

サステナビリティレポート 2025

Sustainability Report 2025

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。

もくじ

社長メッセージ	3
特集	6
サステナビリティ経営	8
サステナビリティ推進体制	8
マテリアリティ	9
マテリアリティの目標・KPIと実績	10
マテリアリティを特定したプロセス／第三者からのコメント	11
社会・環境への取り組み	12
社会	12
人権と労働慣行／人材育成・能力開発と人事評価／採用／ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)／働きやすい職場と働きがい／労働安全衛生／内部通報制度	
環境	18
環境方針／気候変動／廃棄物管理	
サプライチェーン	20
持続可能な調達	
ガバナンス	21
コンプライアンス／リスク管理	
データセクション	23
ESGデータ	23
賛同イニシアチブと外部評価	24

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：2024年1月～12月（2024年度）
 発行：2025年12月

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/>



「正しいバランス」を常に考え、 組織の価値と社会価値の両立を支援します

情報を通じて、組織を正しい方向へ導く

現代は情報が格段に増え、コミュニケーションの双方向性が高まっています。多くの人が情報を発信でき、その検証もされるようになったのは歓迎すべき変化です。一方で、刺激的な言葉を用いたメッセージや、ショート動画の影響力が強くなりつつあり、情報の受け手が、何が真実なのかを見極めにくくなっているのも事実です。

正しい情報、すなわち、公正・中立で、事実に基づく、その時点で最も正しいと考えられる情報を、適切な手段で、必要なステークホルダーに伝えること。単に伝えるだけではなく、専門的で複雑な内容を、できるだけ分かりやすく伝え、分かろうとする人にその内容が届くようにする、プロの目利きと情報伝達のスキルが求められています。

私たち日経BPコンサルティングは、共感を生むより良いコミュニケーションのデザインによって企業とステークホルダーをつなぎ、企業価値の向上に貢献することをミッションとして、企業や教育機関、自治体などの組織コミュニケーションをお手伝いしてきました。

組織にとって、また、様々なステークホルダーとの関係構築において、共通しているのは組織の持続可能性です。社会は複雑で、サステナブルな環境づくりや企業の利益と社会貢献の両立は簡単なことではありません。

代表取締役社長
寺山 正一



出資者、社員、お客さま、取引先など、どのステークホルダーも「組織が潰れては困る」という共通認識がある一方で、利害が対立する局面もあります。

そこでバランスが重要になります。私たちは日本経済新聞社グループ、日経BPグループの一員として、企業社会における「正しいバランス」を常に考え、情報発信のお手伝いを通じて組織や個人の価値と社会価値の両立を支援します。組織は存在自体が社会に貢献しているとの前提に立っていますので、組織を正しい方向に導くことは、社会への正しい貢献につながると考えています。

人的資本に勝る資源なし

持続可能な組織として社会に貢献し続けていくために欠かせないものは何でしょうか。私は、あらゆる時代のあらゆる社会で、人的資本に勝る資源はないと確信しています。日経BPコンサルティングは、その名の通り、専門性の高い社員集団による、知見やノウハウを提供する組織です。社員数132人という規模でありながら、多岐にわたる専門性を有する社員が在籍しています。当社にとって「人」は競争力の源泉であると同時に、唯一の差異化要因です。

時代や事業環境が変化する中で、正解は固定的なものではなく、バランスの中から見えてくるものです。その変化する正解を、見えていること・見えていないことの双方から導き出せる人材、お客さまが自覚していない強みや弱点を探り出すことのできる、本質を見抜ける質の高い人材が当社には必要です。多様な人材が、共通の価値観や哲学として情報の価値や「正しい情報とは何か」を考え続ける姿勢が大切です。すなわち、事業に直接、役立つスキルやノウハウと、一人ひとりの行動や意思決定の背景にある価値観や行動規範、この両輪が備わってこそ、人的資本の拡充が可能になると考えています。

日常的には、実際の事業サービスを通じて各人が経験を積み、知見を蓄積しな

がら人的資本の質を高めています。併せて、一人ひとりが慣れ親しんだ仕事の枠を超えて新事業に参画することで専門性の幅を広げるための環境も整備しています。

さらに、このレポートの報告対象期間となる2024年からは、一人ひとりが目指すべき職種別のスキルマップを作成してそれを社内公開し、人事評価にはひも付かない形でマネジャーと社員とで実施する1on1ミーティングをベースとする育成制度を導入しました。専門性の向上や対応領域の拡大のためにすべきことを、上司と部下とで定期的に確認しています。

スキルアップを目的とした集合研修は、全社研修と階層別のリアル研修の両立で実施しています。リアル研修ではグループディスカッションを組み込んだプログラムとして、組織の壁を越えたチームで課題を議論し、協力し合う機会をつくり、社内人脈拡大のきっかけづくりとしても機能しています。コンプライアンスや情報セキュリティをはじめとするルールについては、受講後テスト合格を義務付けた各種eラーニングを活用しつつ、意識啓発に努め、着実な業務遂行を担保するようにしています。

従業員エンゲージメントを注視

当社には、全役員が出席する社内委員会が2つあります。一つは人事委員会、もう一つが社内各部署の代表者も参画する、2023年発足のサステナビリティ推進委員会です。後者ではマテリアリティとKPIの定義から議論を始め、外部の知見も得ながら、自分たちで目標と体制を組み立て、マテリアリティとKPIの進捗管理・検証を進めています。

「採用・教育」「多様な人材活用と職場環境」「労働・人権」「品質」「コンプライアンス」「環境」という6項目のマテリアリティを定め、10の取り組みテーマと27項目のKPIを設定しています。「人材力」のような抽象的な概念についても、採用

