

レポートサンプル

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※本編約50p+データ編約30pの構成です。

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

Smart Work経営 診断プログラム 2024年版 ベンチマークレポート（ベーシック版）

NIKKEI
Smart Work

ベンチマークレポート 目次

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

I. 調査概要

I-1 スマートワーク経営とは / 調査概要		
I-2 日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編 評価方法	5	IV-2 詳細項目 業種平均・目標ランク平均との比較 34

II. 調査結果概要

II-1 調査全体の回答トレンド	7
II-2 今後の展望	13
II-3 総合上位企業一覧	15
II-4 分野別上位企業一覧	19

III. 貴社の評価結果概要

III-1 総合・分野別スコア概要	21
III-2 まとめ	22
III-3 指標別偏差値	24
III-4 回答率と評価の関係	25
III-5 制度・しくみの導入と活用	26
III-6 Basic項目・Advance項目のバランス	26

V. 関連分析

V-1 SW企業タイプとは	38
V-2 SW企業タイプ分析 貴社類似グループとの比較	41
V-3 タイプ別 偏差値の維持/向上を目指したい項目	44

VI. データサマリー

VI-1 データ編の見方	47
VI-2 データサマリー	49
VI-3 主要設問集計データ	60

ベンチマークレポートの構成

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

I. 調査概要

調査の全体像を把握できます。ご回答いただいた企業調査のほか、記者調査の内容も含まれます。

II. 調査結果概要

調査全体の集計値から、回答企業におけるトレンドや今後の展望を把握できます。また、紙面掲載等で発表した総合・各分野別の上位企業一覧を確認できます。資料としてご活用ください。

III. 貴社の評価結果概要

レポートの構成と読み方の流れを表示しております。ページ数の多いレポートになりますので、活用方法に沿った確認方法をお勧めいたします。

IV. 強み・弱みを把握できます。

基本的にはギャップがマイナスの項目が弱み、プラスの項目が強みとなります。

各項目に対応した設問一覧もあるため、回答いただいた調査票と併せてご覧いただくと、より項目ごとのイメージが鮮明になります。

V. 関連分析

業種や企業規模だけでなく調査回答も考慮した貴社の企業タイプを診断した、SW企業タイプ分析が確認できます。同タイプの上位企業は、人的資本経営において参考になる企業といえます。また、貴社が所属するタイプの特徴や、タイプごとに総合評価と相関の高い項目を算出しています。新たな施策を打つ際のご検討にお使いいただけます。

VI. データ編

データ編は評価や分析とは異なり、回答内容そのものを1ランク上の企業群・同業種平均と比較したものになります。偏差値ではなく実数値で表示しているため、KPIの策定や開示にご活用いただけます。

「本レポートの活用法」



Ⅰ-1. スマートワーク経営とは / 調査概要

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

スマートワーク経営とは

日経グループは、新たな時代に企業価値を高める経営のあり方として「スマートワーク経営」を提案します。
企業の持続的発展には、最も重要な経営資源である人的資産の充実が不可欠です。「スマートワーク経営」とは、従業員のウェルビーイングの向上等により人材を最大限活用するとともに、人材投資を加速させることで、新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上させ、企業価値を最大化させることを目指す経営戦略です。
日経スマートワーク経営では、上記のコンセプトに基づき、「スマートワーク経営」を実践し、組織のパフォーマンスを高めている企業を評価します。

企業調査 調査概要

調査期間	2024年5月～7月
調査方法	電子ファイル形式調査票の配布・回収
調査対象	2024年5月時点の全上場企業4,034社および従業員100人以上の非上場企業※非上場企業はエントリー制
有効回収数	830社上場774社（回収率19.2%）、非上場56社

日経記者調査 調査概要

調査期間	2024年7月
調査対象	日本経済新聞社のデスク、キャップ、論説委員・編集委員
調査内容	「人材活用力」「人材投資力」「テクノロジー活用力」の、いずれかの分野で優れていると思う企業を10社まで回答（純粋想起） それぞれの企業について評価できる分野を回答
調査方法	インターネット調査
回収数	71名

調査の概要を記載しております。

Ⅰ-2. 日経サステナブル総合調査 スマートワ

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」では、基礎データとして加えて、一部項目については日本経済新聞社のデスク・編集委員等への調査※企業調査は全ての企業が全ての項目に回答しているわけではなく、あくまで回答のあった範囲での評価になります。

