全社を横断するサステナビリティ推進委員会にて、代表取締役社長と全取締役が毎回参加する体制の下、議論を重ね、マテリアリティの特定に取り組みました。

STEP
1

社会課題の現状分析とマテリアリティ候補の選定

委員会にて、本部ごとに当社の事業がステークホルダーに及ぼすプラスとマイナスの影響を、サプライチェーン全体において洗い出しました。これらをGRIスタンダードに照らして整理することで、当社を取り巻く社会課題の現状分析を行うとともに、マテリアリティの候補としました。

STEP
2

責任部門の明確化と、重要度の評価

マテリアリティの候補について、委員会にて主管部署を明確化し、長期的なステークホルダー視点と経営視点の2軸にて重要度を評価してマップに落とし込み、候補を絞り込んでいきました。その重要度マップは経営層で協議し、6つのマテリアリティと10の取り組みテーマに整理しました。

STEP
3

KPI・目標の設定と、第三者意見での妥当性確認

マテリアリティの取り組みの進捗をモニタリングするため、各主管部署が中心となって協議を重ね、現行の事業計画や目標と連動させながら、マテリアリティごとにKPI（指標）と目標を設定しました。これらについて第三者に意見を求め、妥当性と客観性を精練させていきました。

STEP
4

取締役会へ報告し、マテリアリティを特定

最終的に、6つのマテリアリティと10の取り組みテーマ、およびそれぞれのKPI・目標は、経営会議での審議、承認を経て、取締役会で報告され、決定いたしました。これにより当社は、主管部門を中心にマテリアリティに取り組んでまいります。

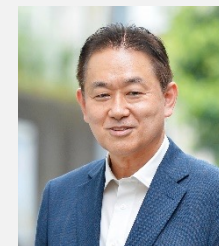
第三者コメント

株式会社ESGシフト 代表取締役 本田 健司 氏

VUCAな現代において、企業は社会の変化に対して柔軟かつ強靱な対応が求められます。それには、経営と従業員が一丸となるために、経営と従業員が同じ課題意識を持つことが重要です。企業の重要課題であるマテリアリティを経営と従業員が共に意識することは、柔軟かつ強靱な組織基盤構築につながるため、今、マテリアリティの重要性は高まっています。

しかし、世の中にあるマテリアリティは、形式的なものや経営者の独り善がりのものもあり、課題意識の醸成が進んでいない気がします。つまり、内容も重要ですが、それ以上にマテリアリティ策定時や浸透時に課題意識を醸成させる過程が重要です。

日経BPコンサルティングのマテリアリティ策定では、経営幹部全員と従業員で十数回ものミーティングが行われました。マテリアリティの策定過程としては模範と言えます。特にマテリアリティごとに作られたKPIには、進捗をモニタリングしようとする真剣な姿勢や現場での課題感が見られ、経営と従業員で活発な議論をしたことがうかがえます。今後は、従業員全員に浸透させて、進捗を会社全体で共有しながら2～3年スパンで見直しを行い、さらにマテリアリティに対する意識を高めることを期待します。



本田 健司 氏

(株) 野村総合研究所 (NRI) でシステムエンジニアとして数多くの企業のシステム開発に携わった後、2016年10月にサステナビリティ推進室長に就任し、22年3月までサステナビリティ推進体制の構築をけん引。同年6月に退職、(株) ESGシフトを設立。NRIにおける14年からのサステナビリティ推進活動の奮闘記を綴ったコラムを雑誌『日経ESG』（19年10月号～22年4月号）に連載、そのコラムをもとに21年4月『イチからつくるサステナビリティ部門』（日経BP）を出版。

人権と環境に配慮した事業活動

マテリアリティを特定するとともに、人権方針、環境方針を策定しました。今後はこれらの方針の下、サステナビリティの取り組みを遂行していきます。

日経BPコンサルティング 人権方針

日経BPコンサルティングは「企業と社会のコミュニケーション課題を専門家チームの知恵で粘り強く解決します。」というミッションにおいて、従業員と取引先の皆様の人権尊重と適正な労働慣行を、経営課題のひとつとして認識し、当方針の順守を徹底してまいります。

