

DXセレクトション2026審査項目の分析

2026年6月

経済産業省 商務情報政策局

情報技術利用促進課

審査項目の概要

DXセレクション2026審査項目

- DXセレクション2026の審査項目の概要は以下のとおり。
 - － DXセレクション2026応募企業 = 81社

名称	DXセレクション2026
応募の対象	DXに取り組み、成果をあげている日本全国の中堅・中小企業等（※） ※ 中小企業基本法に基づく中小企業者及び、産業競争力強化法に基づく中堅企業者のうち、法人に限る。
募集期間	2025年12月1日（月）応募受付開始 2025年12月22日（月）18時受付終了
応募方法	応募は「DX推進ポータル」にて受付
提出資料	DXセレクション 2026 応募様式 【選択式項目①】 DXセレクション 2026 応募様式 【選択式項目②】 + 【記述式項目】 DXセレクション 2026 応募様式 【財務指標】
分析対象	DX セレクション 2026 応募様式 【選択式項目②】 + 【記述式項目】のうち、「選択式項目②」を本レポートの分析対象とする。

設問一覧 (1/5)

1. 経営ビジョン・ビジネスモデルの策定

- Q1 既存ビジネスモデルの強みと弱みが明確化されており、その強化・改善にDX戦略や施策が大きく寄与していますか。
- Q2 コミュニティ活動を含め、多様な主体とつながり、データや知恵などを共有することによって、企業間連携を行い、革新的な価値を創造していますか。
- Q3 自社にとどまらず、社会や業界の課題解決に向けてDXを牽引しようとしていますか。
- Q4 ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等に迅速に対応できるものとなっていますか。

2. DX戦略の策定

- Q5 経営陣がデータを様々な部門で価値を生み出すことができる重要な資産の一つとして認識し、データに基づく判断を心掛けるなど、目指すビジネスモデル実現に向けてデータを活用していますか。
- Q6 自社の保有データを発掘・整理・管理する能力を高め、社会の状況変化や課題を迅速に把握し、柔軟に対応していますか。
- Q7 データガバナンスに関して、法令やガイドライン等により求められる事項や期待される事項に基づき、サプライチェーン内の取引先や多様な企業とのデータ連携を行っているか。
- Q8 データとデジタル技術を活用して既存ビジネスの変革を目指す取組（顧客関係やマーケティング、既存の製品やサービス、オペレーション等の変革による満足度向上等）が明示されており、その取組が実施され、効果が出ていますか。
- Q9 データとデジタル技術を活用して新規ビジネス創出を目指す取組が明示されており、その取組が実施され、効果が出ていますか。

設問一覧 (2/5)

3-1. 組織づくり

- Q10 外部アドバイザー・パートナーの活用、スタートアップ企業との協業など、IT分野において、既存の取引先や受発注関係にとどまらず、外部リソースを活用していますか。
- Q11 外部リソースの活用を含め、DXを推進するために必要なケイパビリティ（組織能力）を有し、ケイパビリティを活かしながら、事業化に向けた動きができていますか。
- Q12 DX戦略推進のために各人（経営者から現場まで）が主体的に動けるような役割と権限が規定されていますか。
- Q13 DXを推進するための予算をITシステムの保守などの既存領域のIT予算とは別で管理しており、DX推進のための予算として一定の金額または一定の比率が確保されていますか。
- Q14 DX推進のための投資等の意思決定において、DXに投じる資金をコストではなく経営にとって必須な投資として位置付け、定量的なリターンの大きさやその確度を求め過ぎず、必要な挑戦を促していますか。
- Q15 組織カルチャーの変革への取組として、新しい挑戦を促すとともに、継続的にかつ積極的に挑戦していこうとするマインドセット醸成を目指した活動を支援する制度、仕組みが構築されていますか。
- Q16 社員一人ひとりが、仕事のやり方や行動をどのように変えるべきかが分かるような、経営ビジョンの実現に向けたデータとデジタル技術の活用に関する行動指針を定め、公開していますか。
- Q17 DX推進部署の責任者が経営者と定期的にコミュニケーションを行うとともに、経営会議等の一員として参加するなど、経営の意思決定に対して一定の権限を持っていますか。
- Q18 取締役会や経営会議等の場において、経営者が最新のデジタル技術や新たな活用事例に関する情報交換を定期的実施していますか。
- Q19 経営者が最新のデジタル技術や新たな活用事例を、自社のDX戦略の推進に活かしていますか。

設問一覧 (3/5)

3-2. デジタル人材の育成・確保

-
- Q20 経営ビジョンと人材戦略を連動させた上で、DX戦略の推進に必要な人材に求めるスキルについて、デジタルスキル標準を参照した上で明確化し、社員のスキル可視化の取組が行われていますか。
-
- Q21 経営者を含めた役員や管理職のDXに対する意識を改革するとともに、役員や管理職が積極的に社員のデジタル人材育成に関する取組を推進していますか。
-
- Q22 経営者を含めた全社員のデジタル・リテラシー向上のため、デジタル技術を抵抗なく活用し、自らの業務を変革していくことを支援する、リスキリングやリカレント教育などの制度がありますか。
-
- Q23 生成AI等の最新技術の動向も踏まえつつ、DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、確保のための取組（計画的な育成、中途採用、外部アドバイザー・パートナーの活用、外部からの出向、事業部門・IT担当部門間の人事異動等）を実施していますか。
-
- Q24 デジタルに関する専門知識を身につけた社員が、その知識の活用や試験・資格をはじめとしたスキル証明により適性評価・処遇される人事制度や、より実践的なスキルを身につけられるような人材配置の仕組みがありますか。
-
- Q25 スキルを評価する人事制度をはじめ、社員の希望に応じた人事異動や学習機会の提供、ロールモデルの提示といった自律的なキャリア形成支援の取組が行われていますか。
-

設問一覧 (4/5)

3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ

- Q26 全社のITシステムがDX戦略実現の足かせとならないように、定期的にビジネス環境や利用状況を踏まえ、ITシステムやデータ等の情報資産の現状を分析・評価し、課題を把握できていますか。
- Q27 設問26で実施した分析・評価の結果を受け、技術的負債（レガシーシステム）が発生しないよう、体制（組織や役割分担）を整え、必要な対策を実施できていますか（再レガシー化を回避する仕組みが確立されていますか）。
- Q28 ITシステムの全社最適を目指し、全社のデータ整合性を確保するとともに、事業部単位での個別最適による複雑化・ブラックボックス化を回避するための仕組みがありますか。
- Q29 ビジネス環境の変化に迅速に対応できるよう、既存のITシステム及びデータが、新たに導入する最新デジタル技術とスムーズかつ短期間に連携できるとともに、既存データも活用し、経営状況や事業の運営状況を把握できるITシステムがありますか。
- Q30 全社最適で策定された計画の実行段階においては、各事業部門が自己の利害に固執して全体最適から離れてしまわないよう注意を払いながら、オーナーシップをもって、その完遂に向けて努力していますか。
- Q31 経営者がサイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識し、CISO等の責任者を任命するなど管理体制を構築するとともに、サイバーセキュリティ対策のためのリソース（予算、人材）を確保していますか。
- Q32 サイバーセキュリティリスクとして守るべき情報を特定し、リスクに対応するための計画（システムの・人的）を策定するとともに、防御のための仕組み・体制を構築していますか。
- Q33 自社のサイバーセキュリティリスクを評価するために、システム監査やセキュリティ監査など第三者監査を実施していますか。
- Q34 サイバーセキュリティリスクに対応できる体制の構築に向けた取組として、情報処理安全確保支援士（登録セキスペ）の取得や外部人材の活用、社員への教育等を企業として進めていますか。
- Q35 サイバー攻撃による被害を受けた場合の事業継続計画（BCP）を策定するとともに、経営陣も含めて緊急対応に関する演習・訓練を実施していますか。
- Q36 サプライチェーンの保護に向けて、取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化を促していますか。（サプライチェーンに属さない場合は、取引先等に読み替えてください）。

設問一覧 (5/5)

4. 成果指標の設定・DX戦略の見直し

- Q37 設問8もしくは設問9において1~4と回答された場合はお答えください。
DX戦略・施策の達成度は、実施している全ての取組に定量・定性問わず、KPI（重要な成果指標）を設定し、評価されていますか。
- Q38 設問37において1~3と回答された場合はお答えください。
KPIとKGI（最終財務成果指標）を連携させており、実際に財務成果をあげていますか。
- Q39 経営・事業レベルのDX戦略の進捗や成果把握を即座に行うことができますか。
- Q40 企業価値向上のためのDX推進に関して、取締役会・経営会議で報告・議論されていますか。

5. ステークホルダーとの対話

- Q41 ステークホルダーに対し、DX戦略、その実行上の課題、具体的施策について発信し、対話を行っていますか。
- Q42 スキルマトリックス等により、経営陣や取締役のデジタルに関係したスキルの項目を作成し、ステークホルダーに向け公表していますか。
- Q43 自社のデジタル人材育成・確保に関する考え方を定め、自社へ就職を希望する者も含めたステークホルダーに対して、効果的にアピールされていますか。
- Q44 サイバーセキュリティリスクの性質・度合いに応じて、サイバーセキュリティ報告書、CSR報告書、サステナビリティレポートや有価証券報告書等への記載を通じて開示を行っていますか。
- Q45 KPIやそれを達成するための具体的な取組をステークホルダーに開示していますか。

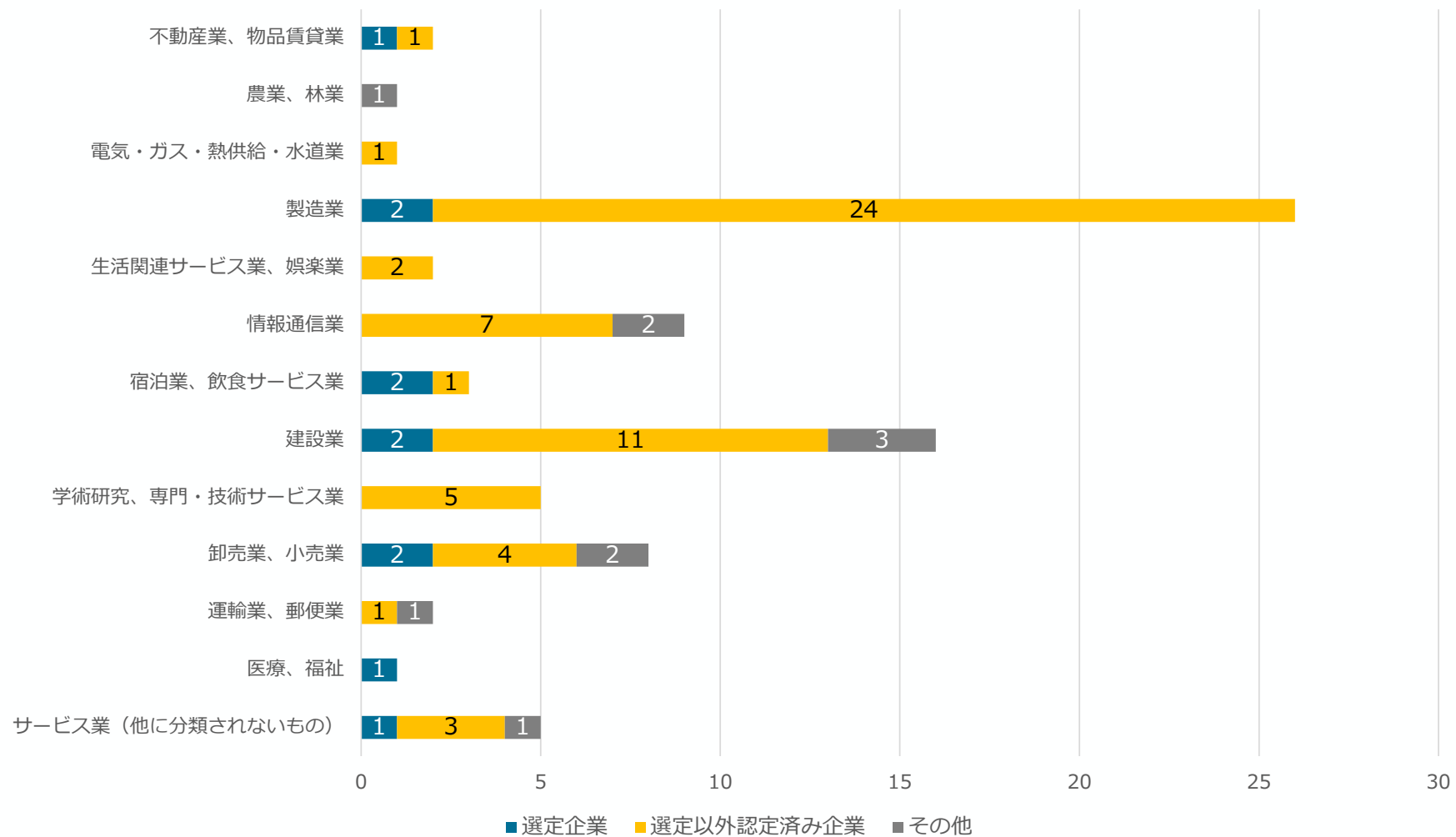
回答企業の概要

回答企業の表記について

以降のスライドでは、以下のとおり記載する。

- ・ 選定企業
「DXセレクション2026」に選定された11社
- ・ 選定以外認定済企業
「DXセレクション2026」に選定された企業以外で、DX認定を取得している企業60社
- ・ その他
「DXセレクション2026」に選定されておらず、かつDX認定を取得していない企業10社

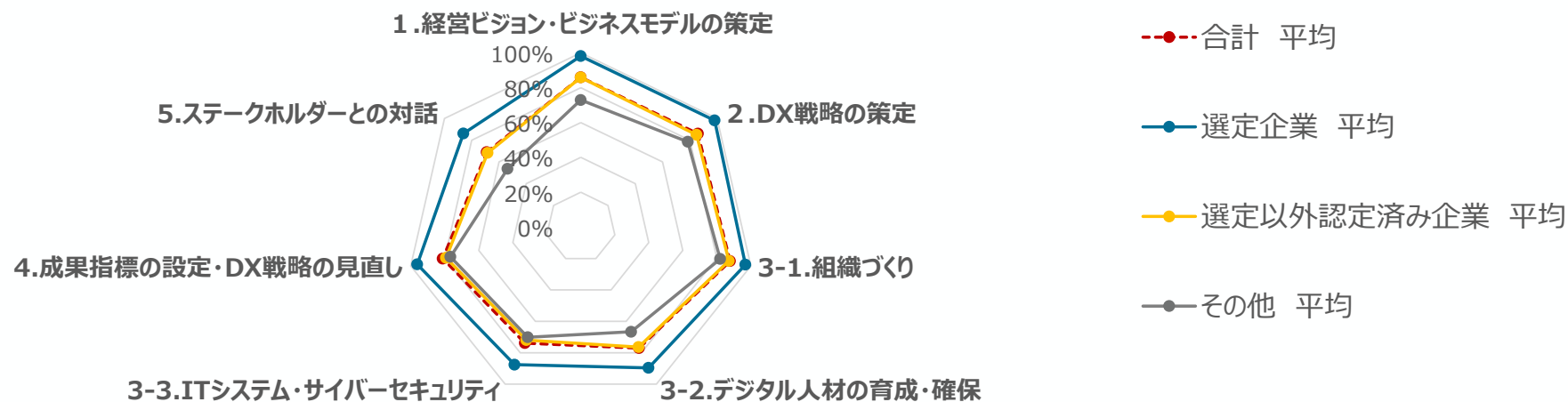
回答企業の表記について



全体的な回答傾向 (選択式項目のスコア)

- 選定企業は、全体平均と比べると、回答結果が総じて高く、「デジタルガバナンス・コード」の内容に沿ったDXの取組を実践していることが分かる。

	1.経営ビジョン・ビジネスモデルの策定	2.DX戦略の策定	3-1.組織づくり	3-2.デジタル人材の育成・確保	3-3.ITシステム・サイバーセキュリティ	4.成果指標の設定・DX戦略の見直し	5.ステークホルダーとの対話
全体(81社) 平均	86.0%	85.9%	87.8%	77.0%	73.9%	81.2%	68.9%
選定企業(11社) 平均	98.1%	98.2%	96.8%	89.6%	87.6%	96.2%	86.1%
選定以外認定済み企業(60社) 平均	85.9%	84.9%	87.1%	76.4%	72.0%	79.2%	68.3%
その他(10社) 平均	72.9%	78.5%	82.0%	66.7%	70.2%	76.7%	53.7%



回答分析のまとめ

- 選定企業、選定外認定済企業では、「デジタルガバナンス・コード3.0～DX経営による企業価値向上に向けて～」に沿った取組が進んでいる。
- 選定企業と選定外認定済企業を比較すると、「DX戦略の策定」や「成果指標の設定・DX戦略の見直し」において大きな差が見られる。
- 選定企業は「経営ビジョン・ビジネスモデルの策定」、「DX戦略の策定」、「成果指標の設定・DX戦略の見直し」において、最も良い選択肢を回答した割合が、他の項目に比例して大きくなっている。
- 一方で、選定企業でも、「ITシステム・サイバーセキュリティ」、「ステークホルダーとの対話」において、最も良い選択肢を回答した割合が、他の項目に比較して小さくなっている。

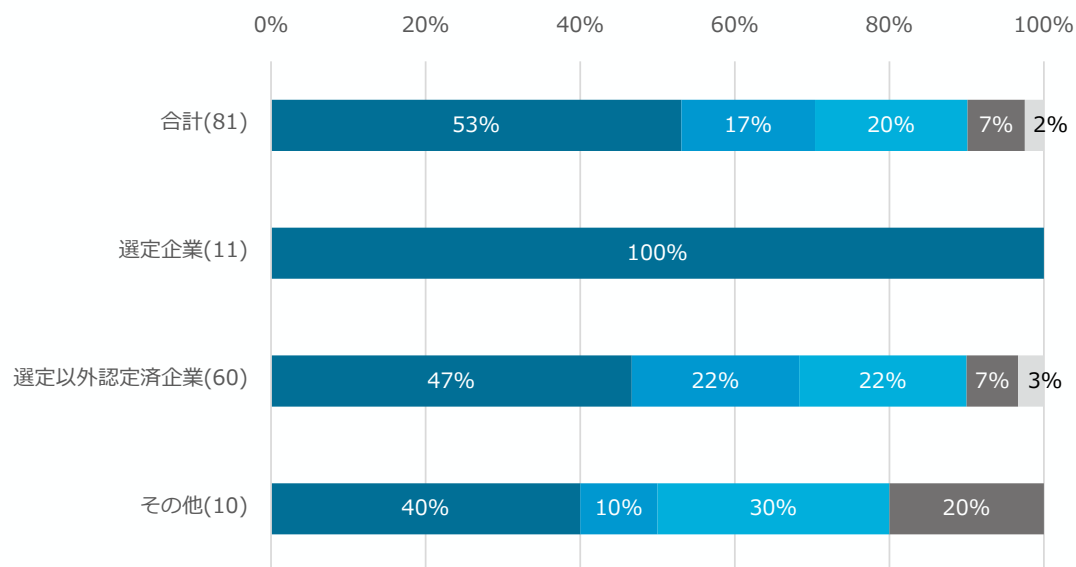
回答分析①

選定企業と選定以外認定済企業との取組の差が特に大きい項目

※構成比は端数調整の都合上合計が必ずしも100%とはならない

回答分析①（新規ビジネス創出）

Q9.データとデジタル技術を活用して新規ビジネス創出を目指す取組が明示されており、その取組が実施され、効果が出ていますか。

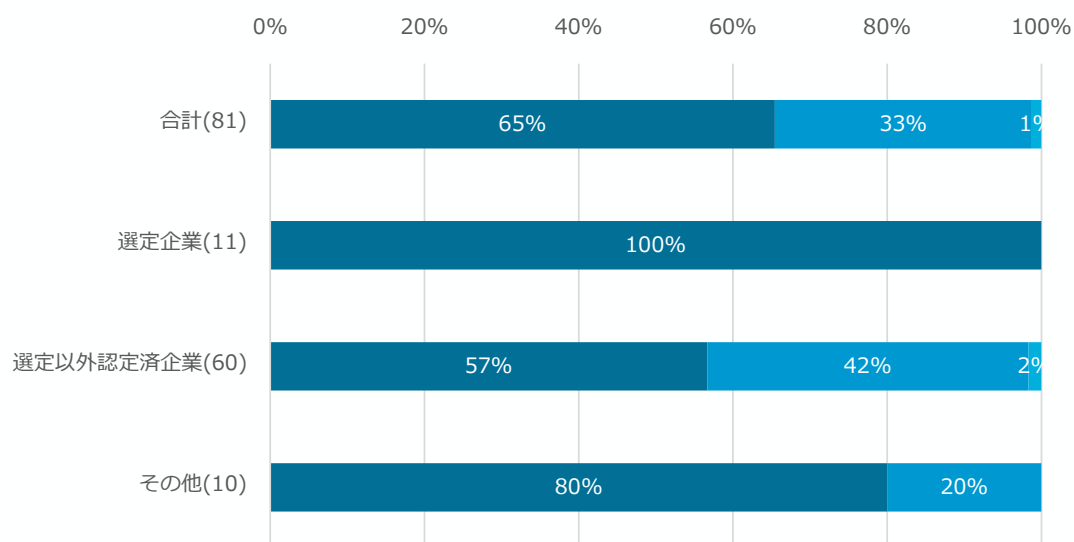


- 取組が明示されており、全社的にその取組を実施し、効果が出ている
- 取組が明示されており、全社的にその取組を実施している
- 取組が明示されており、一部の部門においてその取組を実施している
- 取組が明示されているが、取組を実施には至っていない
- 取組が明示されていない