数や昇格者割合、本人の満足度など、定量化が可能で、少なくとも間違っていないだろうと思える指標をKPIとして選び、実践しています。

経営者としては、主に人材活用と職場環境のマテリアリティが関連する、従業員エンゲージメントの動向を特に注視しています。過重な負荷や心身のストレスなどはマイナスであり、エンゲージメントの悪化の兆しには敏感に反応しています。海外では過度に高いエンゲージメントを前提値とする但也有ありますが、日本の組織文化は異なりますし、様々な事情で今の職場に在籍している社員もいますので、それぞれの社員の最大公約数的なエンゲージメントを悪化させないことが重要だと考えています。

なお、当社においては、「男性だから」「女性だから」といった性別に依存した仕事はありません。女性管理職（部長以上）比率は、2024年に35%。これは政府の2030年目標である30%を既に上回っています。管理職を志向する社員は、若いうちからマネジメント経験を積むことが重要ですので、積極的にその機会をつくるようにしています。多様な人材が専門性を発揮し、働きがいを持って成長



していくための施策と現状認識を、本レポートの特集で紹介しております。ぜひご一読ください。

情報の扱い方で、AIの半歩先に行く

情報の表現方法や伝達手段が変化し、経済的にはインフレが進行し、賃金も上昇する中で、お客さまへの価値提供の方法も進化させる必要があります。今後も、当社はより効果的なコミュニケーション手法の確立に努めます。

技術面では、生成AIの急速な発展が私たちの業界にも大きな影響を与えています。AIは、情報整理や必要な情報を効率的に得る上で有用なツールとして、企業や自治体、個人の間で利用が広がっています。

ただ、冒頭で申し上げた内容に関連しますが、AIが示す情報がどのような立場や視点に基づいているのか、全体のバランスの中でどう位置づけられるのかを見極めることは困難です。特にAIは人間の感性や消費者の思考を先取りする部分は苦手です。AIはあくまでもツールであり、AIが間違えたとしてもそこに責任を求めることはできません。情報の扱い方という意味では、私たちは半歩先に行く必要があります。

私は、業績だけでなく、社会への貢献などの諸指標を含め、自分が社長を引き継いだ時よりもその結果を悪くしないことを強く意識し、当社のかじ取りをしています。サステナビリティが一時的なバズワードではなく、人類が持続的に取り組むべき本質的な課題であるように、AIがもたらす事業環境の変化に対応し、そのメリットを取り込んで商機を見極めながら、バランスの取れたより良いコミュニケーションのお手伝いを通じて、社会に貢献してまいります。

寺山 正一

多様な人材が生きる、 これからの働き方へ

コンサルティング事業をご提供する企業として、マテリアリティの半数は人的資本に関するテーマを設定しています。多様な人材が生きる組織づくりと正しい情報発信の両立を追求し、これまでも時代に即した働き方改革を進めてきました。多様な働き方の選択肢やマネジメント経験機会の提供を通じて、性別や経験を超えて、一人ひとりの適性を生かす新しい組織像を目指します。

人材育成や環境づくりに関する主な進捗

人的資本の充実について、その取り組みの進捗を可視化するため、プロセスを定量的に管理し、重要課題を設計しています。主な進捗をご紹介します。

KPI 女性管理職（部長以上）比率

目標：30%

35.3%

マテリアリティ 多様な人材が活躍できる職場づくり

取り組みテーマ ジェンダー平等・女性活躍推進

24年度は35.3%で、前年度の25%から大きく改善しました。「30%」という目標値も既に超えています。一方、従業員に占める女性の比率が50%を超えているため、女性管理職比率のさらなる向上が今後の課題です。

KPI 従業員1人あたりの年間研修回数

目標：3回

5.9回

マテリアリティ 採用と能力育成

取り組みテーマ 能力を伸ばす教育

24年度の年間研修回数は5.9回と、目標の3回を大きく上回りました。前年度（3.2回）から大幅に改善し、3回以上受講者も54.0%から91.5%へ増加。全従業員が2回以上受講を達成しています。

KPI 3年定着率

目標：60%以上

90.9%

マテリアリティ 採用と能力育成

取り組みテーマ 多様な人材およびリーダー候補となる人材の採用

24年度の中途採用者3年定着率は90.9%で、前年度の66.7%から大きく上昇しました。目標の60%も大きく上回り、業界平均（60-70%程度）と比較しても極めて高い水準を達成しています。

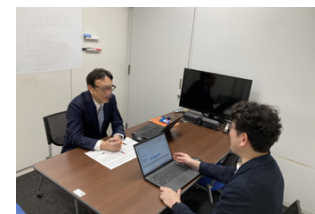
キャリア開発支援

高品質なサービスの提供には、従業員の成長が欠かせません。多様な人材それぞれが能力を高め、その力を存分に発揮できる環境づくりを、継続的に推進しています。（→詳細P13-14へ）

スキルマップと1on1ミーティングによる個別支援

社員の職位に応じたスキルマップを示し、階層別の教育プログラムを通じて必要なスキルの習得を支援しています。

また、個別の育成相談を定例化し、各人の将来像に沿ったジョブローテーションなどを実施することにより、一人ひとりの成長をバックアップしています。



リアルとオンラインを組み合わせた研修

スキルやノウハウと価値観や倫理観の両輪を兼ね備えて実践していけるよう、多角的なテーマで育成研修を計画し、実施しています。eラーニングなど多様な学びの機会を提供しているのに加え、全員が必ず参加するリアル研修を用意して、スキルアップ推進とともに、日常の業務に欠かせない組織の壁を越えたチームプレーの強化を図るべく、対面での研修参加とディスカッションを取り入れたメニューを提供しています。