基本的に無回答の場合に最も得点が低くなるため、高い評価を受けるべき企業であっても、十分な回答が得られないと得点が低くなるケースがあります。

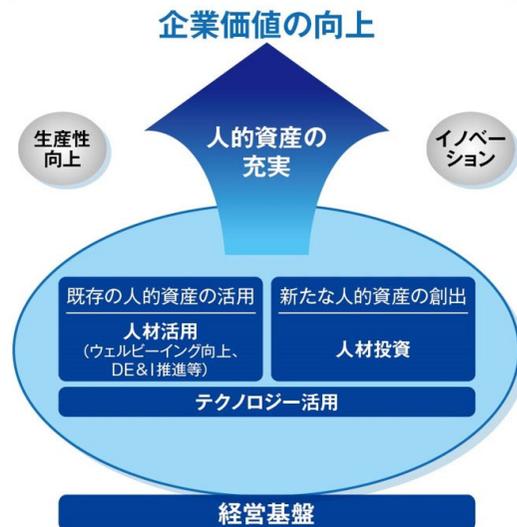
記者調査

調査の評価方法を記載しております。

総合得点の算出

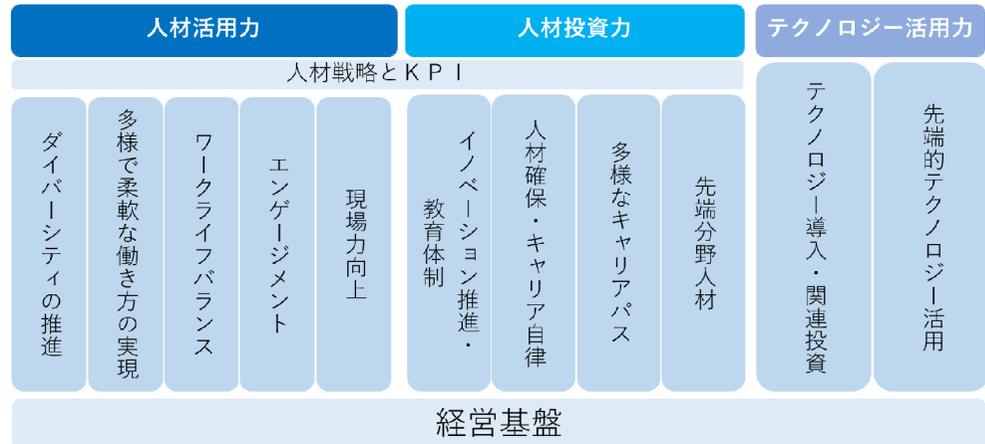
企業調査の回答データおよびその他各種データを組み合わせると約250種類の配点変数（※非公開）を作成後、類似変数をまとめて67の変数グループとした上で、13の評価用指標（記者評価除く）に分類しました。その際、一部の变数は業種（AQ1）などで評価を分け、特定の業種・業態が極端に有利・不利にならないよう配慮しています。67の変数グループについて原則均等に素点を配点（記者調査など調査票以外のデータに関しては、若干大きなウエイトを与えている場合もあります）して合算した後、人材活用力は【最高400点、最低40点】、人材投資力は【最高200点、最低20点】、テクノロジー活用力は【最高100点、最低10点】となるように基準化した上で、3分野の基準化スコアを単純合算して総合得点を算出しました。

スマートワークプロジェクトの新フレームワーク



※ここで示す「企業価値」とは上場企業であれば、一義的には、株式市場で評価された企業の価値、つまり、時価総額（株価×株数）を示す。このため、企業価値は財務諸表から得られる企業業績の実績に限らず、その将来性などが加味されている。また、近年、企業の社会貢献なども株式市場で評価され、企業価値に反映されるようになってきていることも考慮し、財務諸表からのみ測られることが多かった従来の企業パフォーマンス、企業業績よりも幅広い要素を含む概念として捉えている。

Smart Work経営



Ⅱ - 1. 調査全体の回答トレンド

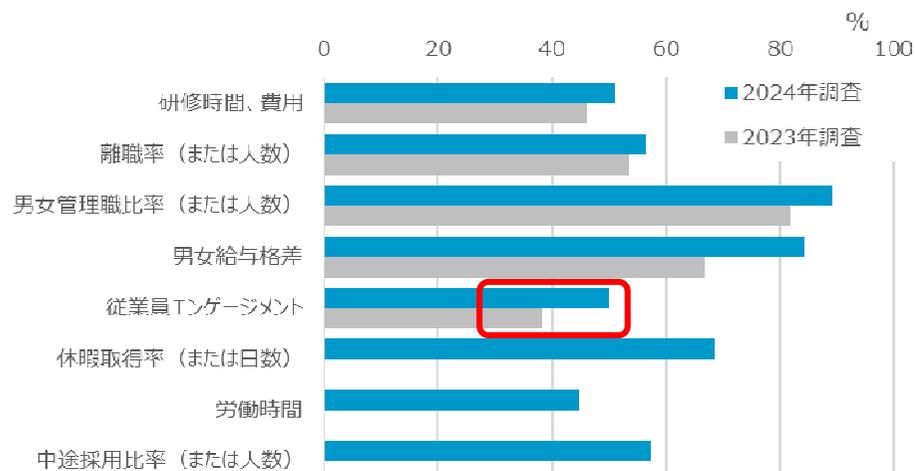
ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

New!