- セレクション選定企業においては、すべての企業で新規ビジネス創出を目指す取組が実施され効果が出ている。一方で、選定以外認定済企業においては、効果を創出するに至る企業は半数以下にとどまっている。
- DX銘柄や、DXセレクションに選定されている事例なども参考としながら取り組むことも有効な手段である。

回答分析①（DX推進を支える人材）

Q23.生成AI等の最新技術の動向も踏まえつつ、DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、確保のための取組（計画的な育成、中途採用、外部アドバイザー・パートナーの活用、外部からの出向、事業部門・IT担当部門間の人事異動等）を実施していますか。



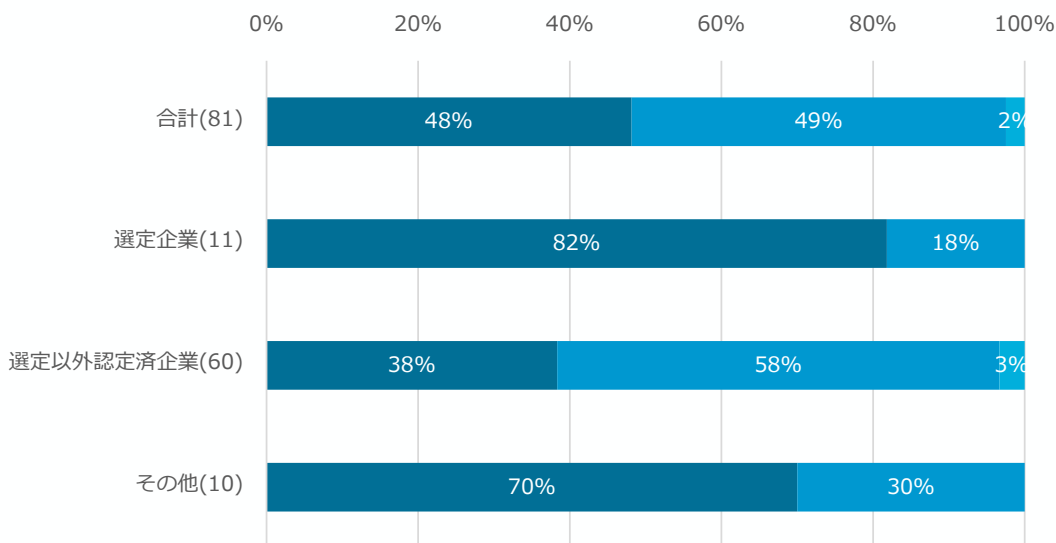
- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、人材確保のための取組を実施している
- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、人材確保のための限定的な取組を実施している
- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっておらず、人材確保のための取組も実施していない

- セレクション選定企業においては、全ての企業で必要な人材像が明確になっており、確保に向けた取組を実施している。一方で、選定以外認定済企業においては、約4割の企業が必要な人材像は明確になっているものの、人材確保のための取組が限定的なものとなっている。
- 現状の人材とのギャップを把握することで、不足している領域や将来的に強化すべき分野を具体的に明らかにし、その解消に向けた方針を明確にすることが重要である。
- どのような人材が必要かを明確にすることや、人材確保の取組を進めるにあたり、DX推進スキル標準を活用することも有効である。

(参考)DX推進スキル標準（経済産業省）
https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about_dss-p.html

回答分析①（ITシステムの全社最適化の取組）

Q28.ITシステムの全社最適を目指し、全社のデータ整合性を確保するとともに、事業部単位での個別最適による複雑化・ブラックボックス化を回避するための仕組みがありますか。



- 全社ITシステムの最適化を目指し、全社のマスターデータを統合するなど、データの整合性を確保できている。また個別最適を回避するためのシステム構築時の計画確認などの仕組みがある
- 全社データの整合性確保には至っていないが、全社ITシステムの最適化を目指し、個別最適を回避するためのシステム構築時の計画確認などの仕組みがある
- 全社ITシステムの最適化を予定していない

- セレクション選定企業においては、多くの企業でデータ整合性を確保するとともに、個別最適による複雑化・ブラックボックス化を回避するための仕組みがある。一方で、選定以外認定済企業においては、約6割の企業が全社データの整合性を確保できていない。
- DXを進めるにはデータの利活用が重要であり、データを最大限活用するためには、全社横断でのITシステムの導入・運用等により、整合性のあるデータを蓄積するとともに、既存のシステムがレガシー化していないか継続的に見直すことが重要であり、それらを両輪で実行していくことが不可欠である。

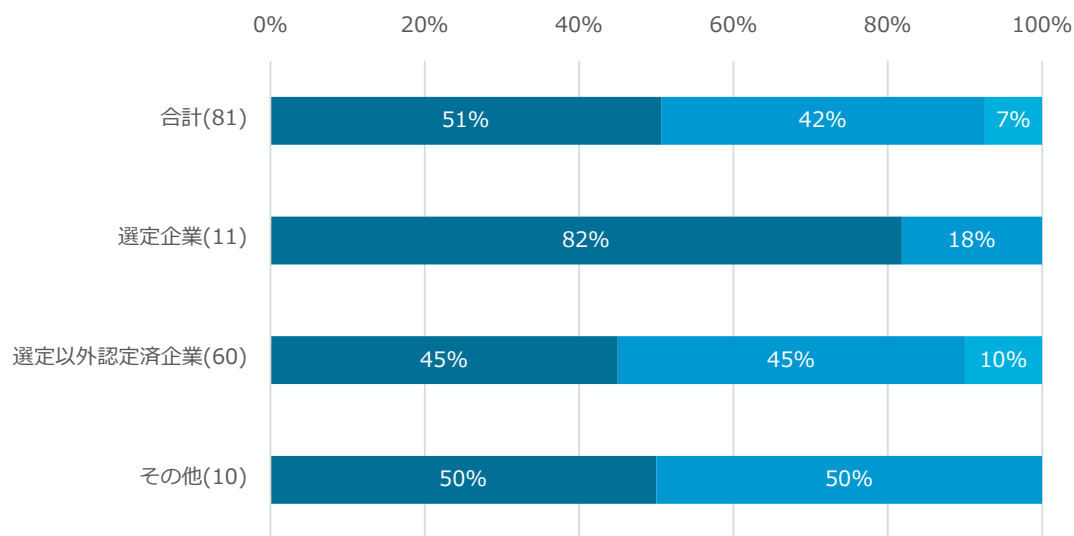
(参考)

レガシーシステムモダン化委員会総括レポート

<https://www.ipa.go.jp/disc/committee/begoj90000002xuk-att/legacy-system-modernization-committee-20250528-report.pdf>

回答分析①（最新デジタル技術と既存のITシステムとの連携）

Q29. ビジネス環境の変化に迅速に対応できるよう、既存のITシステム及びデータが、新たに導入する最新デジタル技術とスムーズかつ短期間に連携できるとともに、既存データも活用し、経営状況や事業の運営状況を把握できるITシステムがありますか。

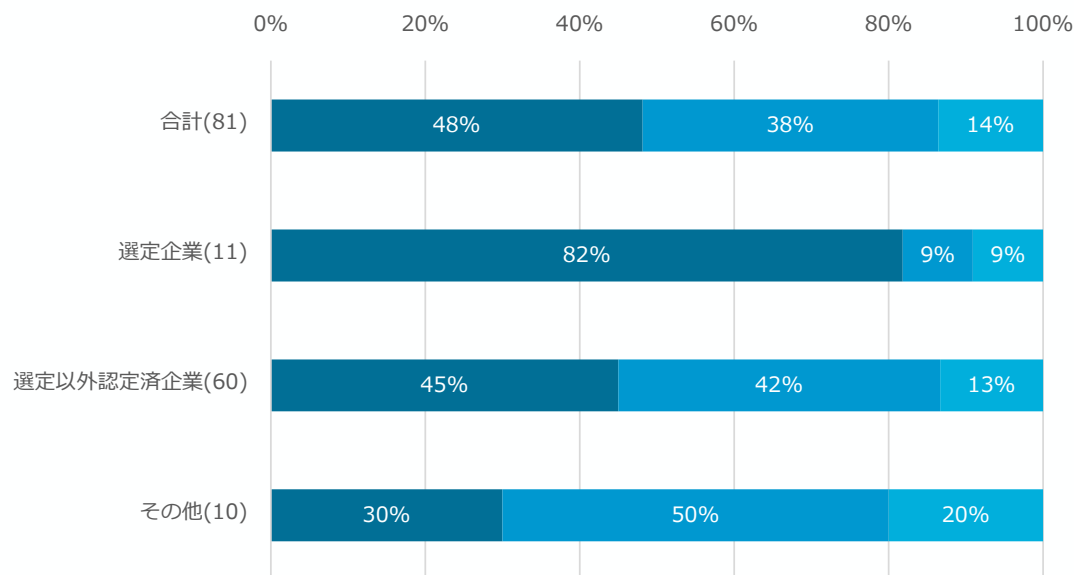


- スムーズかつ短期間に連携できるようなアーキテクチャーとなっており、経営状況や事業の運営状況も把握している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組に着手している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組を予定（3年以内）している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組は予定していない

- セレクション選定企業においては、多くの企業でデータ連携の仕組みを構築し、経営状況等を把握できている。一方で、選定以外認定済企業においては、経営状況等を把握できている企業は約4割に留まっており、既存のITシステム及びデータを新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組に着手している段階の企業が一定程度存在する。
- 社会や事業環境の変化のほか、自社が抱える課題を迅速に把握し、それらへ柔軟に対応するためには、自社の保有データを活用することが求められ、新たなデジタル技術の導入にあたっては、既存のITシステムと連携して経営状況等をリアルタイムに把握することが重要である。

回答分析①（サプライチェーンにおけるサイバーセキュリティ）

Q36. サプライチェーンの保護に向けて、取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化を促していますか。（サプライチェーンに属さない場合は、取引先等に読み替えてください）。



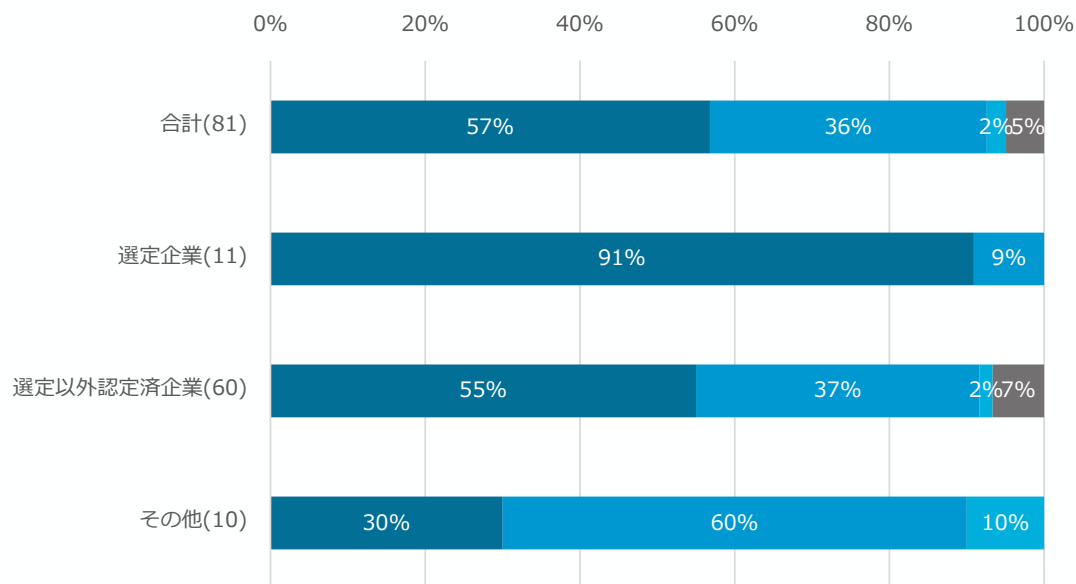
- 取引先や調達するITサービス等提供事業者と積極的に連携し、サイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいる
- 取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化の啓発に取り組んでいる
- 取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化を促していない

- セレクション選定企業においては、多くの企業で取引先等と積極的に連携してサイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいる。一方で、選定以外認定済企業においては、約4割の企業が対策強化の啓発にとどまっている。
- サイバーセキュリティを経営リスクの一つとして認識し、セキュリティ強化を図ることが重要であり、セキュリティ強化に取り組むことで、外部からの信頼性が向上し、もって企業価値のさらなる向上につながる。

回答分析①（DX推進における各種取組のKPIの設定・評価）

Q37.設問8もしくは設問9において1~4と回答された場合はお答えください。

DX戦略・施策の達成度は、実施している全ての取組に定量・定性問わず、KPI（重要な成果指標）を設定し、評価されていますか。



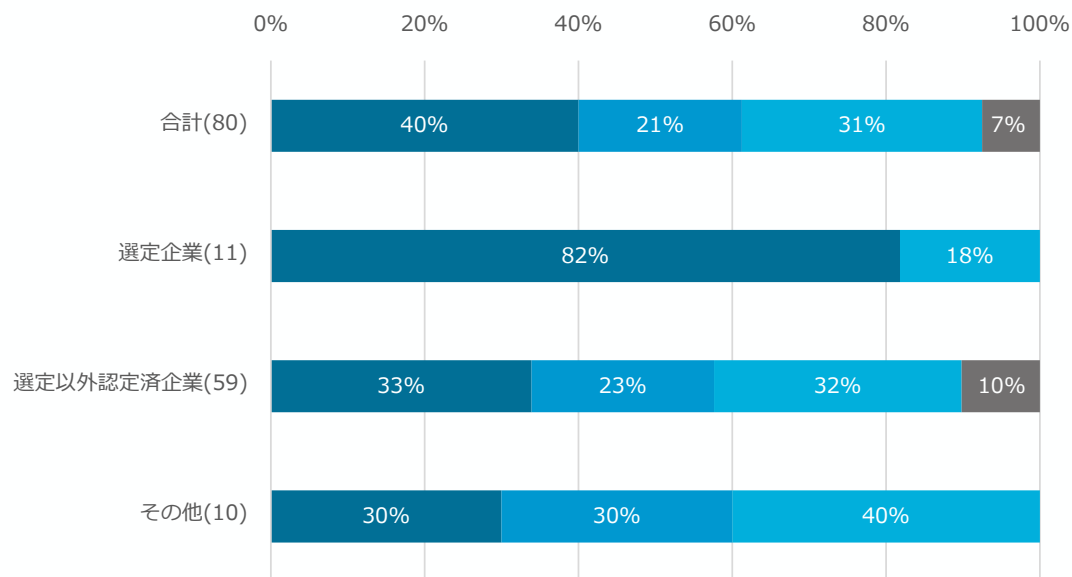
- 全ての取組にKPIを設定し、評価している
- 一部の取組にKPIを設定し、評価している
- KPIを定めたが、評価はしていない
- KPIを設定していない

- セレクション選定企業においては、多くの企業でDX戦略・施策に関する全ての取組にKPIを設定し評価を行っている。一方で、認定以外認定済企業においては、約4割の企業が、一部の取組に対してのみ、KPIの設定・評価を行っている。
- 実施している全ての取組にKPIを設定し、成果を可視化した上で、定期的なモニタリングと評価を行うことで、DX戦略の進捗を把握するとともに、必要に応じて戦略の見直しを行うことが重要である。

回答分析①（KPI・KGIの連携と財務成果）

Q38.設問37において1～3と回答された場合はお答えください。

KPIとKGI（最終財務成果指標）を連携させており、実際に財務成果をあげていますか。

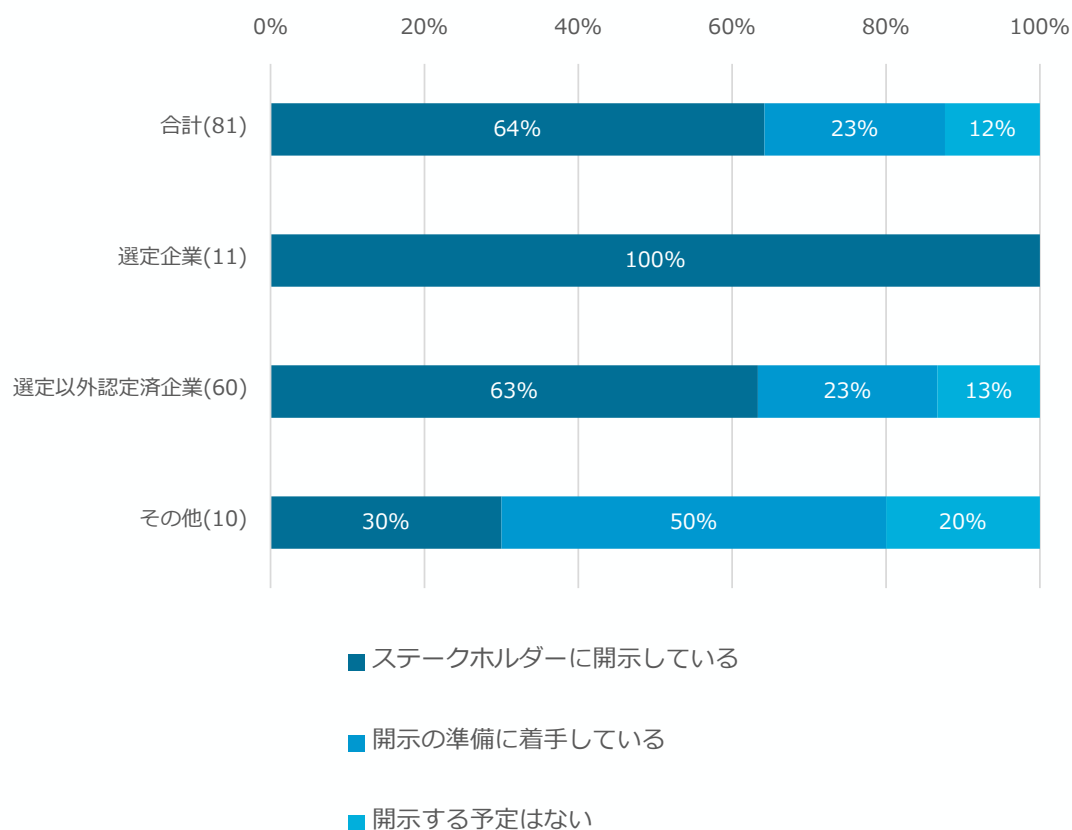


- すべてのKPIにKGI（最終財務成果指標）を連携させており、財務成果をあげている
- すべてのKPIにKGI（最終財務成果指標）を連携させているが、財務成果をあげていない
- 一部のKPIにKGIを連携させている
- KPIにKGIを連携させていない