ビジネスにおける価値観や行動規範を学ぶ機会としては、ハラスメント防止や人権尊重、コンプライアンスなどの研修を実施しています。いずれも参加のしやすさを考慮した形式で実施しています。

育児と仕事の両立を支える制度と実践

ハイブリッド勤務の活用

時代に即した働き方改革の一環として、在宅勤務制度を中心としたハイブリッド勤務を積極的に導入しています。これにより、オフィスでの対面コミュニケーションと、在宅での効率的な業務遂行を両立させています。職場環境の改善を目指し、社員一人ひとりのライフスタイルや業務特性に応じて柔軟な勤務形態を選択できる制度を整備しました。

また、デジタルツールを活用したコミュニケーション基盤を強化し、場所を問わない円滑な業務遂行を可能にしています。これらの取り組みにより、生産性の向上とワークライフバランスの実現を目指しています。多様な働き方の選択肢を提供することで、社員の自律的な業務管理を促進し、より創造的な価値創出につなげています。

多様な両立支援制度の整備

育児と仕事の両立支援を重要な経営課題と位置づけ、25年10月に改正された国の指針に先んじて、包括的な支援制度を整備しています。具体的には、始業時刻の変更制度、月10日以上のテレワーク、短時間勤務制度を既に導入し、社員の多様なニーズに応えています。また「健康経営」の観点から、24年より女性の健康に配慮した施策として低用量ピルの費用補助も実施しています。



若い世代では、子育てと家事、仕事の分担が当たり前となり、男性の育児休業取得も着実に増加しています。育児中の社員に対しては、キャリアの継続を支援する相談体制も整備し、職場全体で子育て世代をサポートする文化を醸成しています。これらの先進的な取り組みにより、仕事と育児の調和のとれた環境づくりを推進しています。

VOICE 1

育児との両立に適した部署に異動し、キャリアを継続

出産後、業務量を調整してもらいましたが、1人完結型の職種で仕事を立て込む時期も多く、育児との両立に難しさを実感する日が続きました。迷惑をかけるのが心苦しく、働き方について悩んでいる旨を上司に伝えたところ、「気にすることはないから」との言葉とともに、チームで仕事をする部署への異動を打診されました。異動先では、子育ての先輩や仲間が多く、「いいよ。私、やっておくから」の言葉が飛び交います。皆さんの役に立ちたいとの思いを抱きながら、時短勤務を継続中です。 S.Y. (女性)



VOICE 2

諦めていた育児参加、会社の勧めで翻意

代わりがすぐに成立する業務スタイルではなく、育休は難しいと諦めていました。ですが会社の強い勧めもあり、出生時育児休業を取得しました。期間中も出社できる制度で、また社内制度の活用により、蓄積年休を振り替えられると担当者から丁寧に説明してもらいました。業務に支障を来すことなく、最も母親がつらいといわれる出産直後を乗り切れ、感謝しています。 K.A. (男性)