1. 人的資本開示の推移

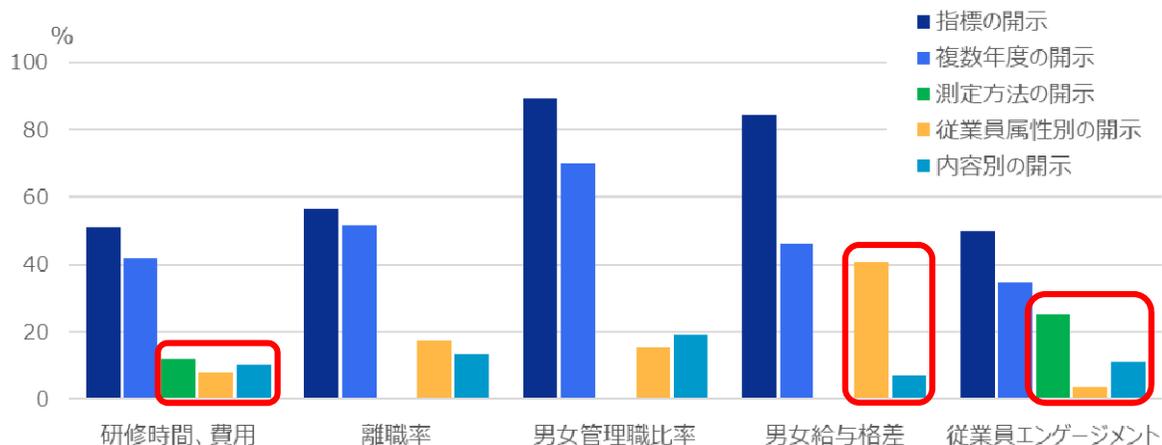
BQ3: 開示している指標



- ・開示指標は全体的に増加傾向
(休暇取得、労働時間、中途採用比率は新設)
- ・**男女給与格差**は開示義務化の影響で大幅増加
- ・**従業員エンゲージメント**も伸びが顕著

回答内容から見た調査全体のトレンドを表示しております。
現時点で差がつき始めているポイント、今後差がつくポイントを把握できます。

BQ3: 開示している内容



- ・開示指標が増加した一方、
具体的な内容の開示は少ない
- ・特に内容別の開示は極端に少ない
- ・今後は単なる指標の公表にとどまらず、
自社の経営戦略と連動した意味のある開示が求められる

人材活用力・人材投資力共通

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

New!

【開示】...経営戦略と連動した意味のある開示の必要性

＜基礎項目（最低限抑えておきたいポイント）＞

単なる指標の開示はエンゲージメントを含め既に多くの企業で実施済みです。

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

何のための開示なのか、経営戦略にどう紐づいているのかが分かる、内容別・属性別などの開示がステークホルダーに求められます。

人材活用力

【女性役員・管理職】（p.61,63参照）...部長級以上の人材確保・人材育成が必要に

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

現在課長級の部長候補がスムーズに昇進しやすい・昇進したいと思えるような環境整備を進めることが求められます。

- ✓ 一般職と管理職間における労働時間の乖離改善（管理職の職務負担減）
- ✓ 女性向けリーダーシッププログラムの実施
- ✓ ロールモデルの紹介
- ✓ 外部からの積極的な採用

等に取り組むことが重要です。

回答内容全体から見た今後の展望を表示しております。
現時点で差がつき始めているポイント、今後差がつくポイントをまとめていますので、社会全体のトレンドを把握することができます。

【シニア施策】（p.64参照）...定年延長制度への移行有無で待遇の差が広がる

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

定年延長が全員または多数派という企業は、まだ全体の約1/4程度です。

報酬設計の平均でみると、60歳までと比較して定年延長で8.5割、継続雇用で6.4割です。

待遇の差が大きい分、移行のハードルは高いですが、職責・職務の範囲が広がることで、シニア層におけるやりがいの低下防止につながります。

Ⅱ - 3. 総合上位企業一覧 (★3.5以上)

Ⅱ. 調査結果概要



社名	人材活用力	人材投資力	テクノロジー活用
味の素	S++	S++	S
伊藤忠商事	S+	S++	S+
NTT	S+	S++	S+
サンリーホールディングス	S++	S++	S++
ソニーグループ	S+	S++	S++
ソフトバンク	S++	S++	S++
東京海上ホールディングス	S+	S++	S++
日立製作所	S++	S++	S++
富士通	S++	S++	S+
三菱商事	S++	S++	S+
リコー	S+	S++	S+



社名	人材活用力	人材投資力	テクノロジー活用
IHI	S	S++	S
アサヒグループホールディングス	S++	S	S
アズビル	S	S+	S+
アフラック生命保険	S++	S	S
SCSK	S	S++	S
NEC	S+	S+	S+
NECソリューションイノベータ	S	S++	S+
NTTデータグループ	S+	S++	S
NTTドコモ	S	S++	S++
NTT東日本	S	S+	S++
MS&ADインシュアランスグループホールディングス	S	S++	S++
オムロン	S	S+	S+
花王	S	S+	S+
キリン	S	S+	S+
KD	S	S+	S+
コカ-Cola	S	S+	S+
サッポロ	S	S+	S+
資生堂	S	S+	S+
SOMPOホールディングス	S+	S	S+
第一三共	S+	S+	S+
ダイキン工業	S	S+	S++
大日本印刷	S	S+	S+
大和証券グループ本社	S+	S+	S+
中外製薬	S	S+	S++
TIS	S	S++	S

総合評価の上位企業一覧を表示しております。

ベンチマークレポート (ベーシック版) Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

電通グループ	S+	S+	S
日清食品ホールディングス	S+	S+	S
野村ホールディングス	S	S++	S++
日立ソリューションズ	S	S++	S+
富士フイルムホールディングス	S	S+	S++
みずほフィナンシャルグループ	S+	S+	S++
三井住友トラストグループ	S+	S++	S++
三井不動産	S+	S	S++
三井物産	S+	S++	S++
三菱UFJフィナンシャル・グループ	S	S+	S+
村田製作所	S+	S	S++
ロート製薬	S+	S+	S++