- セレクション選定企業においては、多くの企業でKPIとKGI（最終財務成果指標）を連携させている。一方で、選定以外認定済企業においては、約5割の企業がKPIとKGIの連携が一部取組にとどまっているか、連携させているものの財務成果を上げることが出来ていない。
- KPIやKGIを適切に設定することによって、施策や取組の効果を可視化し、戦略の見直しを容易にすることが可能となる。

回答分析①（企業価値向上に関するKPIの開示）

Q45.KPIやそれを達成するための具体的な取組をステークホルダーに開示していますか。



- セレクション選定企業においては、全ての企業でKPIやそれを達成するための具体的な取組をステークホルダーを開示している。一方で、選定以外認定済企業においては、約4割の企業で開示に向けて準備中または開示予定なしとなっている。
- KPIやそれを達成するための具体的な取組をステークホルダーに適切に開示することで、取組の透明性を高め、理解と共感を醸成することが重要である。これにより、組織内外の信頼を確保するとともに、関係者の主体的な参画を促し、施策の実効性を高めることが可能となる。

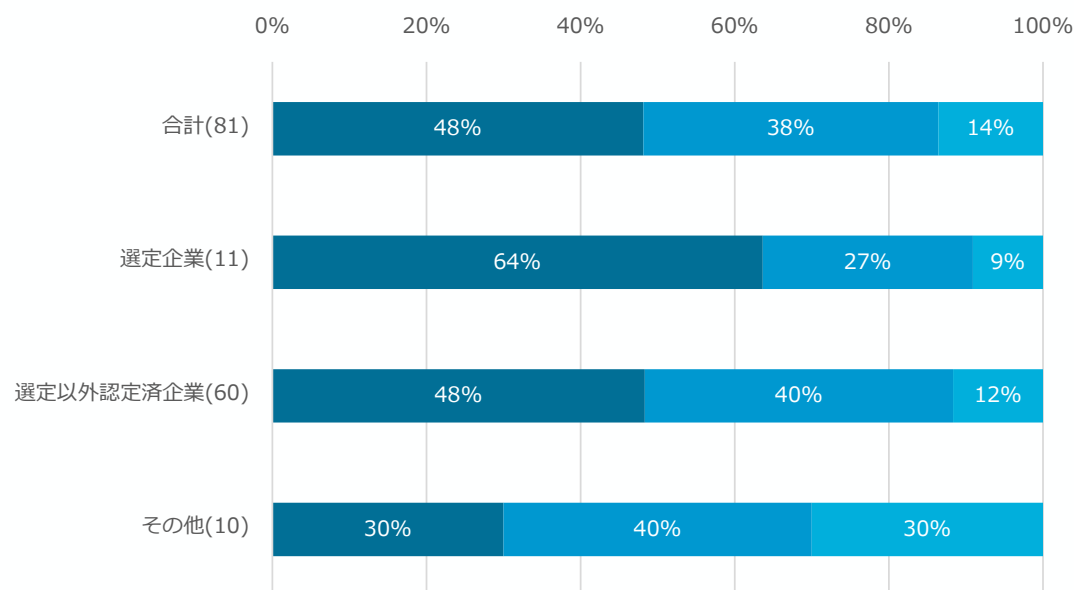
回答分析②

選定企業も含め、最も良い回答をした割合が小さい項目

※構成比は端数調整の都合上合計が必ずしも100%とはならない

回答分析②（デジタルスキル標準を参照した社員のスキル可視化）

Q20.経営ビジョンと人材戦略を連動させた上で、DX戦略の推進に必要な人材に求めるスキルについて、デジタルスキル標準を参照した上で明確化し、社員のスキル可視化の取組が行われていますか。

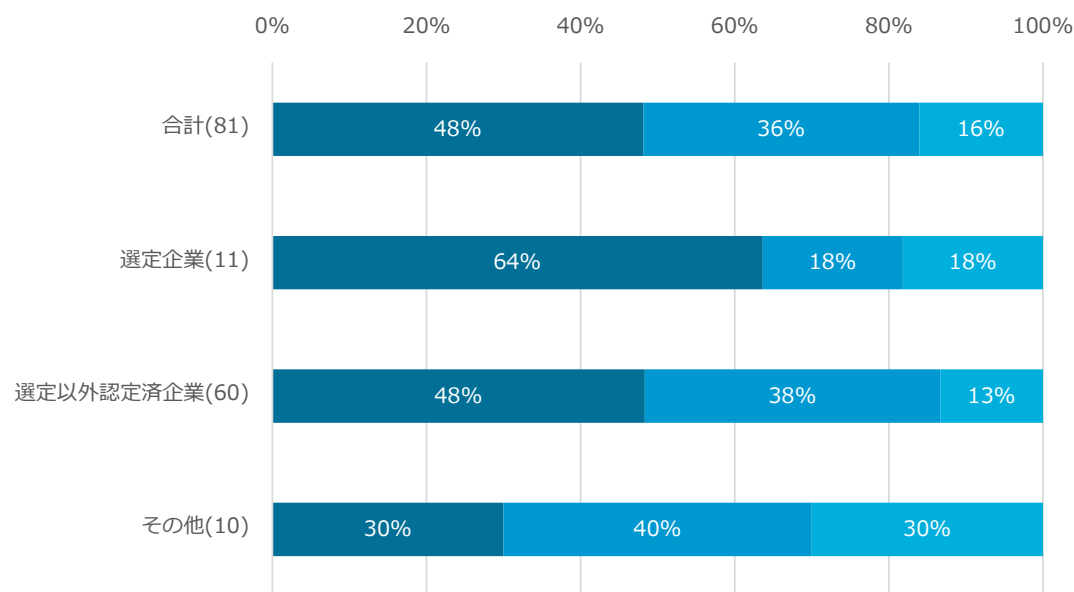


- デジタルスキル標準を参照した社員のスキル可視化の取組を行っている
- デジタルスキル標準は参照していないが、社員のスキル可視化の取組を行っている
- 社員のスキル可視化の取組を行っていない

- デジタルスキル標準を参照したスキル可視化の取組については、選定企業においても約6割にとどまっている。
- 単に一般的なデジタルスキルを列挙するのではなく、自社が目指すビジネスモデルや変革の方向性に応じて、どのような役割・機能にどのようなスキルが必要かが整理されていることが重要である。

回答分析②（全社員のデジタル・リテラシー向上のための仕組み）

Q22. 経営者を含めた全社員のデジタル・リテラシー向上のため、デジタル技術を抵抗なく活用し、自らの業務を変革していくことを支援する、リスキリングやリカレント教育などの制度がありますか。

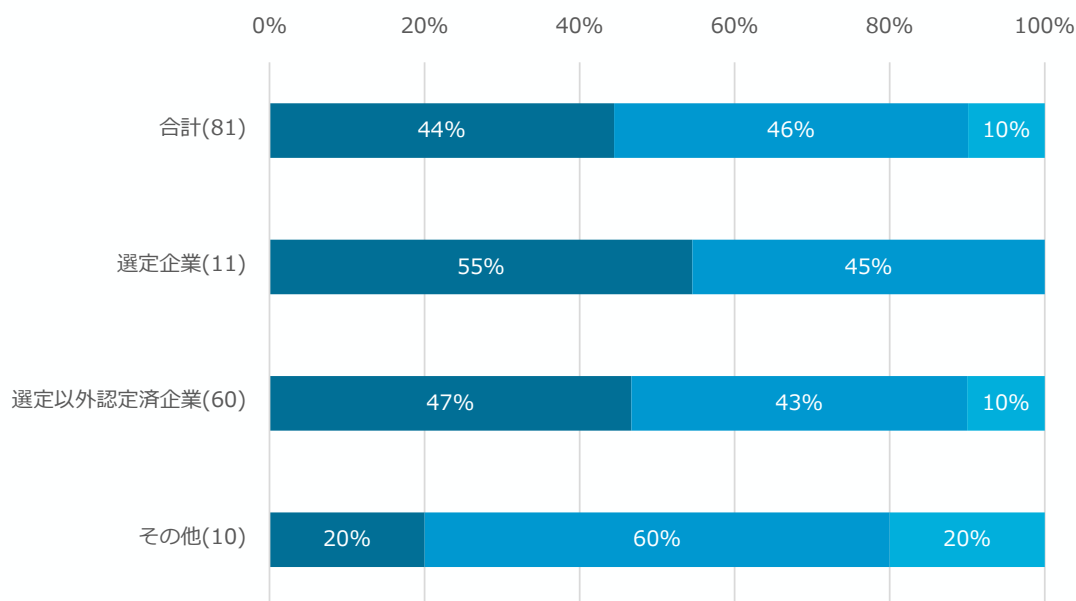


- デジタル・リテラシー向上のための制度があり、全社員がその制度を活用し、デジタル・リテラシーの向上を実現している
- デジタル・リテラシー向上のための制度があり、社員全体の一定割合がその制度を活用している
- デジタル・リテラシー向上のための制度はなく、一部の社員が散発的にデジタル・リテラシー向上のための取組を行っている
- デジタル・リテラシー向上のための制度はない

- 教育制度の整備及び全社員の制度活用によるリテラシー向上については、選定企業においても約6割にとどまっている。
- DXは一部の専門人材のみで実現できるものではなく、全社員がデータやデジタル技術を活用できることが求められる。そのため、対象やレベルに応じた体系的な育成方針（基礎リテラシーから実践的スキルまで）が整理されていることが重要である。

回答分析②（サイバーセキュリティ評価のための第三者監査）

Q33. 自社のサイバーセキュリティリスクを評価するために、システム監査やセキュリティ監査など第三者監査を実施していますか。



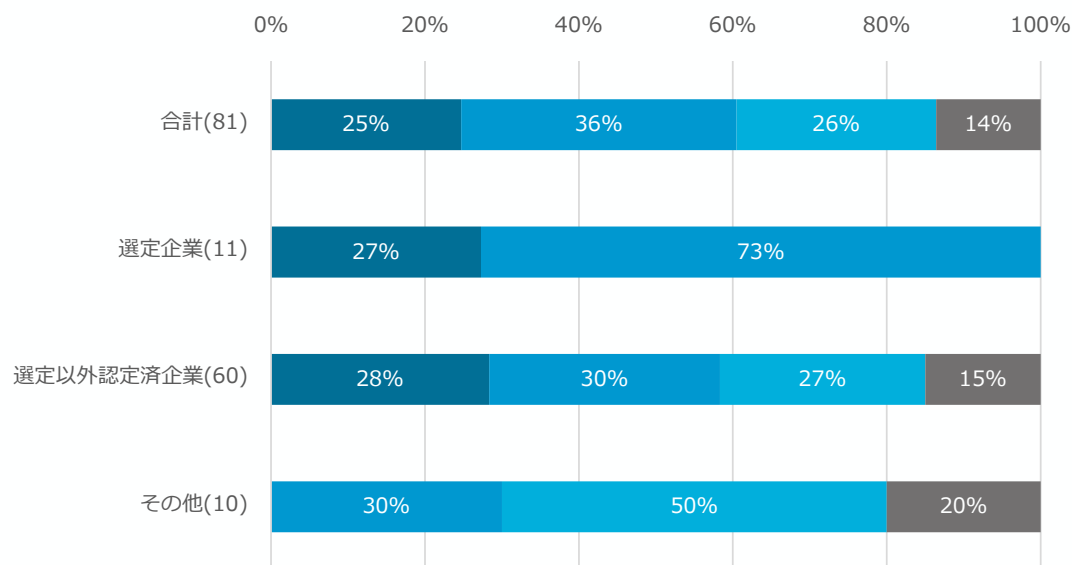
- 第三者監査を実施している
- 第三者監査は実施していないが、自組織で内部監査を実施している
- 第三者監査と内部監査ともに実施していない

- 第三者監査の実施については、選定企業においても約5割にとどまっている。
- 営業秘密や個人情報等の特に十分な対策が必要な場合には、客観的な評価として第三者による監査を実施することも重要である。
- 経営者は、サイバーセキュリティリスクが自社のリスクマネジメントにおける重要課題であることを認識し、自らのリーダーシップのもとで対策を進めることが重要である。

(参考) サイバーセキュリティ経営ガイドラインVer3.0
https://www.meti.go.jp/policy/netsecurity/downloadfiles/guide_v3.0.pdf

回答分析②（サイバー攻撃に対する計画策定、演習・訓練）

Q35.サイバー攻撃による被害を受けた場合の事業継続計画（BCP）を策定するとともに、経営陣も含めて緊急対応に関する演習・訓練を実施していますか。



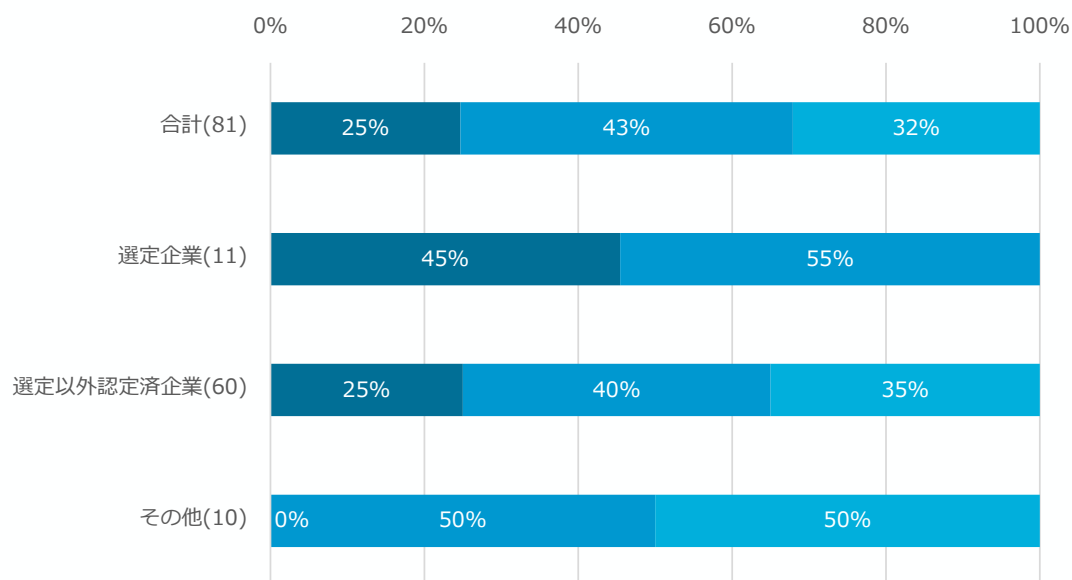
- 事業継続計画（BCP）を策定しており、経営陣も含めて全社的に演習・訓練を実施している
- 事業継続計画（BCP）を策定しており、一部の部門や担当者において演習・訓練を実施している
- 事業継続計画（BCP）を策定しているが、演習・訓練を実施していない
- 事業継続計画（BCP）を策定しておらず、演習・訓練も実施していない

- サイバー攻撃被害時の事業継続計画（BCP）の策定及び全社的な訓練の実施については、選定企業においても約3割にとどまっている。
- セキュリティ事故時の対応手順や復旧手順の整備等、十分なインシデント対応は、サイバー攻撃による業務中断や、個人情報不正利用、社会的信用の失墜といった深刻な影響を回避するために不可欠である。
- また、全役職員等に対しセキュリティの意識付けを行うため、緊急対応に関する教育・訓練を定期的に行い、実施記録を保管するとともに、定期的な教育・訓練内容の見直しを行うことが重要である。

（参考）中小企業の情報セキュリティガイドライン第4.0版
https://www.ipa.go.jp/security/guide/sme/ug65p90000019cbk-att/sme_guideline_v4.0.pdf

回答分析②（経営陣のスキルマトリックス等の作成及び公表）

Q42.スキルマトリックス等により、経営陣や取締役のデジタルに関連したスキルの項目を作成し、ステークホルダーに向け公表していますか。

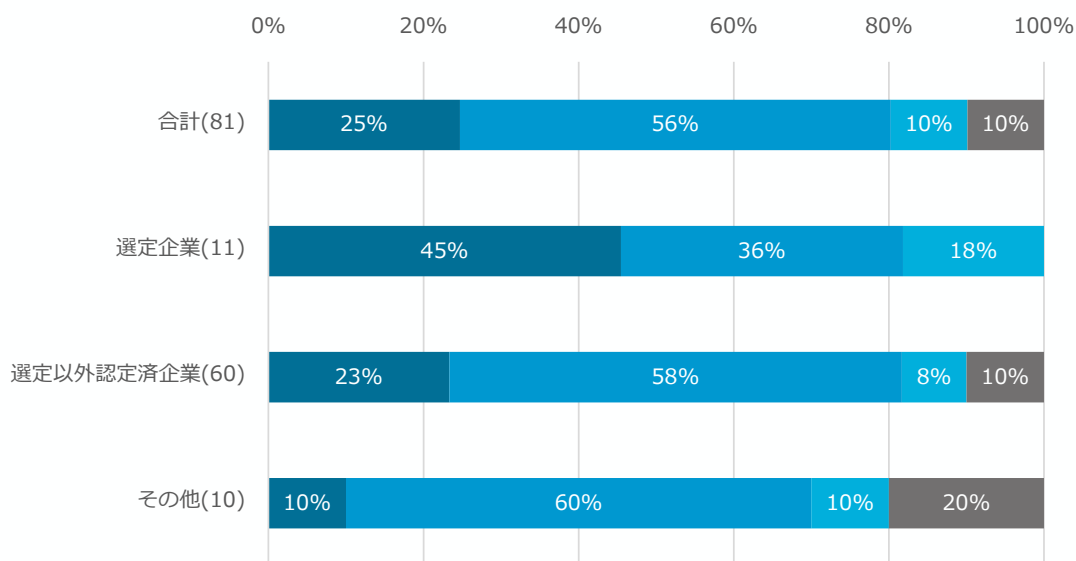


- スキルマトリックス等を作成し、公表している
- スキルマトリックス等の作成に着手している
- スキルマトリックス等作成の予定はない

- スキルマトリックス等の作成及び公表については、選定企業においても約4割にとどまっている。
- DXの推進は、IT部門の役割ではなく、経営陣（経営者や執行役員等）や取締役会の役割であると考え、自社のDX戦略について、社内外のステークホルダーと積極的な対話を行うことが求められる。
- その上では、DXを推進する役割を担う経営陣が、求められる資質や能力を備えていることについて、スキルマトリックス等により、ステークホルダーに向けて示していることが望ましい。

回答分析②（サイバーセキュリティへの取組に関する開示）

Q44.サイバーセキュリティリスクの性質・度合いに応じて、サイバーセキュリティ報告書、CSR報告書、サステナビリティレポートや有価証券報告書等への記載を通じて開示を行っていますか。



■ セキュリティポリシー、関連投資、体制、日常的なPDCA活動などに関して、開示を行っている

■ セキュリティポリシーなど一部の関連情報のみ開示を行っている

■ 開示項目の選定も含め、開示の準備に着手している

■ 開示する予定はない

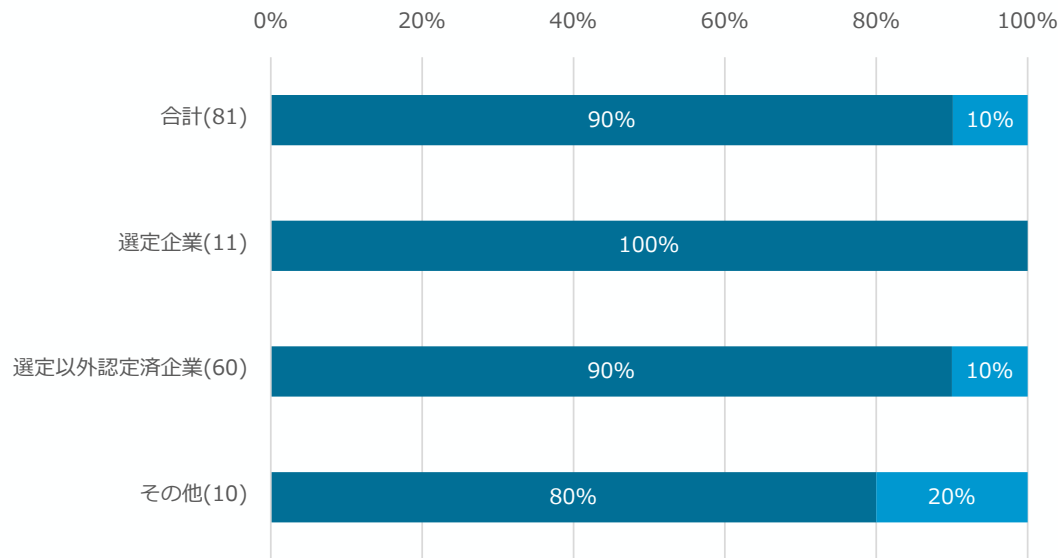
- サイバーセキュリティへの取組に関する開示については、選定企業においても約4割にとどまっている。
- 企業のサイバーセキュリティに関する取組を情報開示することにより、当該企業の取組をステークホルダーから適正に評価してもらい、信頼性の向上を図ることが重要である。
- 開示に当たっては、リスクの有無だけでなく、セキュリティ体制、主な対策、インシデント発生時の対応方針、BCP・復旧計画の状況等を、機微情報に配慮しつつ分かりやすく示すことが望ましい。併せて、脅威動向や事業環境の変化を踏まえ、開示内容を継続的に見直すことが必要である。