VOICE 3

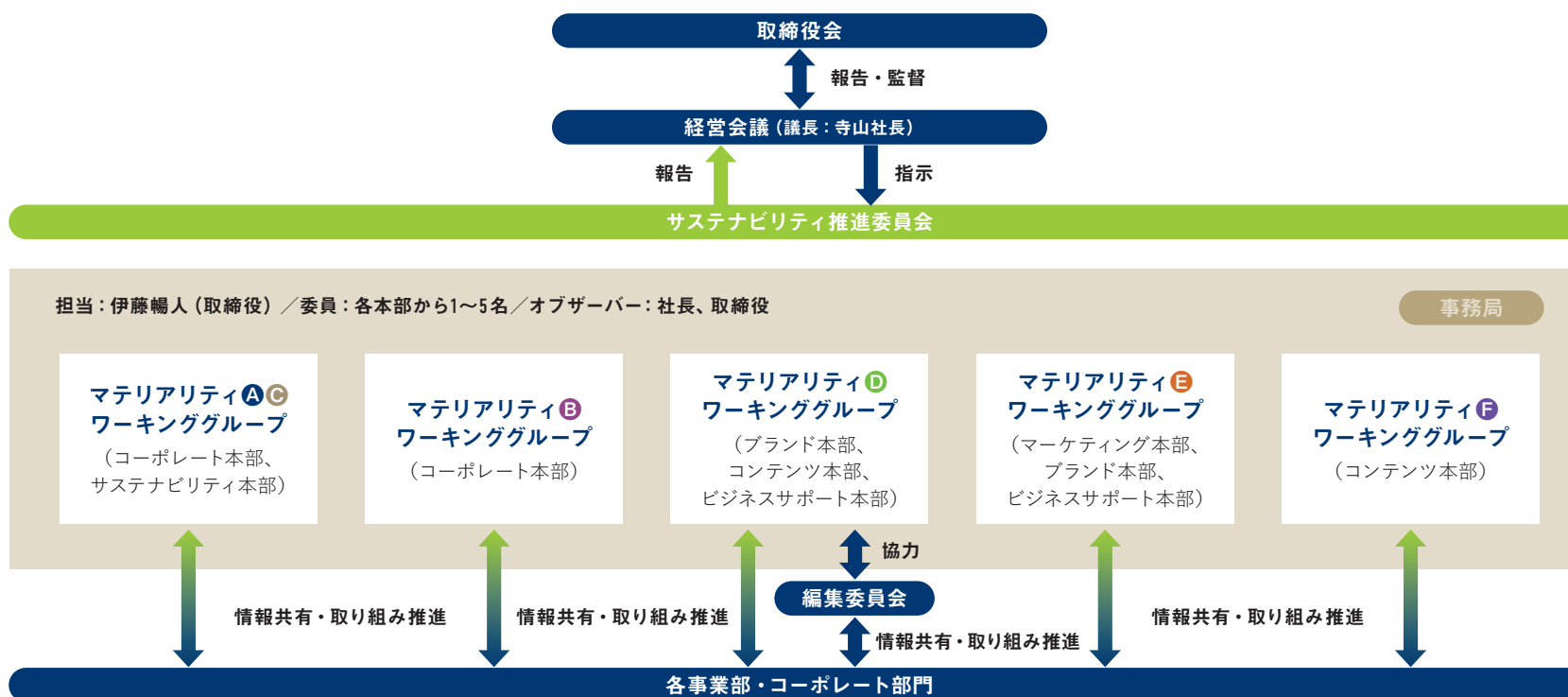
個人の事情を尊重し、サポートし合える職場に

在宅勤務制度や勤務時間中の中抜けが可能になり、仕事と家庭生活を両立しやすい環境が整いつつあります。「在宅であれば子どもの急な予定変更に対応しながら仕事ができる」「半休を取るほどではないけれど、少しの間、私用で仕事から離れたい」——。子育てや介護に限らず、個人にはそれぞれの事情があります。その状況に応じて、どの社員も制度を利用できることを伝えつつ、管理職としては、互いを思いやりながら仕事をサポートし合う職場づくりに努めています。 C.M. (女性)



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」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。



マテリアリティ

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向け、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

- 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・雇用等に取り組めます。
- 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。

非常に大きい

ステークホルダー視点の重要度

大きい

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。



マテリアリティの目標・KPIと実績

特定した6つのマテリアリティと10の取り組みテーマは、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により、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。

E	S	G	マテリアリティ	取り組みテーマ	KPI	目標	目標年(基準年)	2023年度実績	2024年度実績
E	S	G	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	各年6人	2023年・2024年・2025年	14人	—
					30代以下の従業員採用人数	2人	毎年(2025年以降)	8人	4人
					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)	100%	50%
					入社3年以内の本人の満足度	50ポイント以上	毎年	—	67.1ポイント
					3年定着率	60%以上	毎年(2024年以降)	66.7%	90.9%
				2 能力を伸ばす教育	従業員一人あたりの年間研修回数	3回	2024年	3.2回	5.9回
			B 多様な人材が活躍できる職場づくり	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※	該当者なし	該当者なし
					男性従業員の育休取得率	80%	該当年※	該当者なし	100%
					女性管理職(部長以上)比率	30%	2027年	25%	35.3%
				4 ディーセントワーク	在宅勤務率	開示する	毎年	61.2%	61.2%
					従業員エンゲージメント調査による働きやすさ満足度	50ポイント以上	毎年	—	62.5ポイント
				5 安全で健康的な労働環境	平均有給休暇取得率	70%以上	2025年	61.9%	58.7%
					平均残業時間(法定労働時間換算)	40時間/月以下	毎年	27時間	28時間
					定期健康診断受診率	100%	毎年	100%	100%
					ハラスメント研修の実施	実施	毎年	実施済	実施済
			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への周知率	100%	毎年	準備中	準備中
					サプライヤー行動規範の取引先の同意率	100%	毎年	準備中	準備中
					下請法に関する研修受講率	100%	毎年	100%	100%
			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)、郵送調査票への校閲実施率	100%	毎年	97.3%	99%
E	S	G	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%	2022年	100%	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	100%	100%
					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	0件※	0件
					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	0件	0件
E	E	E	F 環境への配慮	9 紙資源利用の削減	コピー用紙の使用量の削減率	10%	2030年(2022年比)	約10%	28%
					再生紙やFSC認証紙等の自社での採用率	100%	毎年	100%	95%
					クライアントへの再生紙やFSC認証紙等の提案率	100%	毎年	統合報告書類100%	69%(統合報告書類100%)
				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	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	80%以上	95%以上

※…対象となる従業員が生じた年

マテリアリティを特定したプロセス

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を分析するとともに、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、第三者意見による妥当性確認

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。

第三者からのコメント

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、企業には社会の変化に対して柔軟かつ強靱^{きょうじん}に対応する経営力が求められています。そのためには、経営と従業員が事業や経営の方向性に関する共通の課題意識を持ち、意思決定や行動を同じ軸でそろえることが不可欠です。経営戦略や企業価値創造と結び付いた重要課題であるマテリアリティを、経営と従業員の共通言語として活用することは、組織を動かす実効性の高い経営ツールとして重要性を増しています。

一方で、形式的に策定されたマテリアリティや、経営管理や現場の行動と十分に結び付いていないケースも少なくありません。マテリアリティは内容以上に、策定や浸透の過程を通じて経営と現場の認識を擦り合わせ、経営管理や進捗モニタリングに活用されてこそ意味を持ちます。

日経BPコンサルティングでは、経営幹部と従業員が参加する十数回の議論を経てマテリアリティが策定され、各マテリアリティに設定されたKPIからは、経営として継続的に管理・改善していこうとする姿勢がうかがえます。今後は、全社での共有と定期的な見直しを通じて、マテリアリティを企業価値創造を支える経営ツールとしてさらに高度化していくことが期待されます。



本田 健司 / (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。顧問やアドバイザーとして企業のサステナビリティ経営を支援。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。

社会

人権と労働慣行

人権方針

当社は以下のように人権方針を定め、人権尊重の取り組みを進めていきます。

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。

人権・ハラスメント研修

当社が所属する日経BPグループでは、パワハラやセクハラなど、あらゆるハラスメント行為を禁止しています。当社は、全従業員が安全かつ安心して働ける職場環境の提供を、企業責任の最優先事項として掲げています。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメント行為は、職場の健全な人間関係や相互信頼を損なうものであり、これらを断じて容認しません。