社名	人材活用力	人材投資力	テクノロジー活用
アイシン	A++	A++	S++
旭化成	A++	S	S+
アシックス	S	A++	S
伊藤忠テクノソリューションズ	A++	S+	S
ANAホールディングス	S	S	S
イーザイ	S+	S	A++
AGC	A++	A++	S+
H. U. グループホールディングス	A++	S	S+
エクシオグループ	A++	S	S++
江崎グリコ	S	S	A+
SBIホールディングス	S	A++	A+
NTTコミュニケーションズ	S	S+	A++
荏原	A++	S	S
大塚ホールディングス	S	A++	S+
大林組	A++	S	S
オカムラ	S	A++	A++
小野薬品工業	A++	S+	S++
オリエンコーポレーション	A++	A++	S
オリックス	S+	A++	A+
オリンパス	S+	A++	A
カゴメ	S+	A++	A++
カルビー	S	S	S+

人材活用力	
S++	S+
アサヒグループホールディングス	伊藤忠商事
味の素	イーザイ
アフラック生命保険	NEC
花王	NTT
サントリーホールディングス	NTTデータグループ
ソフトバンク	オリックス
日立製作所	オリンパス
富士通	カゴメ
三菱商事	キリンホールディングス
	コニカミルタ
	サッポロホールディングス
	資生堂
	ソニーグループ
	SOMP Oホールディングス
	第一三共
	第一生命ホールディングス
	大和証券グループ本社
	D M G 森精機
	電通グループ
	東京海上ホールディングス
	日清食品ホールディングス
	みずほフィナンシャルグループ
	三井住友トラストグループ
	三井不動産
	三井物産
	村田製作所
	リコー
	ロート製薬

人材投資力	
S++	
I H I	
味の素	
伊藤忠商事	
S C S K	
NECソリューションイノベータ	
NTT	
NTTデータグループ	
NTTドコモ	
M S & A D インシュアランスグループホールディングス	
K D D I	
サントリーホールディングス	
ソニーグループ	
ソフトバンク	
T I S	
東京海上ホールディングス	
野村総合研究所	
野村ホールディングス	
日立製作所	
日立ソリューションズ	
富士通	
三井住友トラストグループ	
三井住友ファイナンス&リース	
三井物産	
三菱商事	
リコー	

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

NEC	NTTドコモ	伊藤忠商事
NTTコミュニケーションズ	NTT東日本	A G C
NTT東日本	M S & A D インシュアランスグループホールディングス	H. U. グループホールディングス
小野薬品工業	大塚商会	NEC
オムロン	小野薬品工業	NECソリューションイノベータ
キリンホールディングス	オムロン	NTT
コニカミルタ	コニカミルタ	大塚ホールディングス
サイバーエージェント	サントリーホールディングス	鹿島
サッポロホールディングス	清水建設	カルビー
資生堂	ソニーグループ	キリンホールディングス
島津製作所	ソフトバンク	クボタ
清水建設	大成建設	K D D I
住友商事	竹中工務店	コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス
積水化学工業	ダイキン工業	しずおかフィナンシャルグループ
双日	中外製薬	資生堂
大成建設	ディップ	新菱冷熱工業
第一三共	T O T O	住友化学
ダイキン工業	東急不動産ホールディングス	双日
大日本印刷	東京海上ホールディングス	S O M P O ホールディングス
大和証券グループ本社	東芝	第一三共
中外製薬	T O P P A N ホールディングス	大日本印刷
D M G 森精機	日本新薬	大和証券グループ本社
デンソー	日本航空	帝人
電通グループ	野村ホールディングス	D M G 森精機
電通総研	日立製作所	デンソー
T O P P A N ホールディングス	ファミリーマート	東京エレクトロン
豊田通商	富士フイルムホールディングス	トヨタ紡織
ニコン	みずほフィナンシャルグループ	日立ソリューションズ
日清食品ホールディングス	三井住友トラストグループ	富士ソフト
日鉄ソリューションズ	三井不動産	富士通
富士フイルムホールディングス	三井物産	三井化学
みずほフィナンシャルグループ	村田製作所	三菱商事
三井化学	ロート製薬	三菱重工業
三井住友フィナンシャルグループ		三菱U F J フィナンシャル・グループ
三菱重工業		ユニ・チャーム
三菱電機		楽天グループ
三菱U F J フィナンシャル・グループ		リコー
ロート製薬		ローム