回答結果詳細

※構成比は端数調整の都合上合計が必ずしも100%とはならない

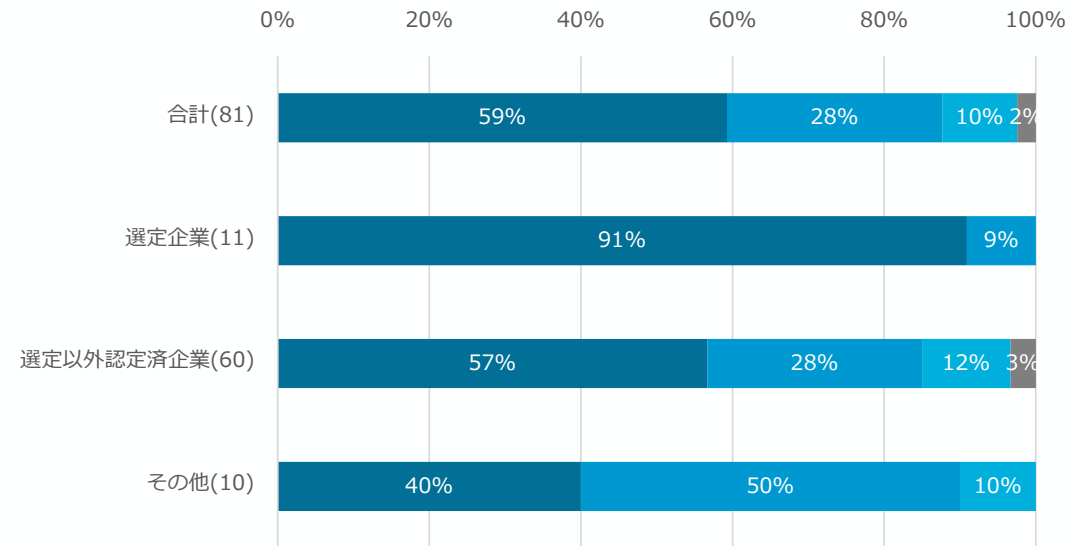
1. 経営ビジョン・ビジネスモデルの策定 ①

Q1.既存ビジネスモデルの強みと弱みが明確化されており、その強化・改善にDX戦略や施策が大きく寄与していますか。



- 既存ビジネスモデルの強みと弱みが明確化されており、その強化・改善にDX戦略や施策が大きく寄与している
- 既存ビジネスモデルの強みと弱みが明確化されており、その強化・改善にDX戦略や施策が一定程度寄与している
- 既存ビジネスモデルの強みと弱みが明確化になっていない

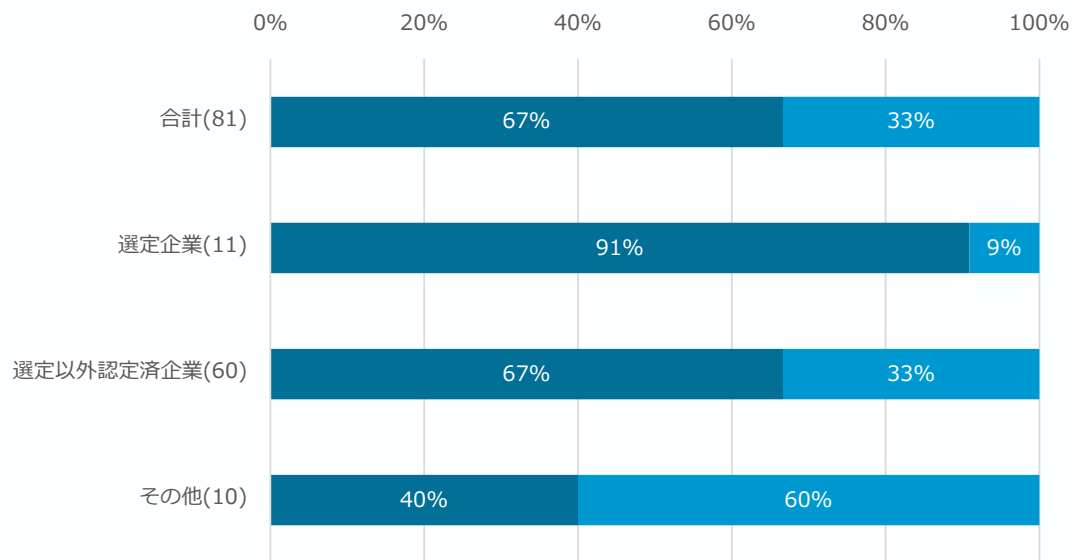
Q2.コミュニティ活動を含め、多様な主体とつながり、データや知恵などを共有することによって、企業間連携を行い、革新的な価値を創造していますか。



- 企業間連携を行い、革新的な価値を創造している
- 企業間連携を行い、一定の価値を創造できている
- 企業間連携を行うことを計画している
- 企業間連携の予定・計画がない

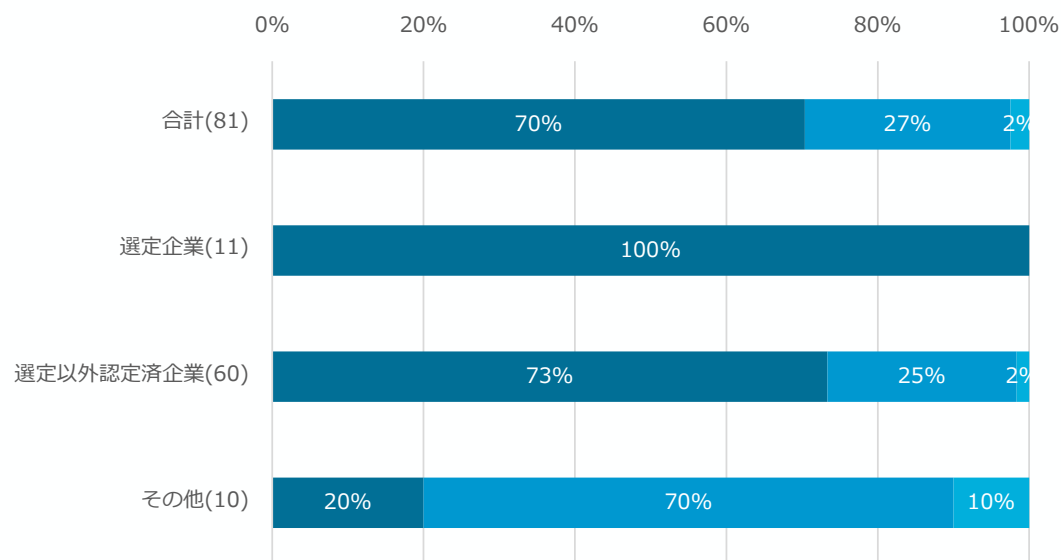
1. 経営ビジョン・ビジネスモデルの策定 ②

Q3. 自社にとどまらず、社会や業界の課題解決に向けてDXを牽引しようとして
いますか。



- 自社にとどまらず、社会や業界の課題解決に向けてDXを牽引しており、社会や業界の課題解決に貢献している
- 自社にとどまらず、社会や業界の課題解決に向けてDXを牽引しようとする動きがある
- 社会や業界の課題解決に向けたDXを牽引しようとする動きはない

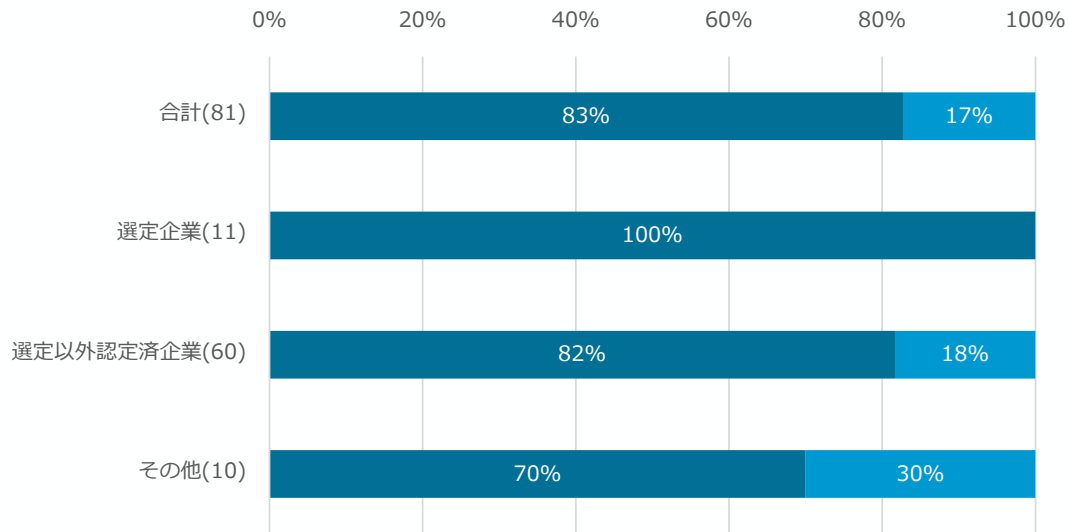
Q4. ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等に迅速に対応で
きるものとなっていますか。



- ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等に迅速に対応できている
- 迅速ではないものの、ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等に
対応できている
- ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等に対応できていない

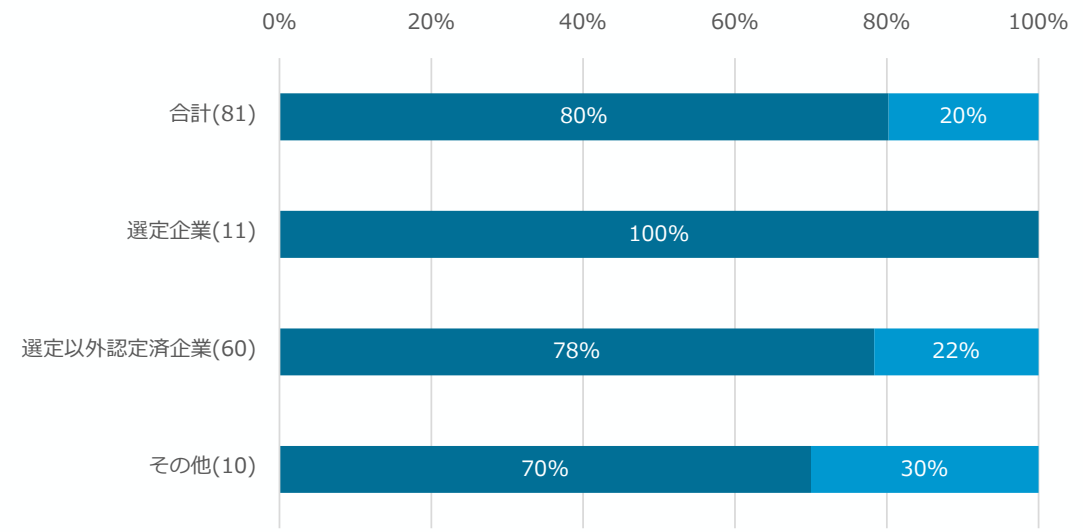
2. DX戦略の策定 ①

Q5.経営陣がデータを様々な部門で価値を生み出すことができる重要な資産の一つとして認識し、データに基づく判断を心掛けるなど、目指すビジネスモデル実現に向けてデータを活用していますか。



- 経営陣がデータを重要な資産として認識し、データを活用する仕組みを整備したうえで、目指すビジネスモデル実現に向けて全社的な取組として積極的にデータを活用している
- 経営陣がデータを重要な資産と認識し、データを利活用する仕組みが整備され、一部の事業部門で活用が進められている
- 経営陣がデータを重要な資産として認識していない

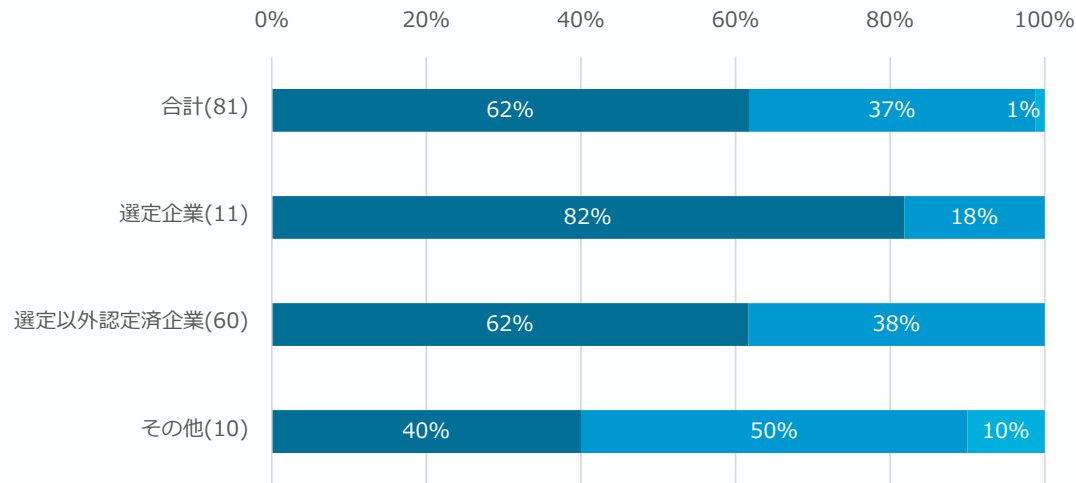
Q6.自社の保有データを発掘・整理・管理する能力を高め、社会の状況変化や課題を迅速に把握し、柔軟に対応していますか。



- 自社の保有データを発掘・整理・管理する能力を高め、社会の状況変化や課題を迅速に把握し、柔軟に対応している
- 自社の保有データを発掘・整理・管理する能力を高めている
- 自社の保有データを発掘・整理・管理する能力を高めていない

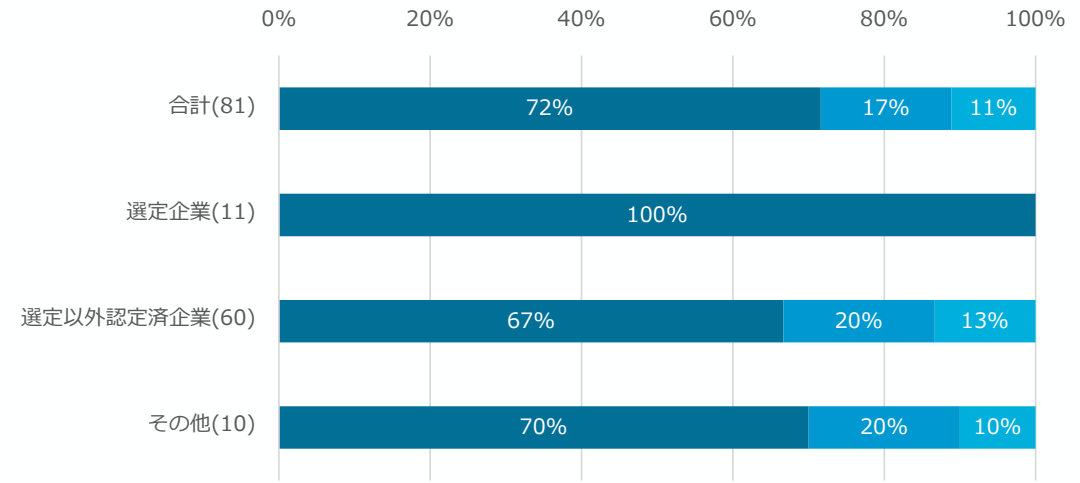
2. DX戦略の策定 ②

Q7.データガバナンスに関して、法令やガイドライン等により求められる事項や期待される事項に基づき、サプライチェーン内の取引先や多様な企業とのデータ連携を行っているか。



- データガバナンスに関する全社方針を策定しており、サプライチェーン内の取引先や関係企業とのデータ連携を行っている
- データガバナンスに関する全社方針を策定しておらず、一部の部門において散発的にサプライチェーン内の取引先や関係企業とのデータ連携を行っている
- データガバナンスに関して、法令やガイドライン等により求められる事項や期待される事項を整理しておらず、サプライチェーン内の取引先や関係企業とのデータ連携も行っていない

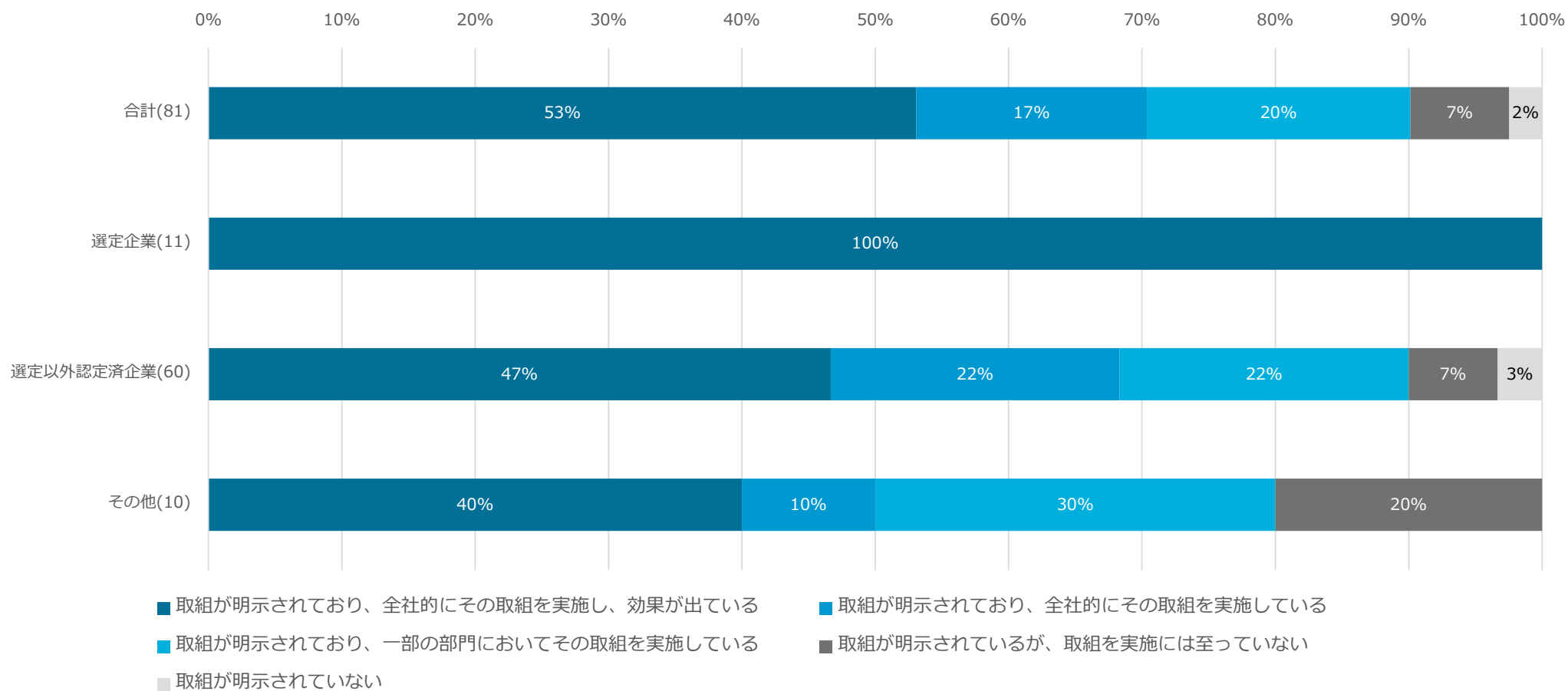
Q8.データとデジタル技術を活用して既存ビジネスの変革を目指す取組（顧客関係やマーケティング、既存の製品やサービス、オペレーション等の変革による満足度向上等）が明示されており、その取組が実施され、効果が出ていますか。