1. 適用範囲

本方針は日経BPコンサルティングの全ての役員と従業員、および取引先を含む当社の事業活動に携わる全てのステークホルダーの皆様に適用されます。

2. 人権の尊重、国際規範と法規制等の順守

当社は、人権を全ての人に与えられた基本的権利と認識し、人権を尊重します。

「国際人権章典（※1）」と「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言（※2）」、「ビジネスと人権に関する指導原則（※3）」等の国際規範を支持します。事業活動を行う国や地域で適用される法令を順守し、もしもその法令と国際規範との間に矛盾がある場合は、国際規範の尊重に努めます。

出生、国籍、人種、民族、障がいの有無、宗教、思想・信条、性別、性自認、性的指向、年齢、社会的身分、職種や雇用形態等による、あらゆる差別や精神的・身体的・性的なハラスメントといった、人権を侵害する一切の行為を禁止します。
従業員の雇用や処遇、報酬において差別を禁止し、機会の均等と評価の平等を確保します。

安心、安全な職場環境の維持に努めます。

強制労働及び児童労働を禁止します。

労使協定を始め労働基準に関する法令を順守します。結社の自由と団体交渉の権利を尊重し、経営と従業員の代表との対話・協議の機会を設けて、より良い労働慣行と労使関係の構築に努めます。

言論と表現の自由、著作権を尊重し、プライバシーの保護を徹底します。

3. 人権デューデリジェンス

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って人権デューデリジェンスのプロセスを構築・実行し、人権への負の影響を特定し、防止と軽減に努めます。

4. 救済と是正

当社は、人権への負の影響を受けたステークホルダーの皆様が利用できる救済システムを構築し、当社が人権への負の影響を与えた、若しくは助長したと明らかになった場合には、適切な手段と継続的な対話により是正・救済に努めます。

5. 対話と協議

当社は、本方針を実行するため、関連するステークホルダーの皆様との継続的な対話と協議に努めます。

6. 社内啓発

当社は、全ての役員と従業員に対し、本方針の実行に必要な教育や研修を継続して実施します。

7. 情報開示と報告

当社は、人権尊重の取り組み状況と結果を、ウェブサイト等を通じて定期的に開示します。

2023年9月29日制定
株式会社日経BPコンサルティング 代表取締役社長 寺山正一

※1「国際人権章典」は、3つの国際文書「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」の総称。人権尊重の国際的な原則として認められている。

※2「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」には、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」「あらゆる形態の強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」「安全で健康的な労働環境」の5つの原則が掲げられている。

※3国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は、国連人権理事会によって承認され、ビジネスが人権に与える負の影響において、企業に対し、人権方針の策定と人権リスクの特定・予防・軽減・救済のための人権デューデリジェンスの実施等を求めている。

社会・環境への 取り組み

日経BPコンサルティング 環境方針

日経BPコンサルティングは、地球環境問題を世界共通の課題として認識しており、「企業と社会のコミュニケーション課題を専門家チームの知恵で粘り強く解決します。」というミッションにおいて、環境に配慮した事業活動と企業コミュニケーションのあり方を、取引先の皆様とともに求めてまいります。

1. 法規制等の順守

当社は、環境保全に関する国際的な宣言、条約、規約ならびに事業を展開する国や地域の法規制を順守します。

2. 環境負荷低減の取り組み

資源循環の推進

資源の効率的な利用、廃棄物の削減、リユース、リサイクルに努め、環境負荷低減に取り組めます。

気候変動への対応

事業活動に伴う温室効果ガス排出の削減、エネルギー利用の効率化、再生可能エネルギー利用の拡大を推進し、気候変動の緩和に努め、適応を進めます。
2030年までにスコープ1・2の実質ゼロを実現し、さらに50年までにはバリューチェーンの排出（スコープ3）を含めた実質ゼロをめざします。

環境汚染の防止

化学物質等による環境汚染の軽減、大気汚染物質の排出削減に取り組めます。

3. モニタリング

当社は、環境に関する目標を設定し、定期的に見直しを行い、目標達成に向けて取り組みの継続的な改善に努めます。

4. 教育と研修

当社は、当方針の浸透および取り組みの確実な推進のために、全ての役員と従業員、および取引先に対して研修等を実施します。

5. 情報開示と対話

当社は、環境に関する取り組み状況と結果を、ウェブサイト等を通じて定期的に開示し、ステークホルダーの皆様との対話を行います。

2023年9月29日制定
株式会社日経BPコンサルティング 代表取締役社長 寺山正一