分野別の上位企業一覧を表示しております。

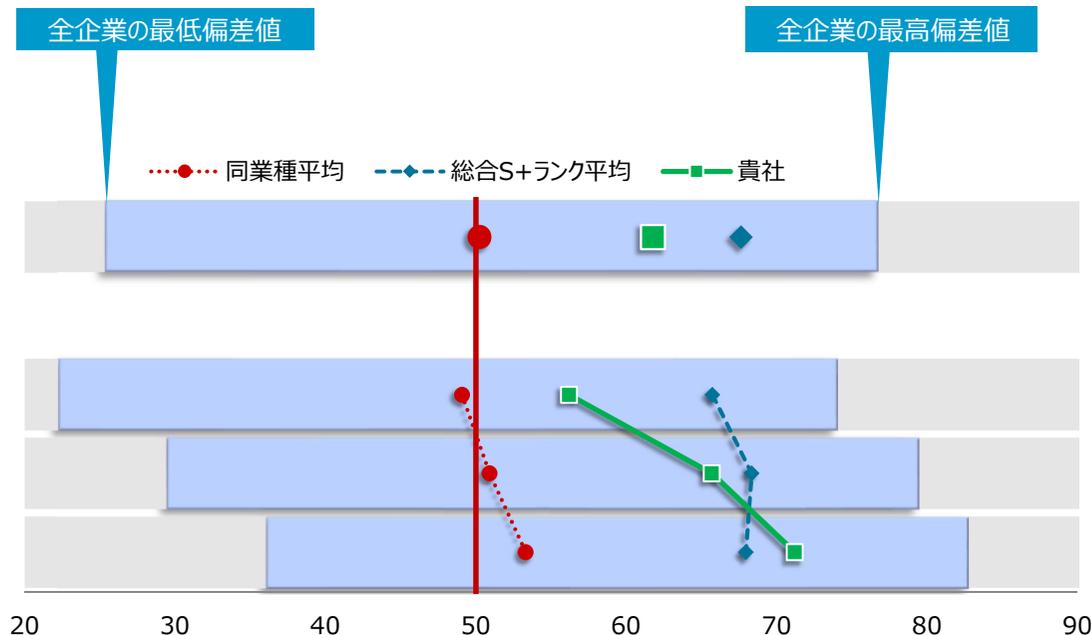
結果概要

ベーシックレポートでは比較対象として「業種平均偏差値」と「1ランク上の企業の偏差値」を示しています。ただし、貴社がS++の場合には1ランク上がないので、S++平均を表示しています。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

	貴社偏差値	貴社ランク	業種平均偏差値	総合S+平均偏差値
総合偏差値	61.4	S	46.6	60.4
人材活用力	58.9	A++	51.0	57.9
人材投資力	66.3	S+	51.4	62.2
テクノロジー活用力	71.7	S++	51.2	62.8



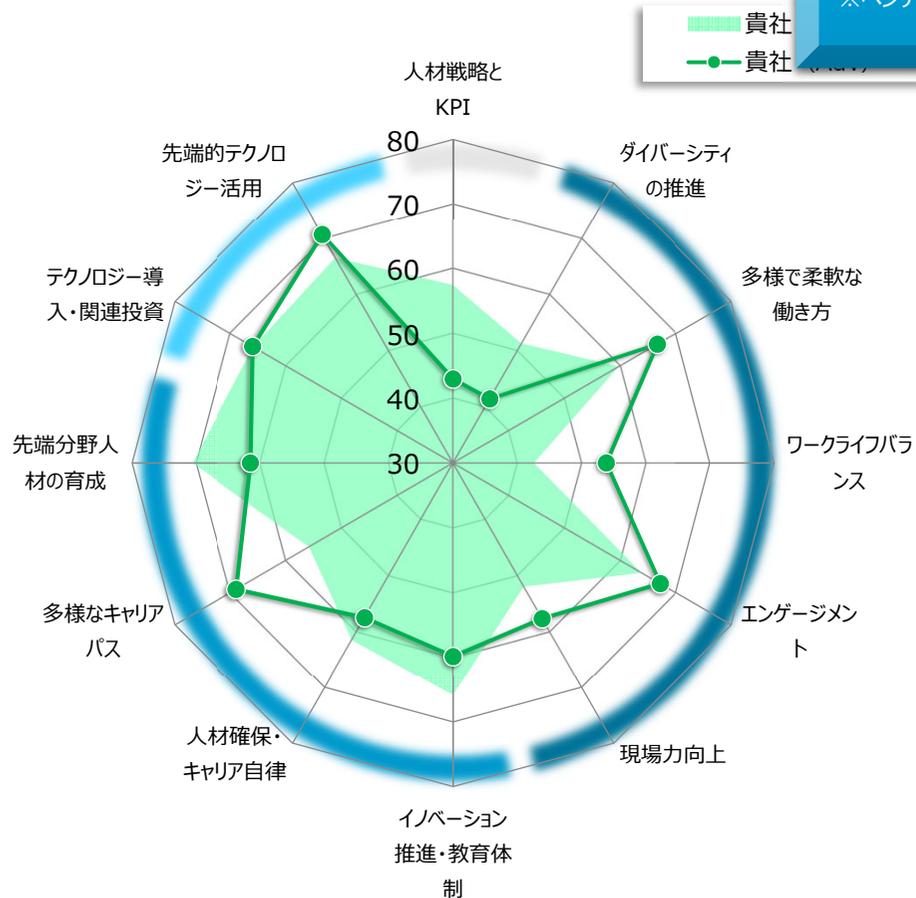
貴社業種 (AQ1回答/分析用) 建設業 / 住建

貴社と1ランク上位企業平均、業種平均の総合偏差値と評価指標別偏差値を表示しております。どの分野で評価に差が出ているのかを大まかに把握することができます。

Basic項目・Advance項目のバランス

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。



7	イノベーション推進・教育体制	37	研修費
3	多様で柔軟な働き方	15	育児休業の利用（男性）
8	人材確保・キャリア自律	40	人材の流動性
11	テクノロジー導入・関連投資	53	現場改善におけるテクノロジー活用
3	多様で柔軟な働き方	20	在宅勤務実績