- 取組が明示されており、全社的にその取組を実施し、効果が出ている
- 取組が明示されており、全社的にその取組を実施している
- 取組が明示されており、一部の部門においてその取組を実施している
- 取組が明示されているが、取組を実施には至っていない
- 取組が明示されていない

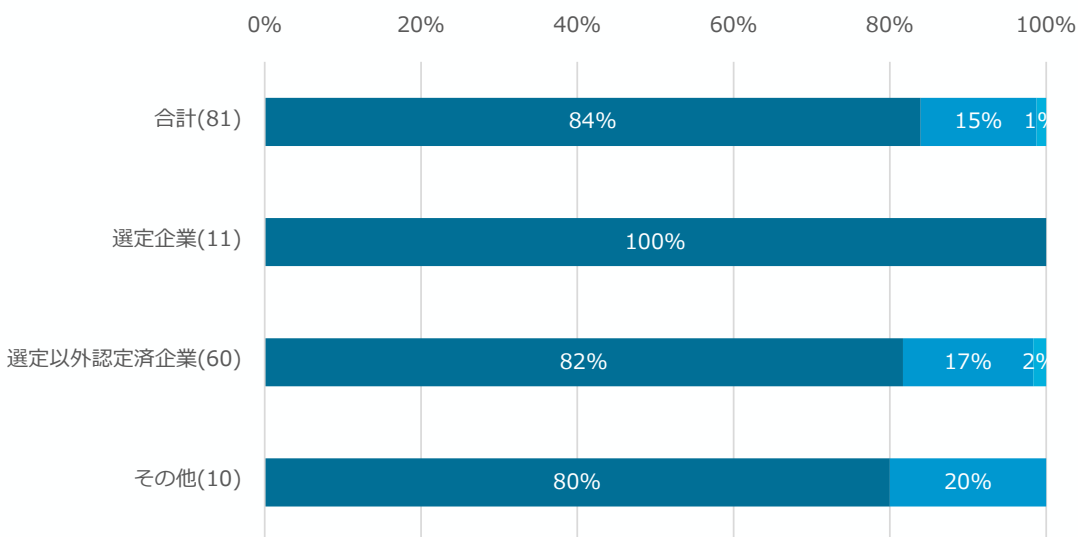
2. DX戦略の策定 ③

Q9.データとデジタル技術を活用して新規ビジネス創出を目指す取組が明示されており、その取組が実施され、効果が出ていますか。



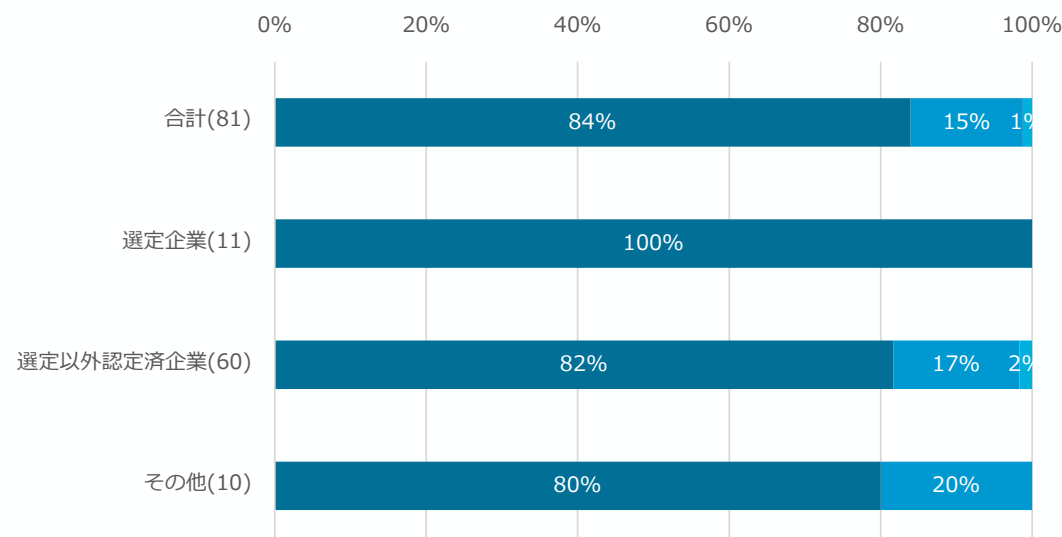
3-1. 組織づくり ①

Q10.外部アドバイザー・パートナーの活用、スタートアップ企業との協業など、IT分野において、既存の取引先や受発注関係にとどまらず、外部リソースを活用していますか。



- 部門横断的に、外部リソースを活用している
- 一部の部門において、外部リソースを活用している
- 外部リソースを活用していない

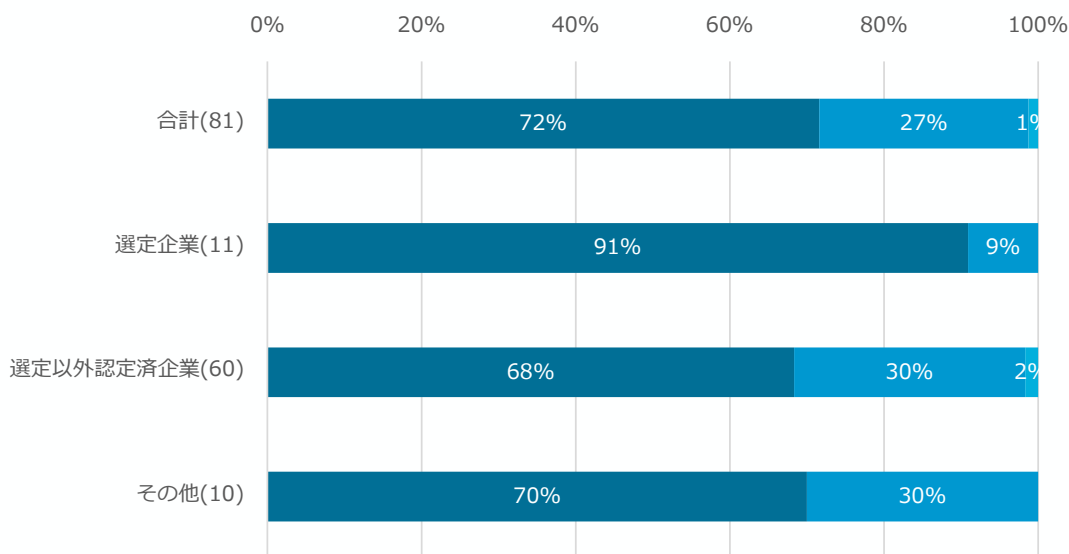
Q11.外部リソースの活用を含め、DXを推進するために必要なケイパビリティ（組織能力）を有し、ケイパビリティを活かしながら、事業化に向けた動きができていますか。



- ケイパビリティを活かしながら、組織として事業化に向けた動きができています
- ケイパビリティを有しているものの、事業化に向けた動きまではできていない
- ケイパビリティを有していない

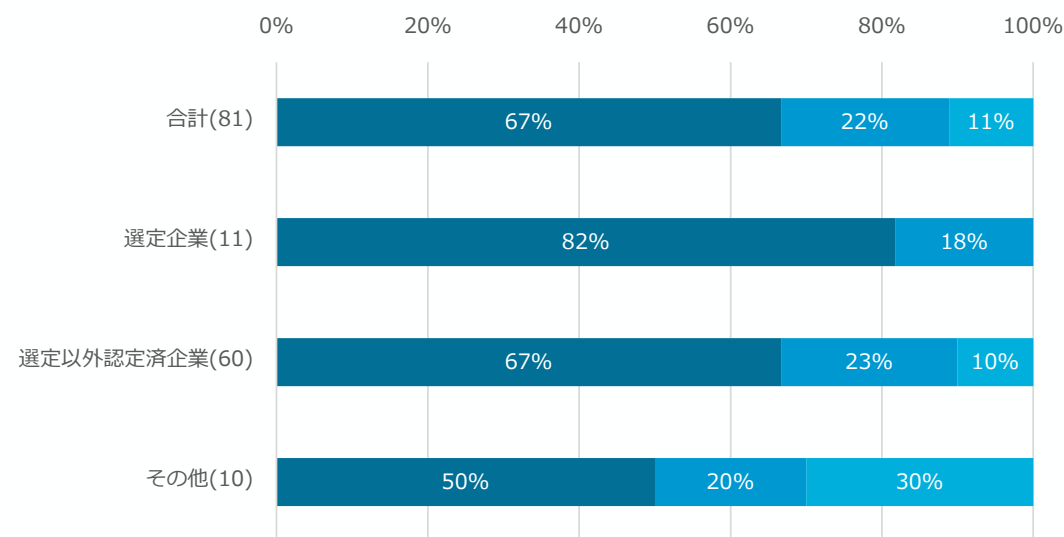
3-1. 組織づくり ②

Q12.DX戦略推進のために各人（経営者から現場まで）が主体的に動けるような役割と権限が規定されていますか。



- 各人（経営者から現場まで）が主体的に動けるような役割と権限が規定されている
- 一部の社員について、主体的に動けるような役割と権限が規定されている
- 規定されていない

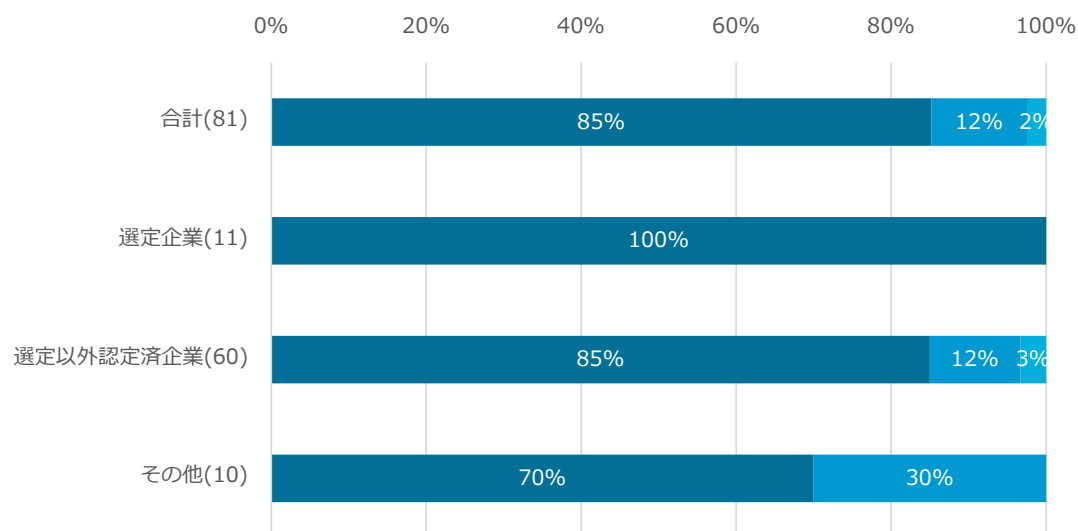
Q13.DXを推進するための予算をITシステムの保守などの既存領域のIT予算とは別で管理しており、DX推進のための予算として一定の金額または一定の比率が確保されていますか。



- DXを推進するための予算を、既存領域のIT予算と別で管理しており、一定の金額または一定の比率が確保されている
- DXを推進のための予算を、既存領域のIT予算と別で管理しているが、一定の金額または一定の比率が確保されていない
- DXを推進のための予算を、既存領域のIT予算と別で管理していない

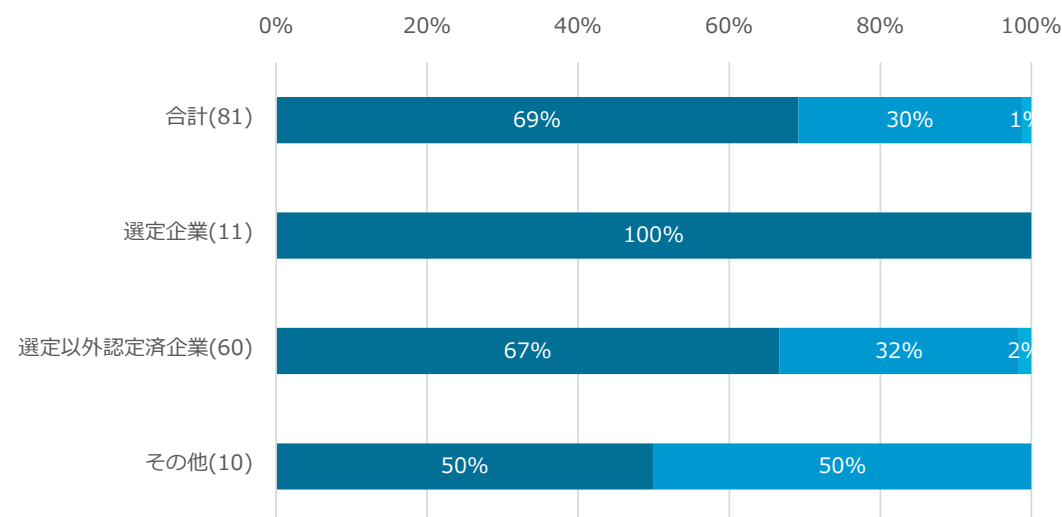
3-1. 組織づくり ③

Q14.DX推進のための投資等の意思決定において、DXに投じる資金をコストではなく経営にとって必須な投資として位置付け、定量的なリターンの大きさやその確度を求め過ぎず、必要な挑戦を促していますか。



- DXに投じる資金を経営にとって必須な投資として位置付け、定量的なリターンを求め過ぎず、挑戦を促す投資を行っている
- DXに投じる資金を経営にとって必須な投資として位置付けているが、挑戦を促す投資を行えていないときがある
- DXに投じる資金を経営にとって必要な投資として位置づけておらず、挑戦を促す投資を行っていない

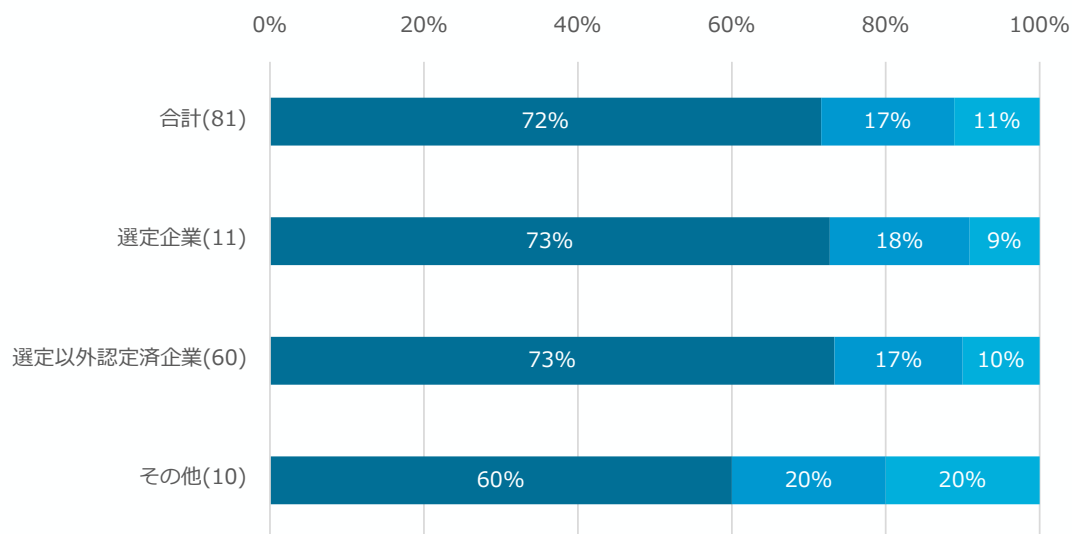
Q15.組織カルチャーの変革への取組として、新しい挑戦を促すとともに、継続的にかつ積極的に挑戦していこうとするマインドセット醸成を目指した活動を支援する制度、仕組みが構築されていますか。



- 支援制度、仕組みが構築されている
- 支援制度、仕組みの構築に着手している
- 支援制度、仕組みが構築する予定はない

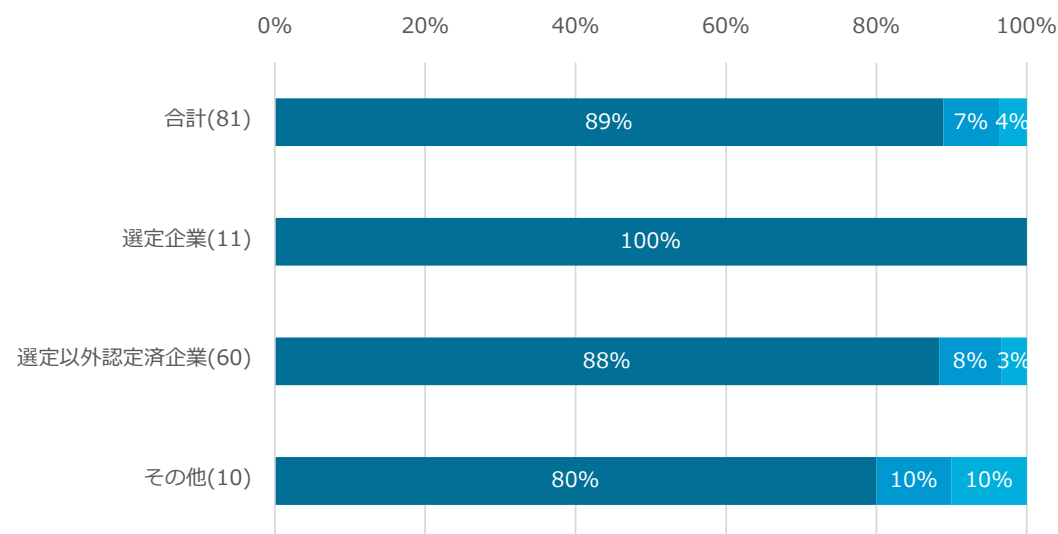
3-1. 組織づくり ④

Q16.社員一人ひとりが、仕事のやり方や行動をどのように変えるべきかが分かるような、経営ビジョンの実現に向けたデータとデジタル技術の活用に関する行動指針を定め、公開していますか。



- 行動指針を定め、既に公開している
- 行動指針を定めているが、公開はしていない
- 行動指針を定めていない

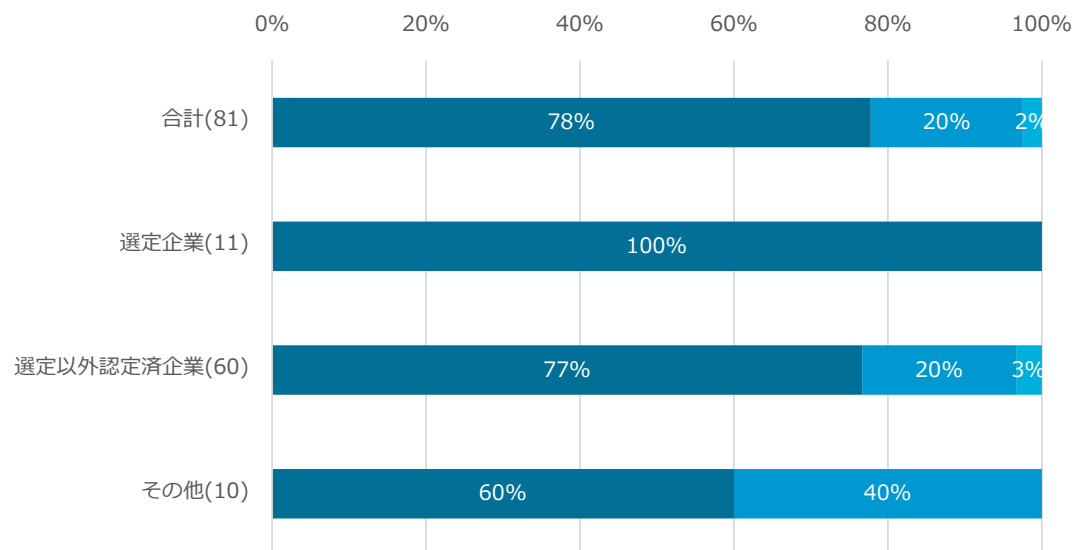
Q17.DX推進部署の責任者が経営者と定期的にコミュニケーションを行うとともに、経営会議等の一員として参加するなど、経営の意思決定に対して一定の権限を持っていますか。