当社では毎年、ハラスメントの防止ならびに従業員一人ひとりの意識向上を目的として、派遣スタッフを含む全従業員を対象としたハラスメント研修を実施しています。2024年度は11月に外部講師を招き、日経BPグループおよび関連会社の全従業員（他社からの出向者、派遣スタッフを含む）を対象にパワーハラスメント研修を実施し、パワハラに関する理解を深め、対処法やコミュニケーション手法などを学習しました。また、人権意識のさらなる向上を目指し、人権研修も継続的に行っています。

今後も、ハラスメントの根絶および人権尊重に向けた取り組みを強化し、全従業員が快適かつ生産的に働ける環境の維持・改善に全力で取り組みます。

労働協定

当社の全ての社員は従業員代表制度の対象となります。社員の中から、過半数が推薦する従業員代表を選出し、企業代表と「専門業務型裁量労働制に関する協定」や「年次有給休暇の計画的付与に関する協定」を締結しています。専門業務型裁量労働制を取り入れることで、社員それぞれの裁量に基づいて職務の時間配分を行い、ワークライフ・バランスの均衡を実現しています。また、36協定に準ずることや、専門業務型裁量労働制を実施していることについては、毎年、

所管の労働基準監督署へ協定届を提出しています。

人材育成・能力開発と人事評価

人材育成の基本的な考え方

急速に変化する市場環境や技術革新に対応するため、優秀な人材を育成し、組織の成長と発展を支える体制づくりの重要性が増しています。

当社は従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出すため、充実した育成プログラムを導入し、全社的なスキルアップに努めています。これにより、社員が主体的に成長できる環境を整備し、持続可能な企業成長を実現するための基盤を築いています。

全従業員向けスキルアップ研修プログラム

当社は従業員のスキル向上を支援するため、スキルアップ型研修プログラム「Udemy Business（ユーデミー）」を導入しています。このプログラムは、約5000種類（日本語は約450種類）のメニューから自分の必要性や関心に応じて選択して学習できる仕組みを提供しています。「自主（主体的に参加する）」「個別（自分に必要なものを選ぶ）」「オンライン（在宅勤務でも学習しやすい）」といった特徴を持ち、従業員に柔軟な学習環境を提供しています。

自己開発計画・キャリアプランによる人材育成

当社では従業員に対して目標設定・育成シートを通じてグレード別の役割を明示し、各グレードで求められる役割をより深く理解することを促進しています。この取り組みの一環として、「グレード別研修制度」を実施しており、求められる

役割を詳細にブレークダウンし、それぞれの役割に必要なとされる資質に基づいて研修メニューを選定しています。

2024年には、当社の業務遂行に必要な専門的な職務機能（ロール）23種類を定義し、評価にひも付かない形で社員と直属の管理職による四半期ごとの1on1面談を導入しました。実施頻度は、本部長との面談が年2回、部長との面談が年4回です。面談では、社員が現在保有しているロールについて社員と管理職とで確認し、より高度なロールを担うために身に付けるべきスキルやその習得を目指す上でのアクションプランなどについて、本人と管理職とで認識のすり合わせなどを行います。

これにより、従業員は自身のキャリアパスに応じた研修を受け、役割への理解を深めるとともに、業務に対する意欲を高めることができます。各自が目指すキャリア目標に沿った成長計画を立て、それに応じた研修や、本人の希望を考慮に入れた部署異動などを実施しています。

人事考査

当社は評価制度として、全ての正社員を対象とした年2回の評価を実施しています。役割グレードごとに評価基準を明確にして社員の成長を支援するとともに、貢献度と役割に基づく処遇の実現を目指しています。評価軸は「目標及び目標達成に向けた取り組み課題」と「役割行動」の2種類です。取り組み課題と期待水準を上司と確認し、期中の実績を振り返ります。職務能力を広げながら働きがいを持ち、組織の業績向上に貢献できる社員の育成を目指しています。

異動の流動性制度

当社では、全ての正社員を対象とする評価面談を、評価の場としてだけでなく、

成長支援、育成の場としても位置付けています。期中業務の振り返りや次期の目標設定などを通じて、社員の成長を支援しています。毎年下期には、面談でツールとして使用している「目標設定・育成シート」に異動希望を含む以下の項目についての記載欄を設け、社員が自ら描いている成長の道筋と、そのために社内でのどのような経験を積むことを希望しているかについて把握するようにしています。

- ・今後やってみたい仕事
- ・異動したい部署

回答内容は人事部門で適切に管理・活用し、社員それぞれの強みを生かしたキャリアのステップアップをサポートしています。

採用

採用における差別の禁止

当社は、人権方針と、厚生労働省が作成した「公正な採用選考の基本」に基づき、採用面接において本籍や出生地、親族、生活・家庭環境といった本人に責任のない個人情報に関する質問を禁止しています。また、憲法上で本来自由であることが保障されている思想や信条の把握につながる質問も禁止しています。

具体的には、宗教や支持政党、人生観、尊敬する人物、購読紙、愛読書、労働組合での活動歴や社会運動への参加歴など、基本的人権の侵害につながる恐れがある質問を一切控えることで、採用における差別の禁止を徹底しています。採用担当者には面接前に差別の禁止等に関して記載されている採用マニュアルを読むことが徹底されています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)

多様な人材の活躍

当社は、経営理念に基づき、社会の持続可能な発展に寄与することを企業の存在意義としています。この理念を実現するためには、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、協力し合うことで生まれる新たな価値を創造するイノベーションが不可欠です。私たちは、そのため、全ての従業員が自らの力を信じ、互いに支え合い、共に成長できる環境を提供することを最優先課題としています。