指定企業とのギャップが大きく、優先的に対策が望まれる項目

指標	詳細項目
2	ダイバーシティの推進 4 女性の管理職登用（課長）
2	ダイバーシティの推進 6 男女賃金格差
2	ダイバーシティの推進 10 ミドル・シニアの待遇
4	ワークライフバランス 23 休暇の取得
4	ワークライフバランス 24 労働時間（全社平均）

	Basic項目	Advance項目
人材活用全体	貴社 55.6	貴社 57.7
人材投資全体	貴社 68.2	貴社 70.4

レポート全体から特に重要な項目を抜粋してまとめております。どのページから見ればよいか分からない・どこから改善すべきか分からないといった際には、まずこのページをご参照ください。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

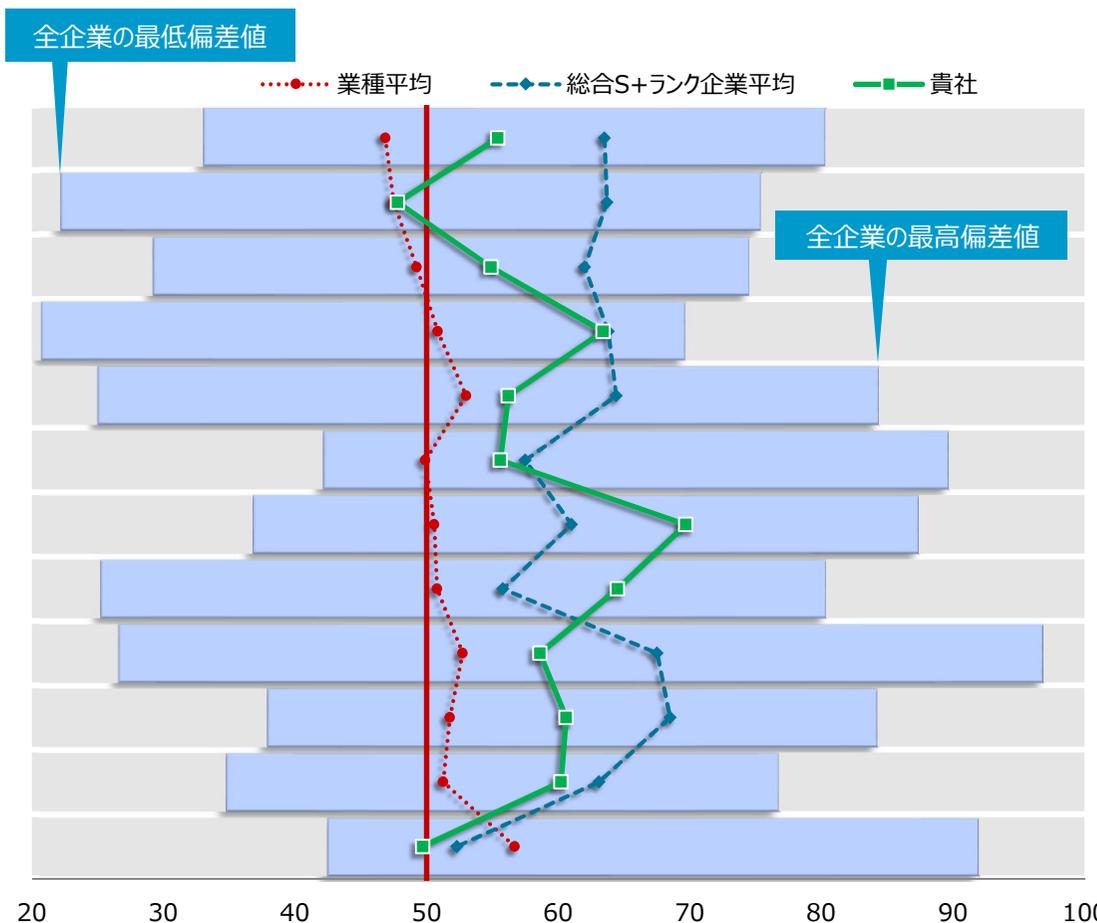
※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

フィードバック資料に掲載されている指標ベースでの、貴社と1ランク上位企業平均・業種平均の位置付けを一覧できる形で表しています。全企業の最高・最低偏差値と併せて確認することで、スコアを上げやすい指標、上げにくい指標がひと目でわかります。

偏差値40台に密集し、一部の飛びぬけた企業が90近い偏差値を出している一方、高い企業が存在しない一方、偏差値が低い企業が一部存在している、といったことが読み取れます。

		貴社	S+企業平均	業種平均
共通	人材戦略とKPI	55.4	63.5	46.9
人材活用	ダイバーシティの推進	47.8	63.7	47.5
	多様で柔軟な働き方	54.9	62.0	49.2
	ワークライフバランス	63.4	63.8	50.9
	エンゲージメント	56.2	64.4	53.0
	現場力向上	55.6	57.5	49.9
人材投資	イノベーション推進・教育体制	69.7	61.0	50.6
	人材確保・キャリア自律	64.5	55.8	50.8
	多様なキャリアパス	58.6	67.5	52.7
	先端分野人材の育成	60.6	68.5	51.8
テクノロジー活用	テクノロジー導入・関連投資	60.2	63.1	51.3
	先端的テクノロジー活用	49.7	52.3	56.7