- DX推進部署の責任者が経営者と定期的にコミュニケーションを行うとともに、経営の意思決定に対して一定の権限を持っている
- DX推進部署の責任者が経営者とコミュニケーションを行うのは不定期であるが、経営の意思決定に対して一定の権限を持っている
- DX推進部署の責任者が経営者とコミュニケーションを行っているが、経営の意思決定に対して権限を持っていない
- DX推進部署の責任者が経営者とコミュニケーションを行っておらず、経営の意思決定に対して権限を持っていない

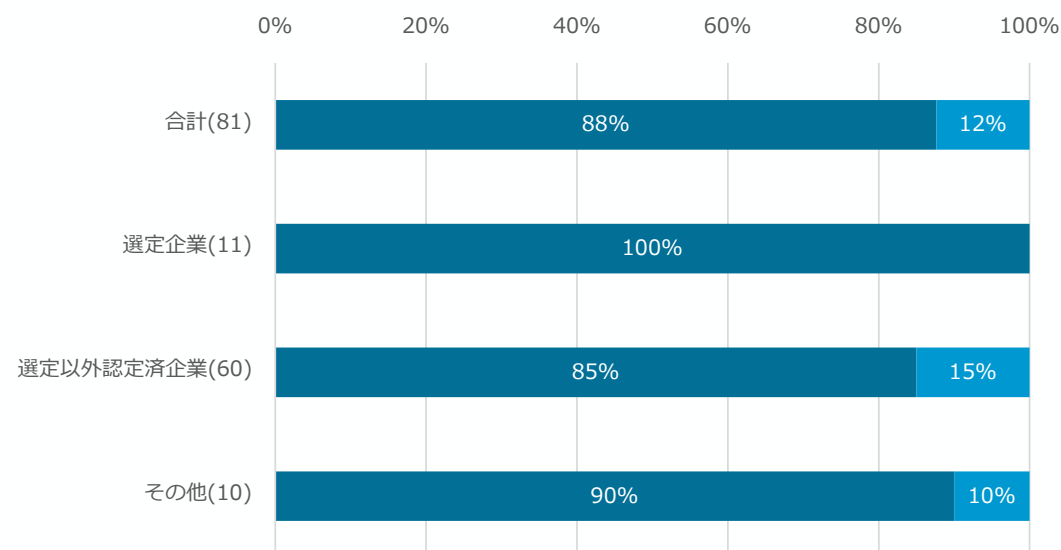
3-1. 組織づくり ⑤

Q18.取締役会や経営会議等の場において、経営者が最新のデジタル技術や新たな活用事例に関する情報交換を定期的実施していますか。



- 取締役会等の場において経営トップが最新のデジタル技術等に関する情報交換を定期的に行っている
- 取締役会等の場において経営トップが最新のデジタル技術等に関する情報交換を行っているが、定期的ではない。
- 取締役会等の場において経営トップが最新のデジタル技術等に関する情報交換を定期的に行っていない

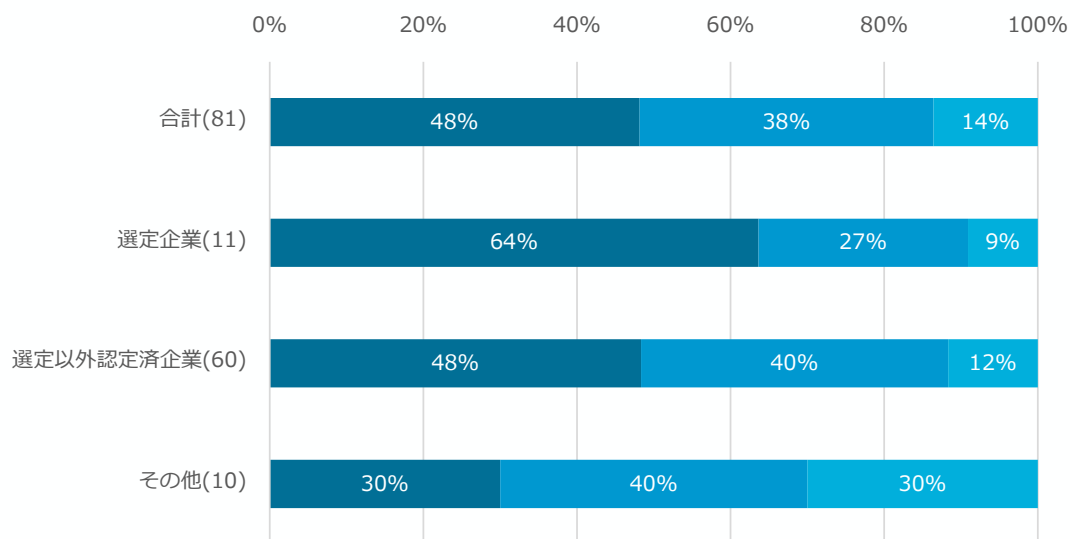
Q19.経営者が最新のデジタル技術や新たな活用事例を、自社のDX戦略の推進に活かしていますか。



- 経営者が、最新のデジタル技術や新たな活用事例に関する情報収集に率先して取り組み、自社のDX戦略の推進に活かしている
- DX担当部署が、最新のデジタル技術や新たな活用事例に関する情報収集に取り組み、自社のDX戦略の推進に活かしている
- 経営者やDX担当部署が、最新のデジタル技術や新たな活用事例に関する情報収集に取り組んでいない

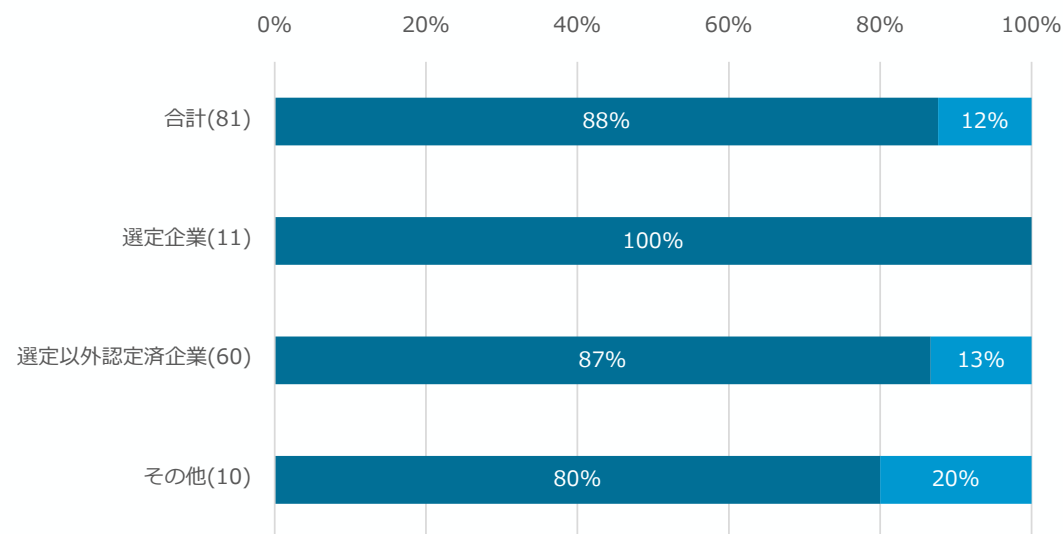
3-2. デジタル人材の育成・確保 ①

Q20.経営ビジョンと人材戦略を連動させた上で、DX戦略の推進に必要な人材に求めるスキルについて、デジタルスキル標準を参照した上で明確化し、社員のスキル可視化の取組が行われていますか。



- デジタルスキル標準を参照した社員のスキル可視化の取組を行っている
- デジタルスキル標準は参照していないが、社員のスキル可視化の取組を行っている
- 社員のスキル可視化の取組を行っていない

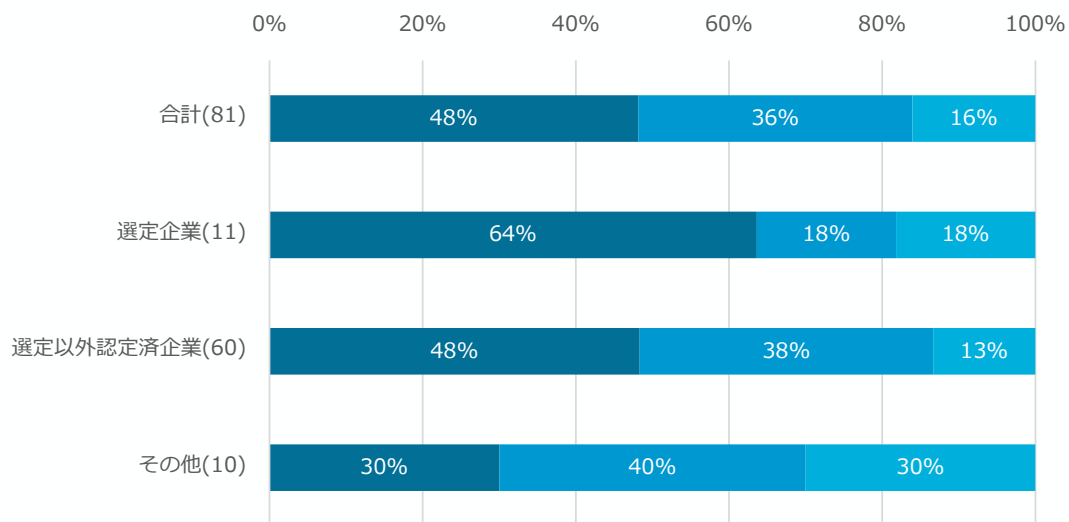
Q21.経営者を含めた役員や管理職のDXに対する意識を改革するとともに、役員や管理職が積極的に社員のデジタル人材育成に関する取組を推進していますか。



- 経営者を含めた役員や管理職の意識改革に向けた取組を行い、役員や管理職が中心となり、全社的に社員のデジタル人材育成に関する取組を推進している
- 経営者を含めた役員や管理職の意識改革に向けた取組が進んでおらず、一部の部門において社員のデジタル人材育成に関する取組を推進している
- 経営者を含めた役員や管理職の意識改革に向けた取組を行っておらず、社員のデジタル人材育成に関する取組を推進していない

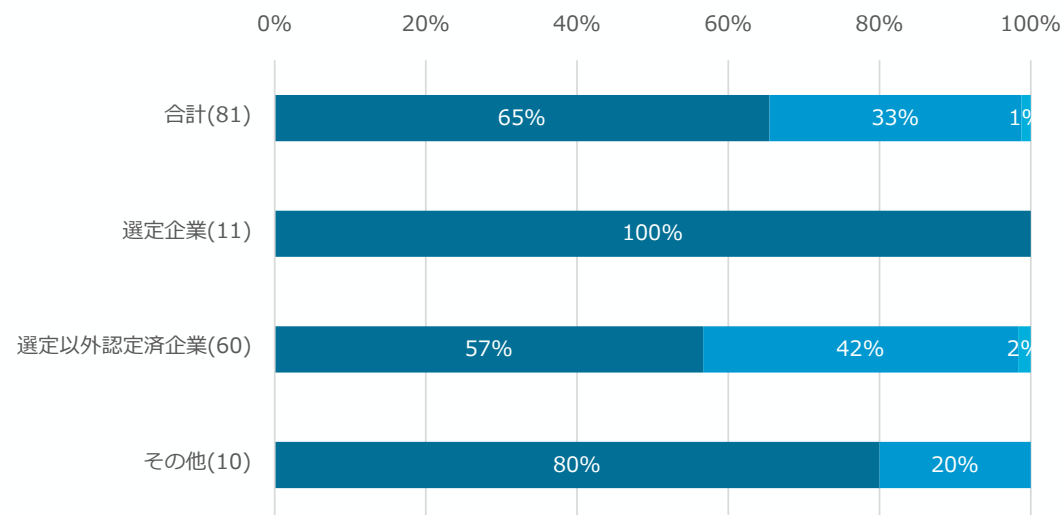
3-2. デジタル人材の育成・確保 ②

Q22. 経営者を含めた全社員のデジタル・リテラシー向上のため、デジタル技術を抵抗なく活用し、自らの業務を変革していくことを支援する、リスキリングやリカレント教育などの制度がありますか。



- デジタル・リテラシー向上のための制度があり、全社員がその制度を活用し、デジタル・リテラシーの向上を実現している
- デジタル・リテラシー向上のための制度があり、社員全体の一定割合がその制度を活用している
- デジタル・リテラシー向上のための制度はなく、一部の社員が散発的にデジタル・リテラシー向上のための取組を行っている
- デジタル・リテラシー向上のための制度はない

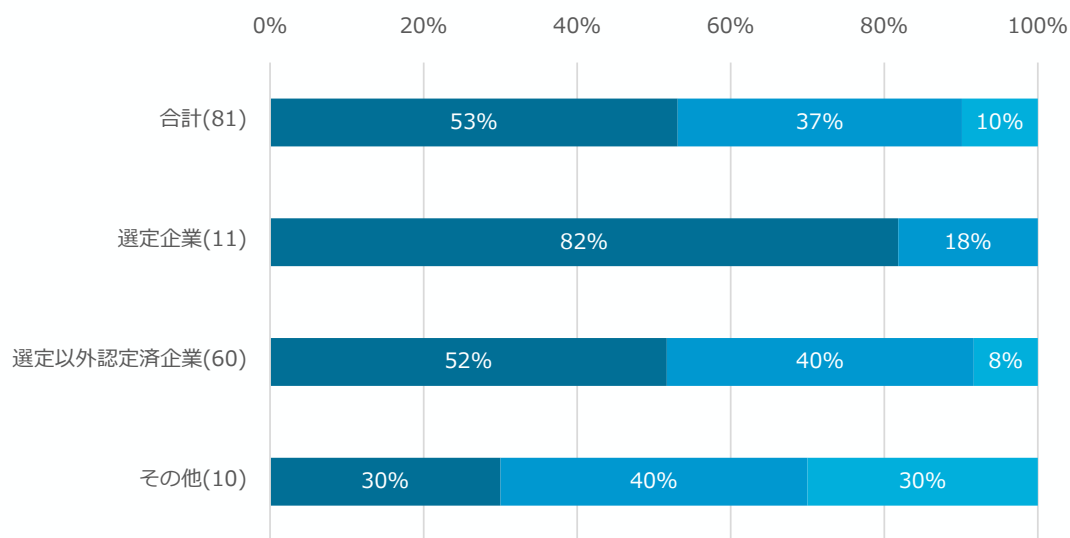
Q23. 生成AI等の最新技術の動向も踏まえつつ、DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、確保のための取組（計画的な育成、中途採用、外部アドバイザー・パートナーの活用、外部からの出向、事業部門・IT担当部門間の人事異動等）を実施していますか。



- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、人材確保のための取組を実施している
- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっており、人材確保のための限定的な取組を実施している
- DX推進を支える人材として、どのような人材が必要か、が明確になっておらず、人材確保のための取組も実施していない

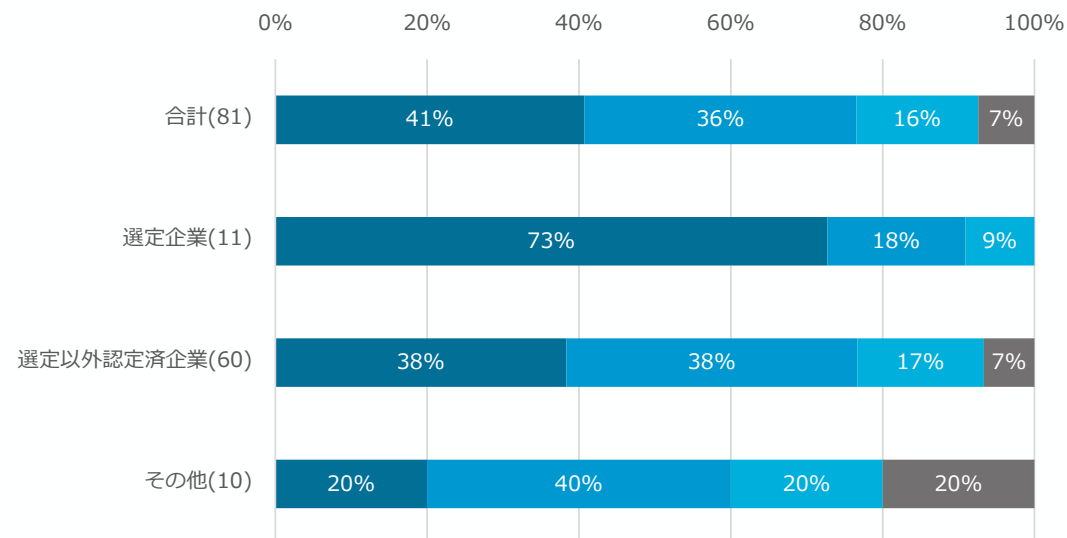
3-2. デジタル人材の育成・確保 ③

Q24. デジタルに関する専門知識を身につけた社員が、その知識の活用や試験・資格をはじめとしたスキル証明により適性評価・処遇される人事制度や、より実践的なスキルを身につけられるような人材配置の仕組みがありますか。



- デジタルに関する専門知識を身につけた社員への適切な人事制度・人材配置の仕組みがある
- デジタルに関する専門知識を身につけた社員への適切な人事制度・人材配置の仕組みを構築しているところである
- デジタルに関する専門知識を身につけた社員への適切な人事制度・人材配置の仕組みはない

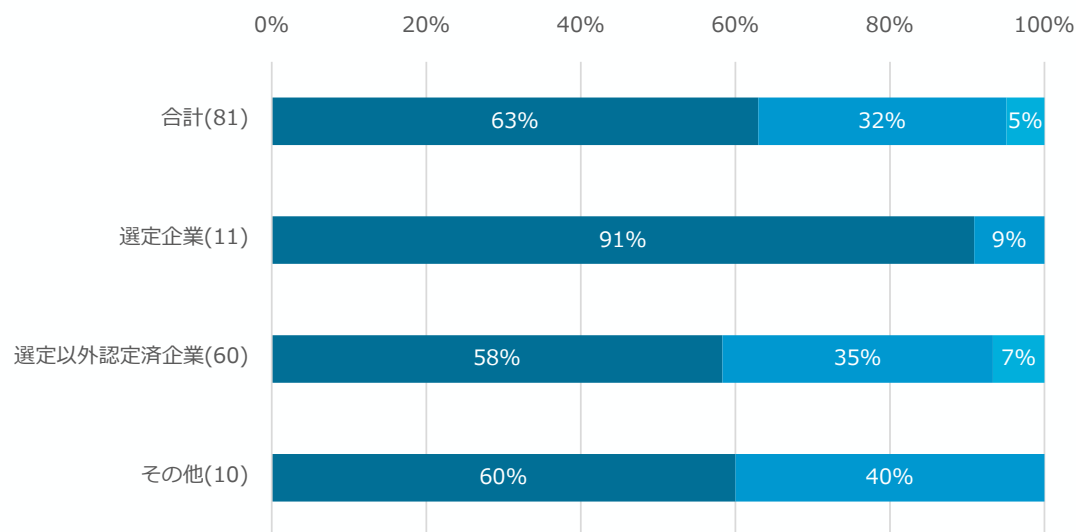
Q25. スキルを評価する人事制度をはじめ、社員の希望に応じた人事異動や学習機会の提供、ロールモデルの提示といった自律的なキャリア形成支援の取組が行われていますか。



- 社員が自律的にキャリアを形成できる仕組みを整えており、社員の自律的なキャリア形成が実現できている
- 社員が自律的にキャリアを形成できる仕組みを整えている
- 社員が自律的にキャリアを形成できる仕組みの構築に着手している
- 自律的なキャリア形成支援の取組を行っていない