当社が重視する「多様性」とは、性別、年齢、国籍といった外面的な違いだけでなく、思考や経験、視点といった内面的な違いをも含みます。これらの多様な価値観と背景こそが、イノベーションの源泉であると確信しています。特に、女性や、社会的マイノリティとされる方々の活躍を支援し、リーダーシップを発揮できる環境づくりを整えることに積極的に取り組んでいます。

当社のイノベーションは、単に多様な人材が集まるだけでは実現しません。それぞれの視点や意見が尊重され、自由に表現される環境があってこそ真の革新が生まれます。当社は、誰もが平等な機会を得られ、マイノリティの意見が埋もれることなく、全ての従業員が平等なスタートラインに立てるよう、働きやすい環境の整備に継続的に取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社では「女性活躍推進法」に基づき、2027年までに部長以上の管理職の女性労働者を1人以上増やすことを目標に掲げています。目標達成のため、管理職候補の女性労働者へ向けた育成研修など、女性従業員の成長を支援するための仕組みや制度を整備・拡充しています。2024年度は、部長以上の管理職とし

て6名の女性が在籍しています。

障がい者の活躍推進

当社では、障がいのある従業員もそれぞれの個性や適性を生かした活躍ができるよう、上司との定期的なミーティングを実施するなどして適性に応じた部署への配置や職務の分担を行っています。2024年度の障がい者雇用率は1.63%です。障がい者法定雇用率の達成を目指し取り組みを進めています。

定年後再雇用制度

当社では、事業に必要なスキルを安定して継承し、事業の拡大に生かすため、豊富な知識や経験を持つシニアが活躍できる制度を設けています。60歳で定年を迎える当社の正社員で引き続き働くことを希望する社員は、嘱託（定年後再雇用）規定に沿って65歳まで業務を継続することができます。

働きやすい職場と働きがい

従業員満足度調査

当社は2024年11月、理念浸透に関する従業員アンケート調査を実施しました。調査目的は理念浸透度の現状把握や、今後の施策検討のための基礎データの収集です。アンケート対象は全ての従業員で、有効回答数は89件で、92名から回答を得ました。

調査結果によると、「スローガンとミッションを知っている」と答えたのは全体の90%で、2021年7月、同8月に実施した前回調査と同水準でした。「ビジョンを知っている」と答えたのは全体の80%で、前回の調査結果に比べて認知が進み

ました。また、仕事に意義を感じている従業員は約80%、会社を良くしていきたいと考える従業員は約70%となりました。新入社員と理念を忘れてしまった社員のフォローのためにイベントを開催するなど、年1回以上は理念に触れる機会の提供に取り組んでいます。理念体系の実現に向け、社員が理念を体現したエピソードを社内で共有するなどして、理念の体現者や共感者の増加に努めます。

育児休業、時短勤務

当社は育児休業規定に基づき、2歳に満たない子と同居し養育している社員の休業を認めています。育児休業は1日単位で取得できます。また、育児休業とは別に、子を養育する社員は子の誕生日または出産予定日のいずれか遠い日から起算して8週間の間に、出生時育児休業が取得できます。

さらに育児・介護支援制度として、小学校低学年の子を養育する社員や、介護をしている社員に対して、時間外勤務の制限および時短勤務を認めています。

リモートワーク

当社は在宅勤務や時差出勤を、通常の勤務形態と位置づけています。業務DXを活用し、所属長やチームメンバー同士が対面での議論の機会も設けるなど、積極的なコミュニケーションを図りながら、生産性・効率性の維持向上に努めています。

従業員表彰制度

当社では、従業員表彰制度を実施しています。表彰の対象は、業績への顕著な貢献、業務改善における優れた工夫や提案、社会貢献活動での功績など、当社の価値向上に寄与した取り組みです。表彰は毎月実施している「本部長奨励賞」

と、半期ごとに実施している「社長賞（あるいは、社長奨励賞）」と「本部長賞」です。2024年度はのべ183名を表彰しました。表彰案件については、被表彰者が表彰事由に関して創意工夫をした点やエピソードなどを社内の電子掲示板などで公開し、所属部門を超えたノウハウの共有を図っています。

労働安全衛生

方針と管理体制

当社は、安全衛生に関する方針、計画など必要な基準の決定や事業におけるリスク評価を行い、従業員が安全に活動できるよう、安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は「安全衛生委員会規則」に準じて、委員長および、産業医、従業員代表の推薦する者を含む社員6名で構成されています。

委員会は月に1回開催され、労働災害、休職、欠勤や、長時間労働勤務者の面談実施状況の報告のほか、新型コロナウイルス等の感染症の感染者に関するデータを収集するなど、事業に関わるリスク評価を行います。当社では、長時間労働などがリスクとなっているため、関連部署への是正の呼びかけなどを実施しています。また、年に一度のストレスチェックを通じて、定期的にリスクを評価しています。重要事項は経営会議に報告され、従業員の意見が会社代表に届く体制となっています。安全衛生委員会の議事録は全社員に共有されます。

健康経営

当社では、入社時に全社員が日本経済新聞社健康保険組合に加入しています。社内に全ての社員が受診可能な診療所が設置され、職務中の体調不良の際にもすぐに受診ができる体制が整っています。また、健康診断の受診は全社員に義

務付けられており、2024年度も受診率100% を達成しました。

メンタルヘルス対策

当社では、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐため、毎年、全社員に対してストレスチェックを実施して、社員一人ひとりが、自身のストレス管理に気づくことに役立てています。ストレスチェックはオンラインのアンケート形式で実施し、高ストレスと判定された社員のうち希望者は産業医の面接指導を受けることができます。