* 赤いラインが偏差値50（平均点）

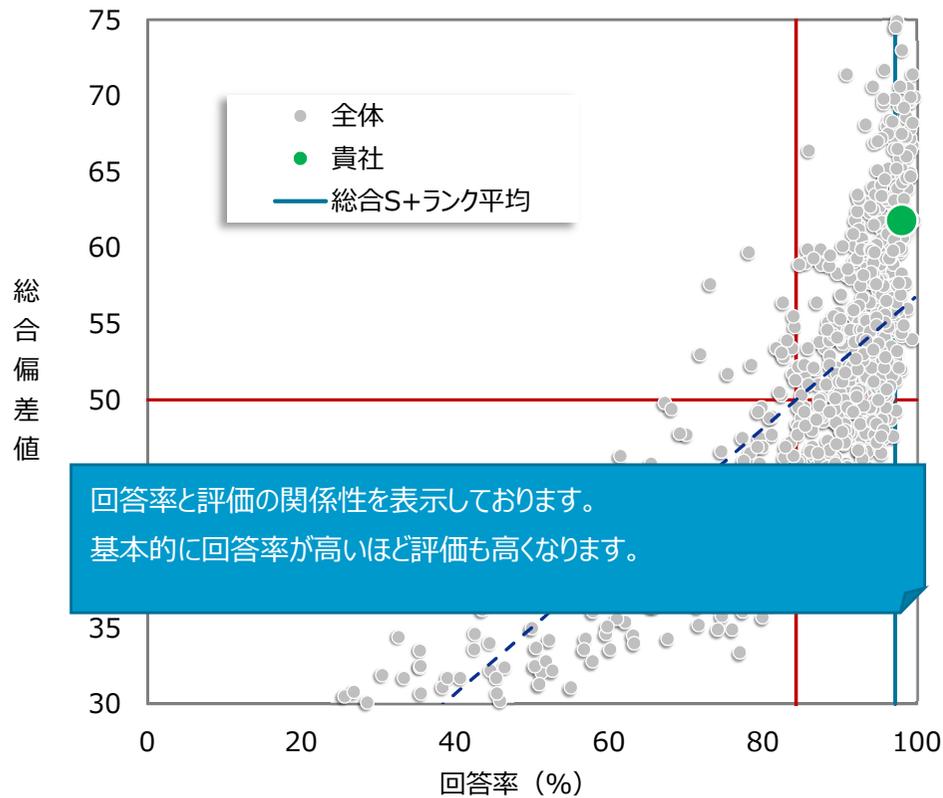


ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

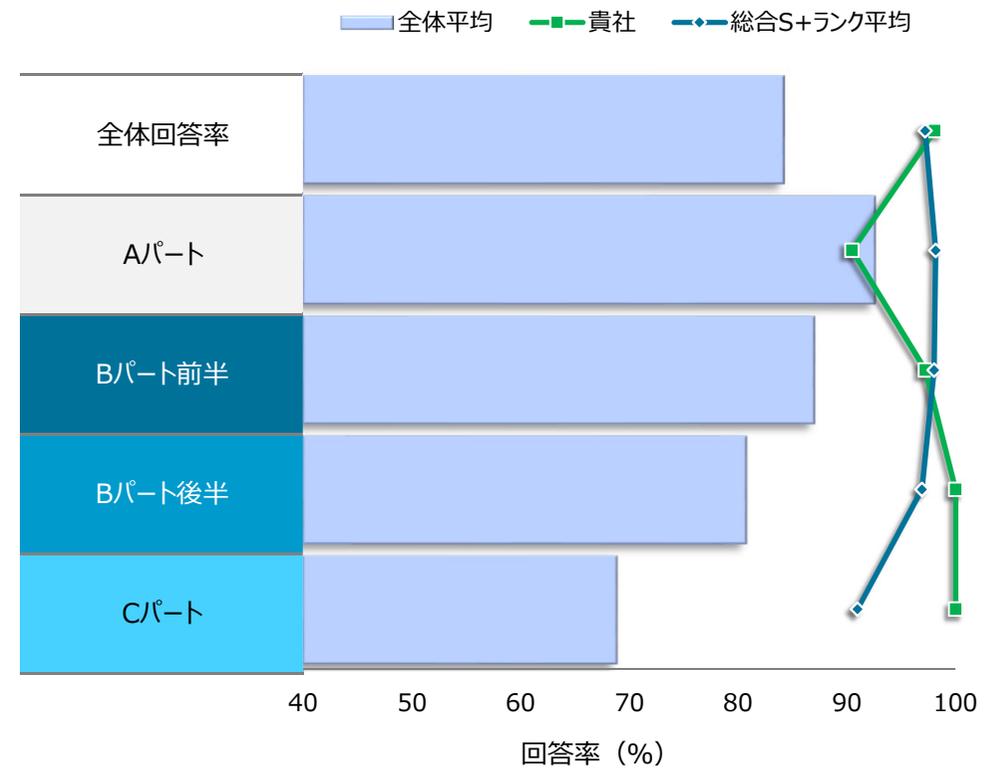
※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