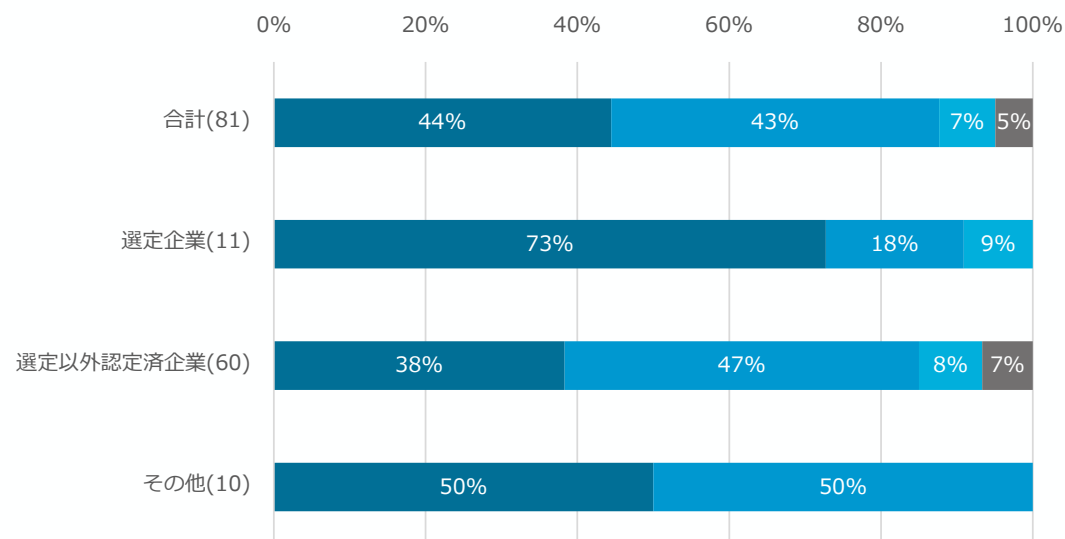
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ①

Q26.全社のITシステムがDX戦略実現の足かせとならないように、定期的にビジネス環境や利用状況を踏まえ、ITシステムやデータ等の情報資産の現状を分析・評価し、課題を把握できていますか。



- 定期的（年1回以上）に、また継続的に、全社のITシステムやデータ等の情報資産全体について、分析・評価を実施し、課題を把握できている
- 定期的（年1回以上）に、一部の重要なITシステムやデータ等の情報資産については分析・評価を実施し、課題を把握できている
- 問題が発生したタイミングで調査・分析を実施している

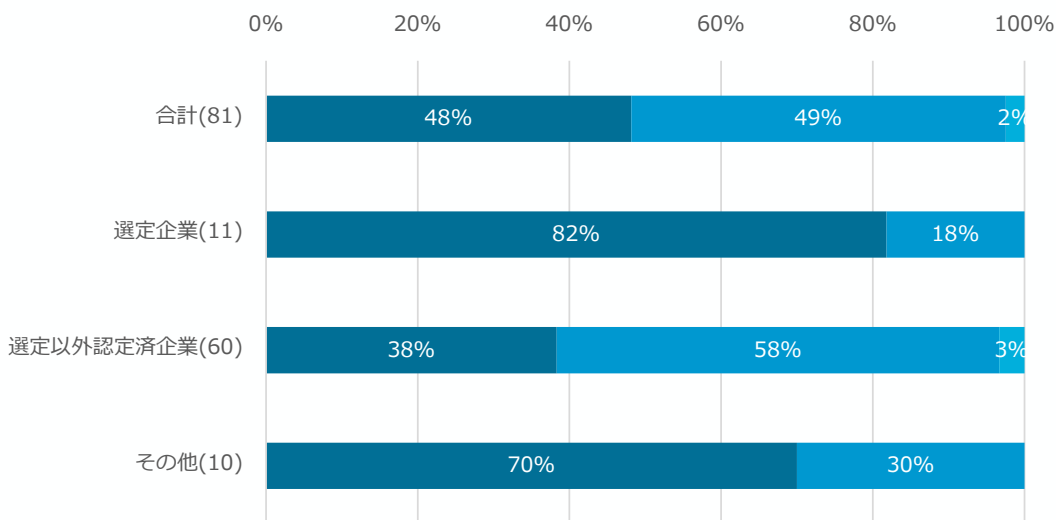
Q27.設問26で実施した分析・評価の結果を受け、技術的負債（レガシーシステム）が発生しないよう、体制（組織や役割分担）を整え、必要な対策を実施できていますか（再レガシー化を回避する仕組みが確立されていますか）。



- すでに全社的・抜本的な対策（システム刷新等）を実施済みであり、定期的な評価結果に基づき、継続的に柔軟かつ迅速な対応ができている
- 定期的な評価結果に基づいたアクションプランが立案されており、それを実施するための体制を整備し、計画に沿って実行している
- 評価結果に基づいたアクションプランは立案しているものの、それを実施するための体制までは整備しておらず、今後実施する予定である
- アクションプランは立案しておらず、問題があった場合に都度必要な対策を実施している

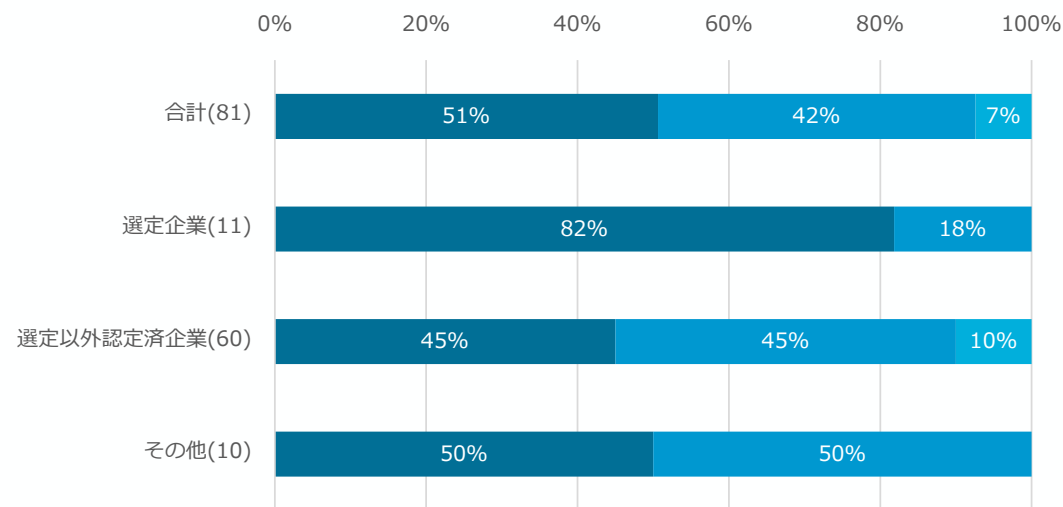
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ②

Q28.ITシステムの全社最適を目指し、全社のデータ整合性を確保するとともに、事業部単位での個別最適による複雑化・ブラックボックス化を回避するための仕組みがありますか。



- 全社ITシステムの最適化を目指し、全社のマスターデータを統合するなど、データの整合性を確保できている。また個別最適を回避するためのシステム構築時の計画確認などの仕組みがある
- 全社データの整合性確保には至っていないが、全社ITシステムの最適化を目指し、個別最適を回避するためのシステム構築時の計画確認などの仕組みがある
- 全社ITシステムの最適化を予定していない

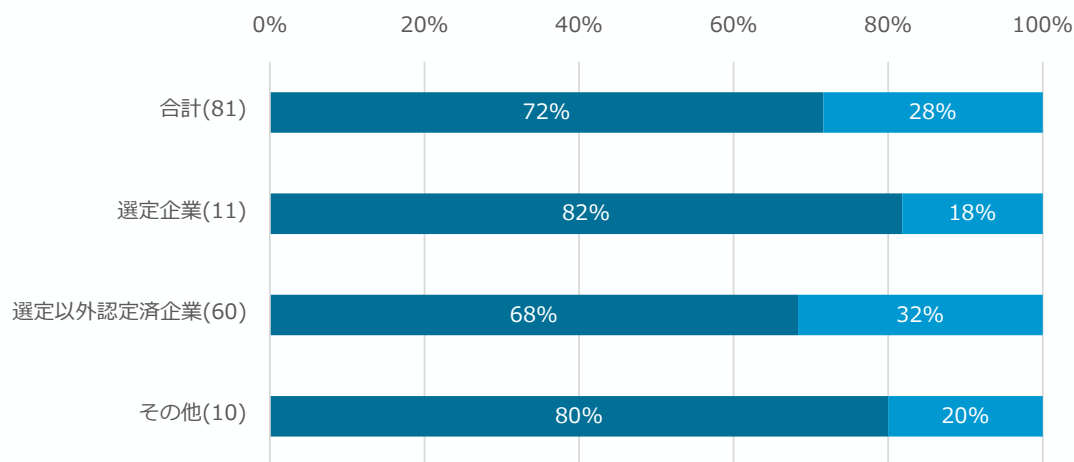
Q29.ビジネス環境の変化に迅速に対応できるよう、既存のITシステム及びデータが、新たに導入する最新デジタル技術とスムーズかつ短期間に連携できるとともに、既存データも活用し、経営状況や事業の運営状況を把握できるITシステムがありますか。



- スムーズかつ短期間に連携できるようなアーキテクチャーとなっており、経営状況や事業の運営状況も把握している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組に着手している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組を予定（3年以内）している
- 既存のITシステム及びデータを、新たに導入する最新デジタル技術と連携させる取組は予定していない

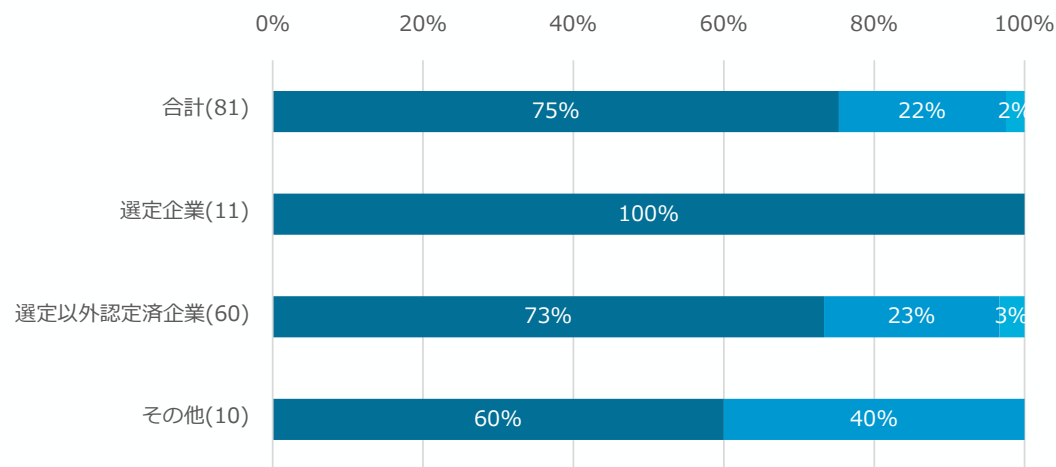
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ③

Q30. 全社最適で策定された計画の実行段階においては、各事業部門が自己の利害に固執して全体最適から離れてしまわないよう注意を払いながら、オーナーシップをもって、その完遂に向けて努力していますか。



- ITシステム等の構築に際して、各事業部門がIT部門に丸投げすることなく、オーナーシップをもって完遂に向けて取り組んでいる
- ITシステム等の構築に際して、各事業部門も一定程度関与している
- ITシステム等の構築はIT部門に一任している

Q31. 経営者がサイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識し、CISO等の責任者を任命するなど管理体制を構築するとともに、サイバーセキュリティ対策のためのリソース（予算、人材）を確保していますか。



- 経営者がサイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識し、CISO等の責任者を任命するなど管理体制を構築するとともにサイバーセキュリティ対策のためのリソース（予算、人材）を確保している
- 経営者がサイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識し、CISO等の責任者を任命するなど管理体制を構築しているが、サイバーセキュリティ対策のためのリソース（予算、人材）の確保ができていない
- 経営者がサイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識しておらず、管理体制の構築や、サイバーセキュリティ対策のためのリソース（予算、人材）の確保ができていない

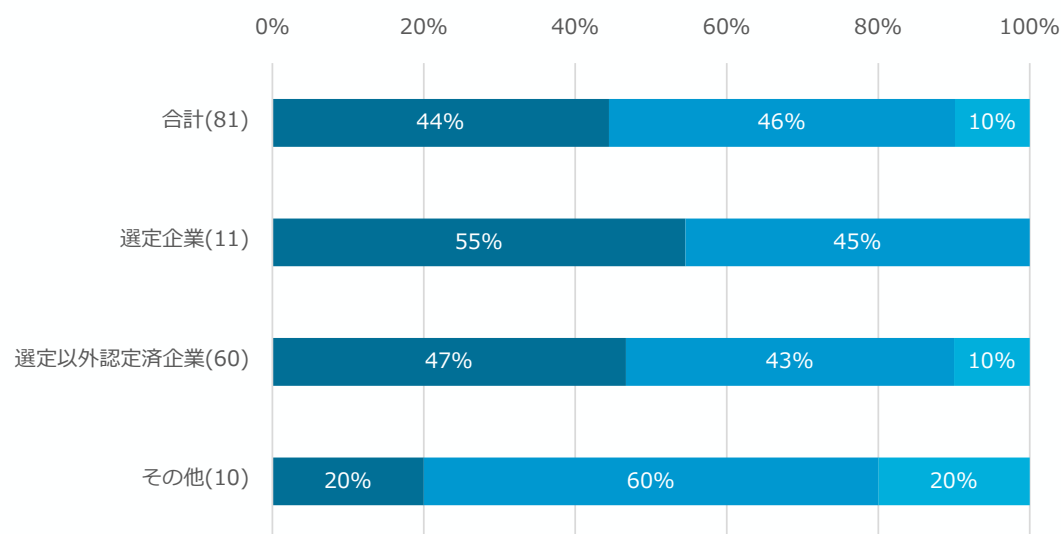
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ④

Q32.サイバーセキュリティリスクとして守るべき情報を特定し、リスクに対応するための計画（システムの・人的）を策定するとともに、防御のための仕組み・体制を構築していますか。



- サイバーセキュリティリスクを特定し、リスク対策計画を策定するとともに、防御のための仕組み・体制を構築している
- サイバーセキュリティリスクを特定し、リスク対策計画を策定するとともに、防御のための仕組み・体制の構築に着手している
- サイバーセキュリティリスクを特定し、リスク対策計画の策定に着手している

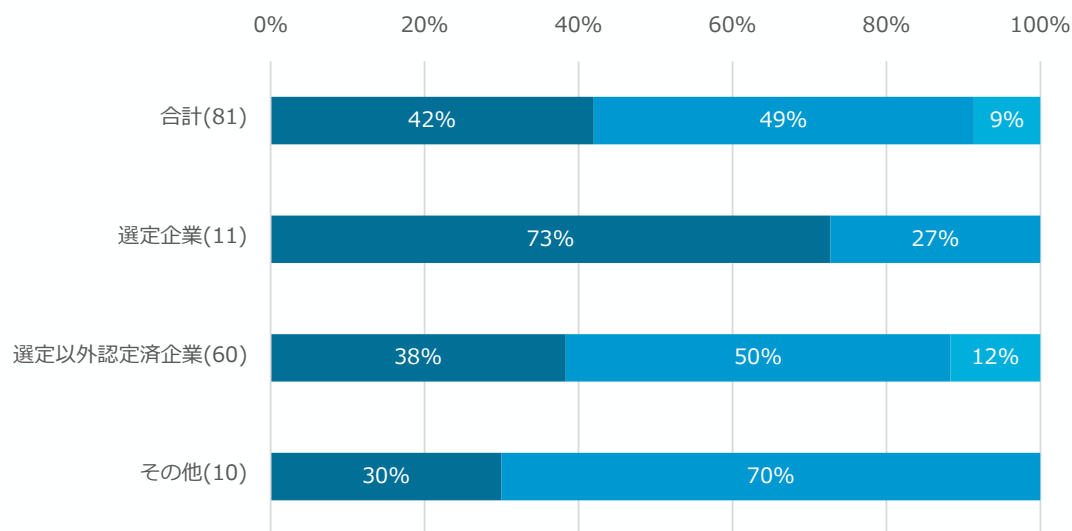
Q33.自社のサイバーセキュリティリスクを評価するために、システム監査やセキュリティ監査など第三者監査を実施していますか。



- 第三者監査を実施している
- 第三者監査は実施していないが、自組織で内部監査を実施している
- 第三者監査と内部監査ともに実施していない

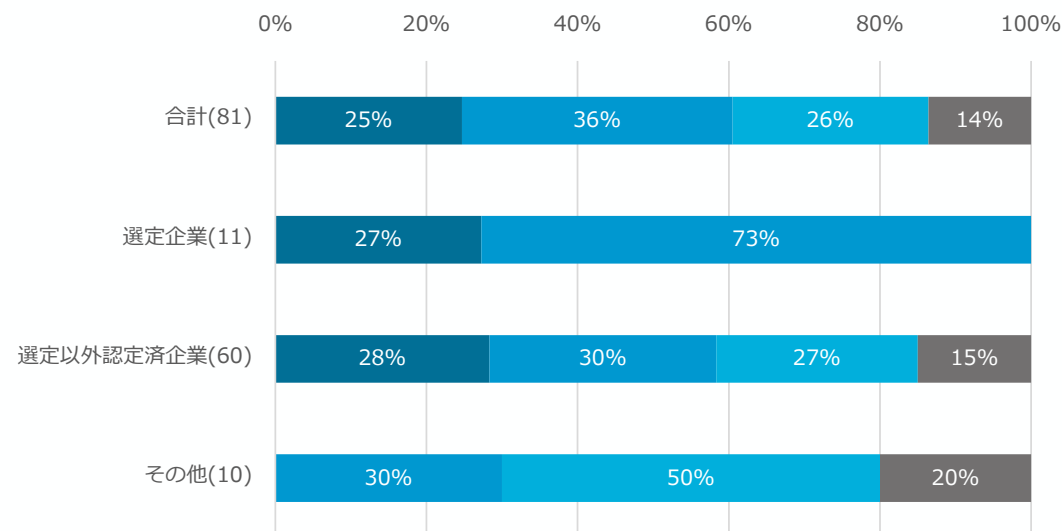
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ⑤

Q34.サイバーセキュリティリスクに対応できる体制の構築に向けた取組として、情報処理安全確保支援士（登録セキスベ）の取得や外部人材の活用、社員への教育等を企業として進めていますか。



- 情報処理安全確保支援士の取得や外部人材の活用、社員への教育等に積極的に取り組んでおり、サイバーセキュリティリスクに対応できる体制が十分に構築されている
- 情報処理安全確保支援士の取得や外部人材の活用、社員への教育等に取り組んでいるが、まだサイバーセキュリティリスクに対応できる体制の構築を行っている途上である
- 情報処理安全確保支援士の取得や外部人材の活用、社員への教育等に取り組んでいない

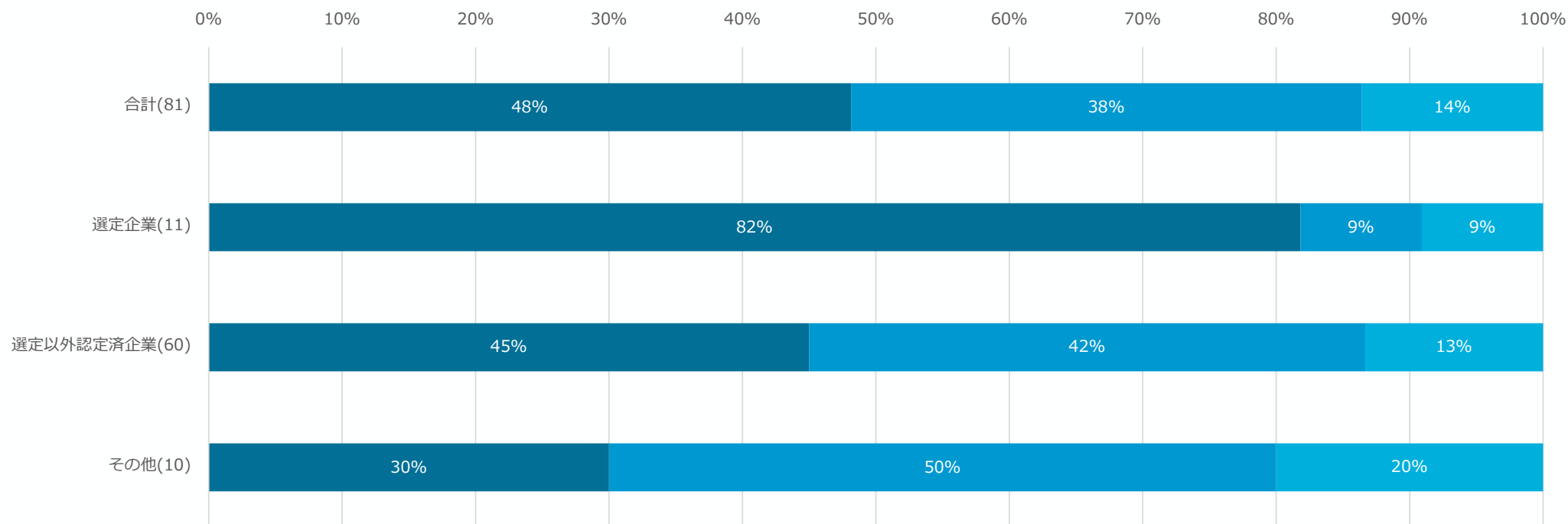
Q35.サイバー攻撃による被害を受けた場合の事業継続計画（BCP）を策定するとともに、経営陣も含めて緊急対応に関する演習・訓練を実施していますか。