内部通報制度

ハラスメント行為や法令等への違反行為を早期発見・是正するため、当社では内部通報制度を設けています。同制度は、公益通報者保護法に則した内部通報制度です。

通報の対象者は全役職員（取締役、監査役、正社員、出向者、契約社員、専門社員、嘱託、派遣労働者、委任契約者、個人業務委託者）と、通報の日から1年以内に従業員であった者です。通報者は匿名で、電子メールや電話での通報が可能で、いかなる不利益な扱いも受けることはありません。また、調査上必要な場合を除き、通報者が特定され得る情報を開示されることはなく、守秘義務が順守されます。

同制度の社外受付は、当社に関する通報があった場合、日経BPのHR室長へ伝達します。HR室長から日経BPおよび日経BPコンサルティングの社長、コンプライアンス担当取締役へ伝達され、調査タスクフォースチームを結成し、調査します。重大な違反があった場合は、会社規定や法令にのっとり対処・処罰を行い、是正措置に努めます。

環境

環境方針

当社では2023年に環境方針を策定し、環境に配慮した事業活動を推進しています。

気候変動

GHG排出量削減の取り組み

当社は環境への配慮を企業活動の中心に据え、持続可能な成長を目指しています。

当社を含む日経BPグループが入居する日経虎ノ門別館は、全フロアでLED照明を使用しており、GHG排出量の削減に貢献しています。実際の排出量を削減する取り組みとともに、2023年からは再生可能エネルギー由来の電力を使用する電力プランへの切り替えや、非化石証書の購入によりScope1とScope2の実質排出量ゼロを実現しています。また、館内の空調は壁に設置しているコントロールパネルにて、ゾーンごとに2℃以内の調整が可能です。夏・秋は27℃、春・冬は23℃を目安とした使用を呼びかけています。

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みます。

[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Scope1・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（Scope3）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みます。

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

廃棄物管理

廃棄物の削減の取り組み

当社では、環境負荷低減の一環として廃棄物削減に取り組んでいます。編集業務を主要な業務とする当社において、紙の使用量は廃棄物に関連する重要な課題です。このため、「紙資源利用の削減」をマテリアリティとして特定し、以下の目標を設定しています。

- ・2030年までにコピー用紙の使用量を2022年度比10%削減
- ・再生紙やFSC認証紙等の自社採用率100%の維持
- ・クライアントへの環境配慮型用紙の提案率100%の達成

これらの目標達成に向け、社内手続きや顧客などとの契約の電子化を推進し、業務のペーパーレス化を進めているほか、リサイクル箱を設置し裏紙の使用を推奨するなど、紙使用量の削減を進めています。

また、オフィスでは分別回収を徹底しています。雑多紙類、ビニール・プラスチック類をはじめ、新聞、雑誌、事務用紙はリサイクル箱へ入れ、ビン・缶、ペットボトル、弁当がら、乾電池など、それぞれ専用の回収ボックスを設置し、適切なごみの廃棄処理を行っています。

さらにフリーアドレス制を採用しており、日常業務で使用する文房具など事務用品は所定の場所に設置して共有化したり、私物の管理を徹底してロッカーへ格納したりするなど、効率的なオフィス環境の整備にも取り組んでいます。

サプライチェーン

持続可能な調達

当社は持続可能な調達に向けて、調達方針とサプライヤー行動規範を作成し推進しています。お取引先の方針の順守をお願いし、長期にわたり公平な取引関係を継続していけるよう努めます。

調達方針とサプライヤー行動規範

日経BPコンサルティング 調達方針

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。」というミッションの下、取引先の皆様と強固な信頼関係を長期的に築いてまいります。

1. 事業を展開する国や地域の法令や国際規範及び企業倫理を順守し、取引先の皆様と対等な立場とともに発展できる関係の構築に努めます。
2. 取引先の皆様に公平な競争機会を設け、公正に選定します。
3. 社会や環境へ配慮した調達活動を行います。

2024年11月8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

日経BPコンサルティング サプライヤー行動規範

日経BPコンサルティングは、取引先の皆様と強固な信頼関係を長期的に築くために、取引先の皆様に守っていただきたいこととして、サプライヤー行動規範を策定しました。あわせて「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 環境方針」へもご理解いただくことをお願い致します。

1. 適用範囲

日経BPコンサルティングの直接取引関係にある企業に本行動規範への順守が求められます。

2. 法令順守

事業活動を行う国や地域の法令を順守すること。

3. 人権の尊重

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すること。

安心、安全な職場環境を維持すること。

強制労働及び児童労働を禁止すること。

労使協定を始め労働基準に関する法令を順守し、結社の自由と団体交渉の権利を尊重すること。

言論と表現の自由、著作権を尊重し、プライバシーを保護すること。

4. 環境への配慮

印刷物の紙等、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むこと。

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、適応を進めること。

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むこと。

5. 公正な事業活動

公正で自由な競争を阻害する行為を行わないこと。

贈収賄を含むいかなる形の腐敗行為も行わないこと。

反社会勢力やマネーロンダリング等の違法行為に携わる団体・個人との関わりを一切持たないこと。

6. 情報管理

他者の知的財産権を侵害しないこと。

2024年11月8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

ガバナンス

コンプライアンス

基本的な考え方と各種コンプライアンス規定

当社は日本経済新聞社グループというメディア企業グループの一員としての社会的責任を認識し、全役職員にコンプライアンスを徹底しています。

当社は日経BPの関連会社として、調査・コンサルティング・企画・編集・制作の機能を生かし、企業課題を解決するソリューションを提供しています。クライアントに信頼されるビジネスパートナーであり続けるためには、役職員一人ひとりに高い倫理観が求められます。

各種法令、規制、ルールを順守し、贈収賄、インサイダー取引、利益相反、不正・詐欺、マネーロンダリング、反競争的な商慣行など、あらゆる腐敗行為を禁止しています。

これらは「倫理コード」「発注業務管理規定」「不正取引防止策」の各内部規定に定められています。「倫理コード」では、法令順守（特に事業に密接な知的財産権、個人情報保護、インサイダー取引規制、独占禁止法、下請法など）と、談合などの反競争的な商慣行、利益相反やマネーロンダリングを含む利益供与、反社会的勢力との取引の禁止を定めています。

不正取引防止

「発注業務管理規定」では、不正取引を防止するための管理責任者設置と体制づくりをはじめ、各種発注先の選定、契約書の作成と保存、発注先の監督、下請法の対応方法などを定めています。また同規定の下、「不正取引防止策」にて、

発注先との関係についての基本ルールの徹底、内部監査機能の強化、監査役機能の強化（監査役権限の強化）等の具体的な施策を定めて実行し、不正取引の防止に取り組んでいます。

情報セキュリティと個人情報保護

当社の事業活動において、コンプライアンス順守はもとより、情報セキュリティの確保と個人情報の保護は重要な社会的責務です。特に個人情報ははじめとする様々な情報は、最も重要な資産の一つであり、その保護は、当社のみならず、顧客企業や取引先、第三者にとっても極めて重要です。情報の消失、漏洩や改ざん、情報システムの停止や破壊は、社業に支障を来すだけでなく、関係者に重大な被害を及ぼし、日経BPグループ全体の社会的信頼を損なう可能性がある重大な課題と考えています。

このため当社は、社業で扱うあらゆる情報および情報システムを情報資産と位置づけ、これらを保護・管理するために「情報セキュリティ基本方針」「個人情報保護方針」、および個別規定を定め、適切に管理しています。事業活動において個人情報を取得する際は、これらの方針に基づいた「個人情報取得に関するご説明」にて、取得するデータの種類や第三者提供などの詳細を提示し、必ず同意を得た上で取得し、適正な取り扱いを行っています。

日経BPコンサルティング個人情報保護方針

(<https://consult.nikkeibp.co.jp/company/privacy/>)

情報セキュリティ監査

日経BPグループでは個人情報とIT環境のセキュリティ確保を目的として、内部監査部門が年に一度、監査を実施しています。具体的には、社外と接続している業務ネットワーク機器について、OSやソフトウェアのアップデート状況の確認、使用終了機器の適切な処理確認、全社のクラウドサービスの安全性評価などを行っています。

コンプライアンス研修

インサイダー取引と不正取引などの腐敗行為防止を徹底するため、全従業員に対して毎年、法令、諸規則、社内諸規定に基づき、腐敗防止、インサイダー取引、情報セキュリティ、倫理等の内容を含んだ包括的な「コンプライアンス研修」を実施しています。2024年度の受講率は100%です。

リスク管理

基本的な取り組み

当社では年に一度、親会社である日経BPの監査役による監査を受けています。事業報告および会計帳簿とその関連資料の調査を通じて、当該年度における事業活動の適切性を確認しています。

また、下請法違反を未然に防止するため、適正な発注書の発行と適切な支払いを徹底するよう社内に周知徹底するとともに、発注管理システムを導入して、ヒューマンエラー防止の取り組みも進めています。

ESGデータ

項目		2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
GHG排出量	Scope1+2 (t-CO ₂) ^{※1}	30	15	0	0
	Scope3 (t-CO ₂)	1,010	938	1,066	565
エネルギー消費量 ^{※2}	電気使用量 (kWh)	638,293	626,349	647,434	661,846
廃棄物量 ^{※2}	廃棄物総量 (kg)	51,460	42,672	40,238	46,158
	一般廃棄ゴミ (kg)	3,489	3,138	3,152	4,931
	リサイクル紙 (kg)	35,706	31,680	29,081	29,474
	ビン・缶・ペットボトル (kg)	1,707	1,661	2,235	2,296
	産業廃棄物 (kg)	10,558	6,193	5,770	9,457
	コピー用紙使用量 (kg)	9,816	8,054	7,814	7,048
人材 ^{※3}	従業員数 (正社員・人)	112	109	115	140
	従業員に占める女性割合 (%)	47	50	53	56
	管理職に占める女性割合 (部長以上・%)	25	25	35	35.3
	役員に占める女性割合 (常勤取締役・%)	20	25	25	25
	平均勤続年数 (男性・年)	9	9.6	10.3	10.3
	平均勤続年数 (女性・年)	12.4	12.3	11.8	11.5
	労働に起因する健康障害発生件数 (件)	—	—	—	0
	労働災害度数率 (%)	—	—	—	0
コンプライアンス	コンプライアンス違反 (件)	0	0	0	0
	腐敗に関する重大な違反 (件)	0	0	0	0
	情報セキュリティに関する違反 (件)	0	0	0	0

※1：日経BPコンサルティングが入居する日経虎ノ門別館では、2022年7月より非化石証書を購入し、実質的にCO₂フリーの電力を使用しています。

※2：エネルギー消費量、廃棄物量のデータは日経BPグループ6社（日経BP、日経BPコンサルティング、日経BPマーケティング、日経BPメディカル開発、日経BPアド・パートナーズ、日経BPサービス）および、日経ナショナル ジオグラフィックのデータとなります。

※3：人材データは2022～2025年の各年4月1日時点のデータです。また2024年から、子会社の日経BPソリューションズとの連結データとなります。

賛同イニシアチブと外部評価



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日付で加入しています。



EcoVadisサステナビリティ評価 「シルバーメダル」獲得

EcoVadis社（本社フランス）による評価において、上位15%に入る「シルバーメダル」を獲得しました。EcoVadis社は世界175カ国、10万社以上の企業に対し、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で評価を行っています。



「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。