- 事業継続計画（BCP）を策定しており、経営陣も含めて全社的に演習・訓練を実施している
- 事業継続計画（BCP）を策定しており、一部の部門や担当者において演習・訓練を実施している
- 事業継続計画（BCP）を策定しているが、演習・訓練を実施していない
- 事業継続計画（BCP）を策定しておらず、演習・訓練も実施していない

3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ ⑥

Q36. サプライチェーンの保護に向けて、取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化を促していますか。（サプライチェーンに属さない場合は、取引先等に読み替えてください）。

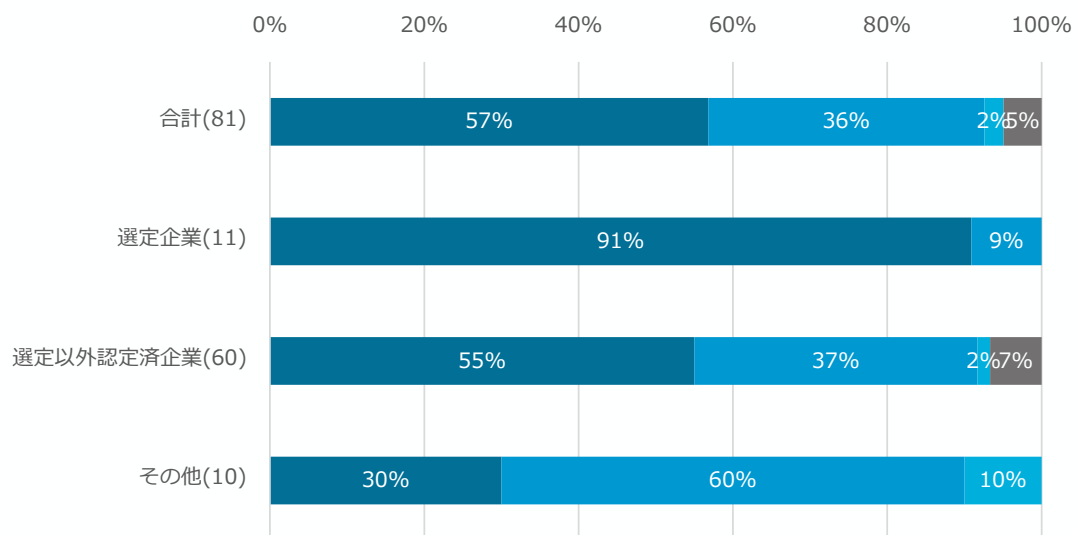


- 取引先や調達するITサービス等提供事業者と積極的に連携し、サイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいる
- 取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化の啓発に取り組んでいる
- 取引先や調達するITサービス等提供事業者のサイバーセキュリティ対策の強化を促していない

4. 成果指標の設定・DX戦略の見直し ①

Q37.設問8もしくは設問9において1~4と回答された場合はお答えください。

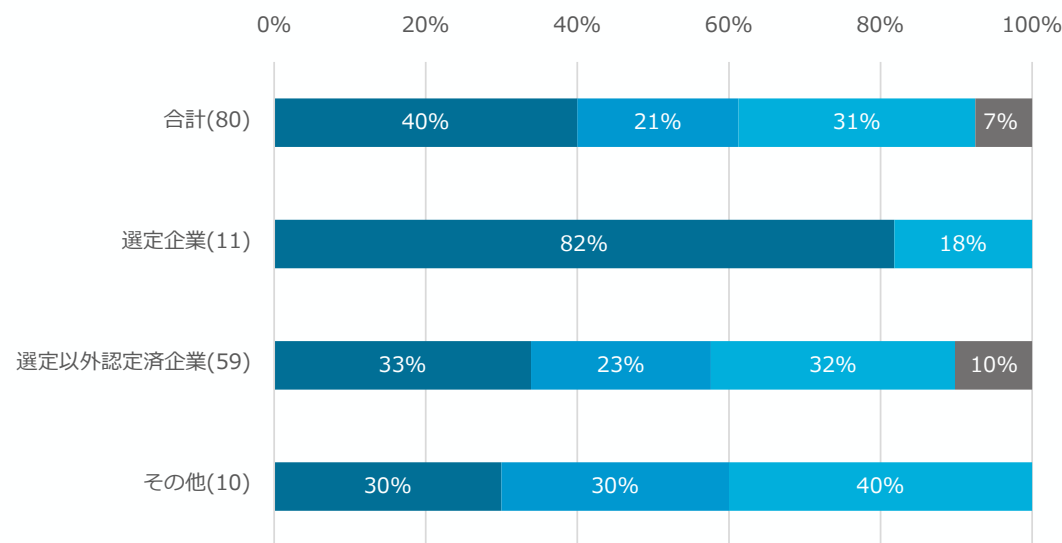
DX戦略・施策の達成度は、実施している全ての取組に定量・定性問わず、KPI
(重要な成果指標)を設定し、評価されていますか。



- 全ての取組にKPIを設定し、評価している
- 一部の取組にKPIを設定し、評価している
- KPIを定めたが、評価はしていない
- KPIを設定していない

Q38.設問37において1~3と回答された場合はお答えください。

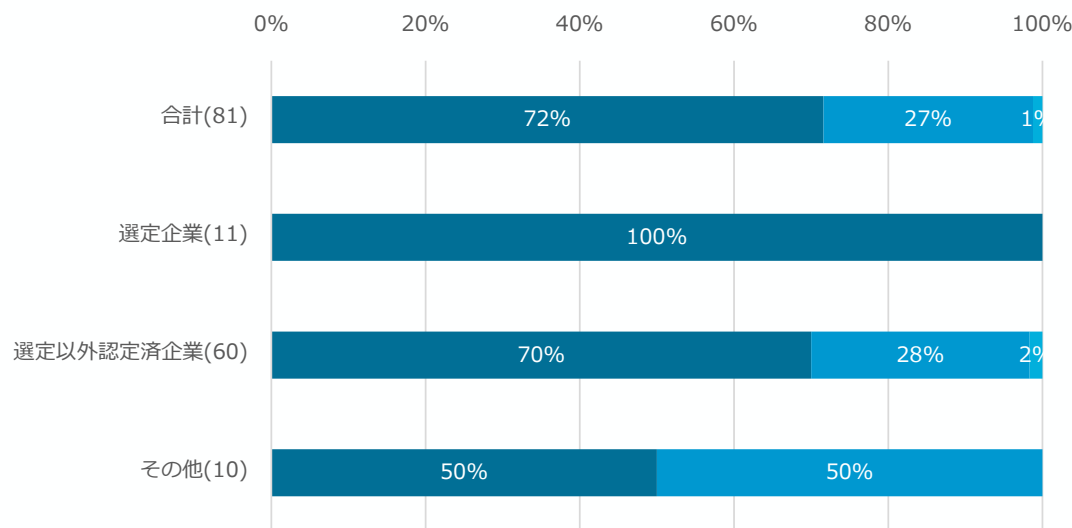
KPIとKGI(最終財務成果指標)を連携させており、実際に財務成果をあげてい
ますか。



- すべてのKPIにKGI(最終財務成果指標)を連携させており、財務成果をあげている
- すべてのKPIにKGI(最終財務成果指標)を連携させているが、財務成果をあげていない
- 一部のKPIにKGIを連携させている
- KPIにKGIを連携させていない

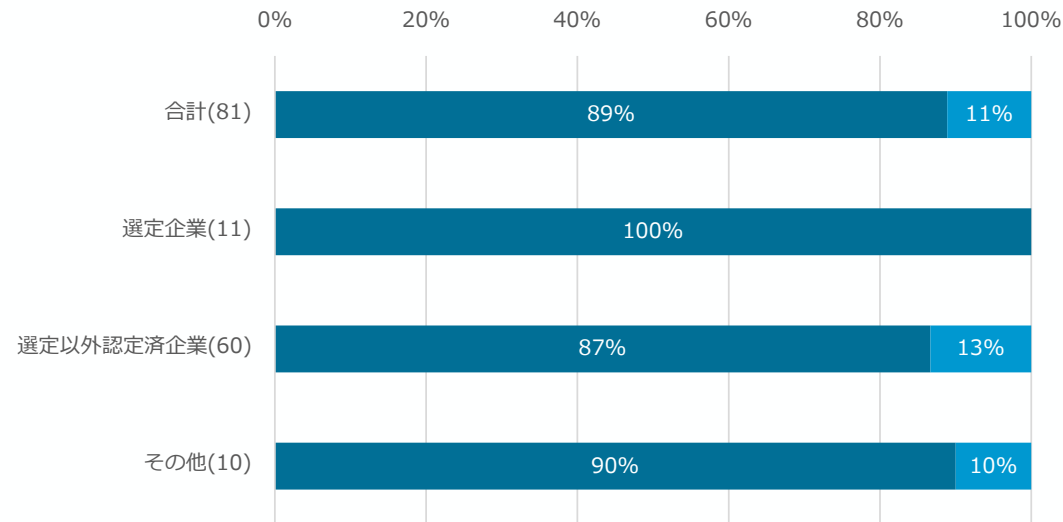
4. 成果指標の設定・DX戦略の見直し ②

Q39.経営・事業レベルのDX戦略の進捗や成果把握を即座に行うことができますか。



- DX戦略の進捗や成果把握を即座に行うことができる
- DX戦略の進捗や成果把握を行っているが、時間がかかる
- DX戦略の進捗や成果把握を行っていない

Q40.企業価値向上のためのDX推進に関して、取締役会・経営会議で報告・議論されていますか。

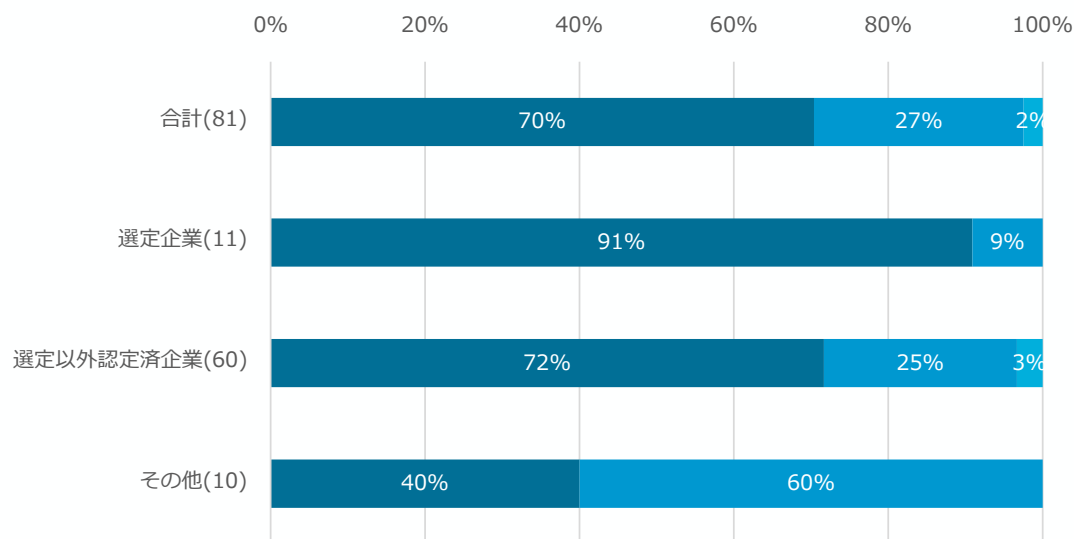


- 取締役会・経営会議で頻繁に報告・議論される
- 取締役会・経営会議で報告され議題となることはまれである
- 取締役会・経営会議の議題となることはない

5. ステークホルダーとの対話

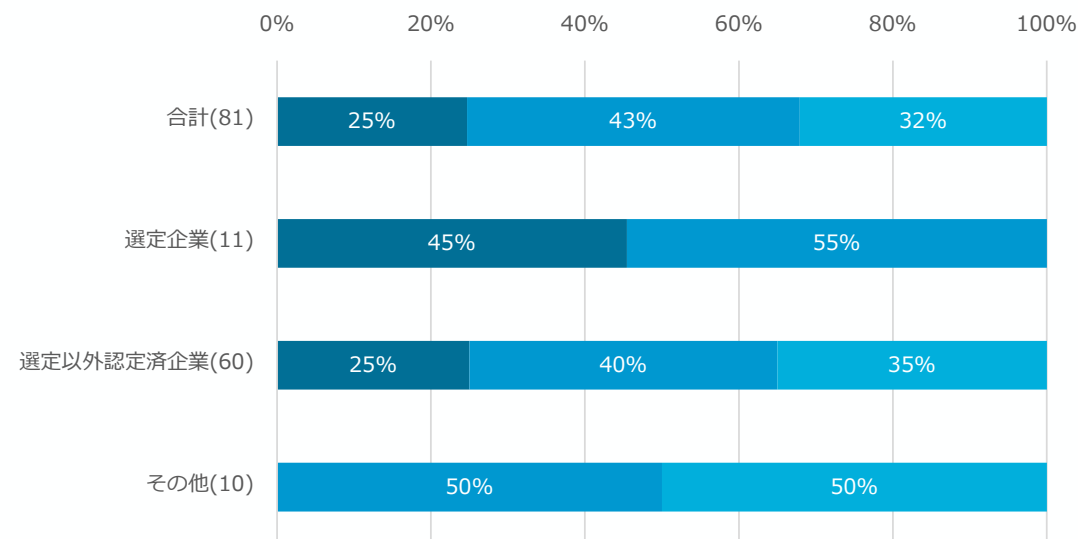
①

Q41.ステークホルダーに対し、DX戦略、その実行上の課題、具体的施策について発信し、対話を行っていますか。



- 投資家をはじめとした複数のステークホルダーに対して、DX戦略、その実行上の課題、具体的施策について発信し、積極的にステークホルダーとの対話の機会を設けている
- 一部のステークホルダーに対して、DX戦略、その実行上の課題、具体的施策について発信し、対話を行っている
- 発信・対話を行っていない

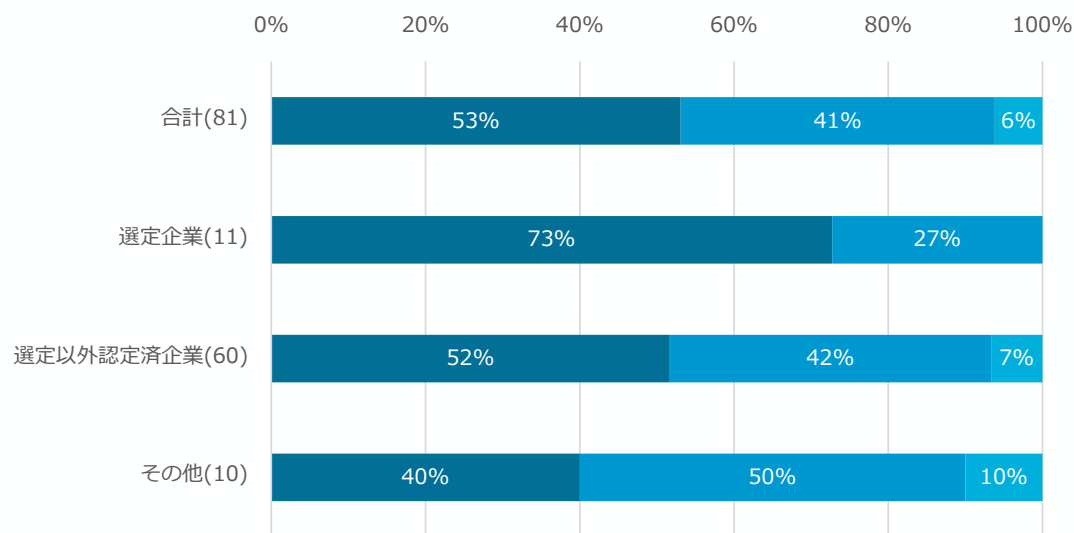
Q42.スキルマトリックス等により、経営陣や取締役のデジタルに関係したスキルの項目を作成し、ステークホルダーに向け公表していますか。



- スキルマトリックス等を作成し、公表している
- スキルマトリックス等の作成に着手している
- スキルマトリックス等作成の予定はない

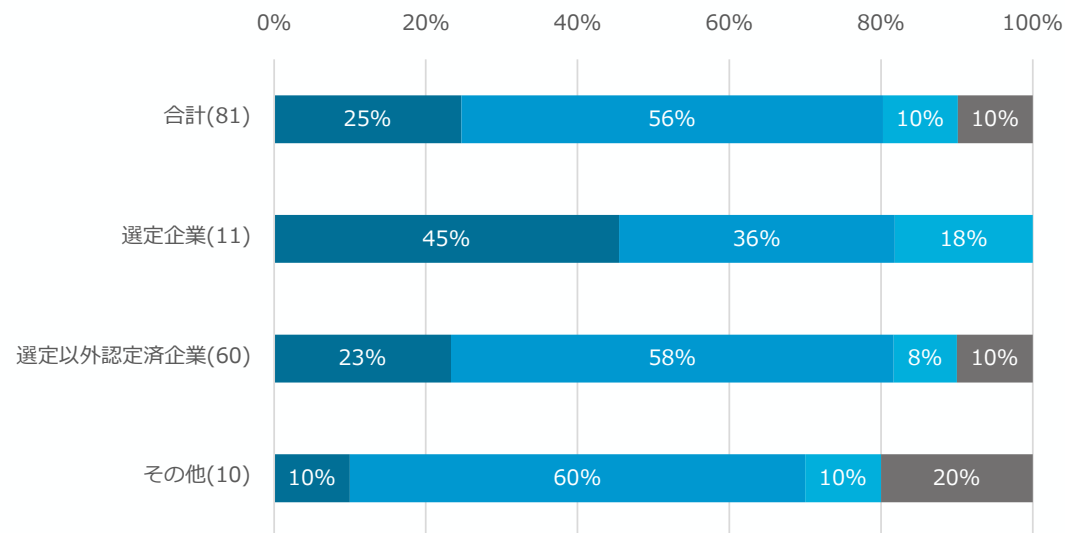
5. ステークホルダーとの対話 ②

Q43.自社のデジタル人材育成・確保に関する考え方を定め、自社へ就職を希望する者も含めたステークホルダーに対して、効果的にアピールされていますか。



- 自社のデジタル人材育成・確保に関する考え方を定め、効果的に公表・発信できおり、人材確保などの効果がでている
- 自社のデジタル人材育成・確保に関する考え方を定め、公表・発信している
- 自社のデジタル人材育成・確保に関する考え方を定めておらず、公表・発信していない

Q44.サイバーセキュリティリスクの性質・度合いに応じて、サイバーセキュリティ報告書、CSR報告書、サステナビリティレポートや有価証券報告書等への記載を通じて開示を行っていますか。



- セキュリティポリシー、関連投資、体制、日常的なPDCA活動などに関して、開示を行っている
- セキュリティポリシーなど一部の関連情報のみ開示を行っている
- 開示項目の選定も含め、開示の準備に着手している
- 開示する予定はない

5. ステークホルダーとの対話 ③

Q45.KPIやそれを達成するための具体的な取組をステークホルダーに開示していますか。