どんなに優れた取り組みをしても、空欄が多いと評価は低くなってしまいます。回答率は、【値の入っている設問】/【回答すべき全設問】で算出しており、理論

回答率と偏差値の関係



シート別回答率

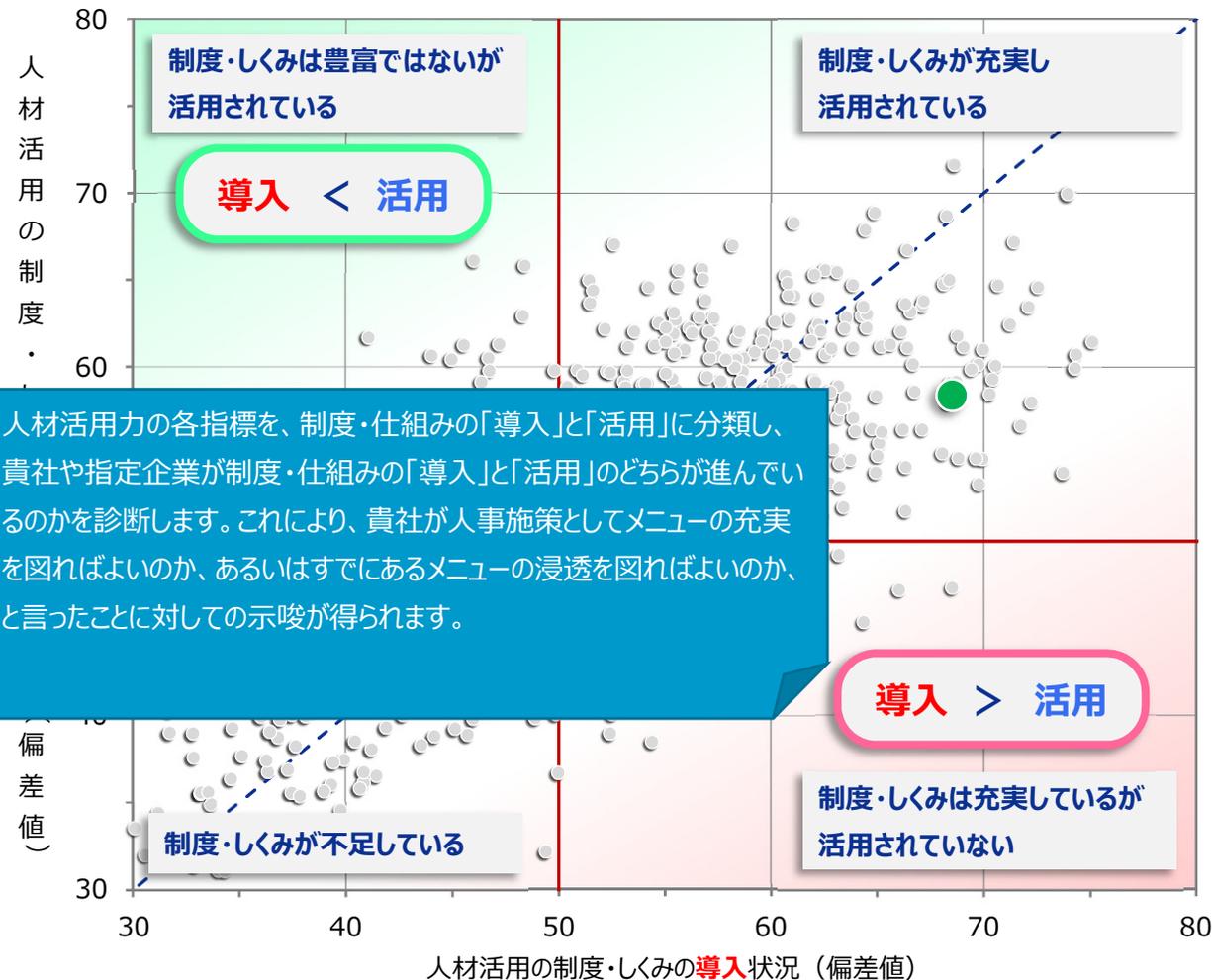


1. 導入と活用の関係～人材活用全体

人材活用の制度・しくみについて、導入状況と活用状況それぞれの得点の偏差値を算出。回答企業全社、指定企業内における貴社のポジショニングを把握できます。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。



人材活用力の各指標を、制度・仕組みの「導入」と「活用」に分類し、貴社や指定企業が制度・仕組みの「導入」と「活用」のどちらが進んでいるのかを診断します。これにより、貴社が人事施策としてメニューの充実を図ればよいのか、あるいはすでにあるメニューの浸透を図ればよいのか、といったことに対する示唆が得られます。

めなくてもうまく回っている企業もありますが、規模が拡大してくるとうまくいけなくなることがあります。また、選択肢を厳密に解釈しすぎているのが原因で、本来ならばもっとチェックをつけられるケースもあります。

＜左図の各エリア毎の社数分布＞

導入 < 活用			1	
	9	40	21	9
9	100	95	27	65
	74	93	65	6
51		60	7	
	53	60	7	
90	18	2		導入 > 活用

*偏差値30台は30未満を含みます

右下は、取り組みの選択肢に多くチェックしているものの、数量値の回答のレベルが低いことを表しています。単純に取り組みから日が浅く成果が出ていない場合もありますが、数量値の回答欄を十分に埋められていないケースや、選択肢設問で実態よりも過大にチェックしすぎているケースが多いです。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

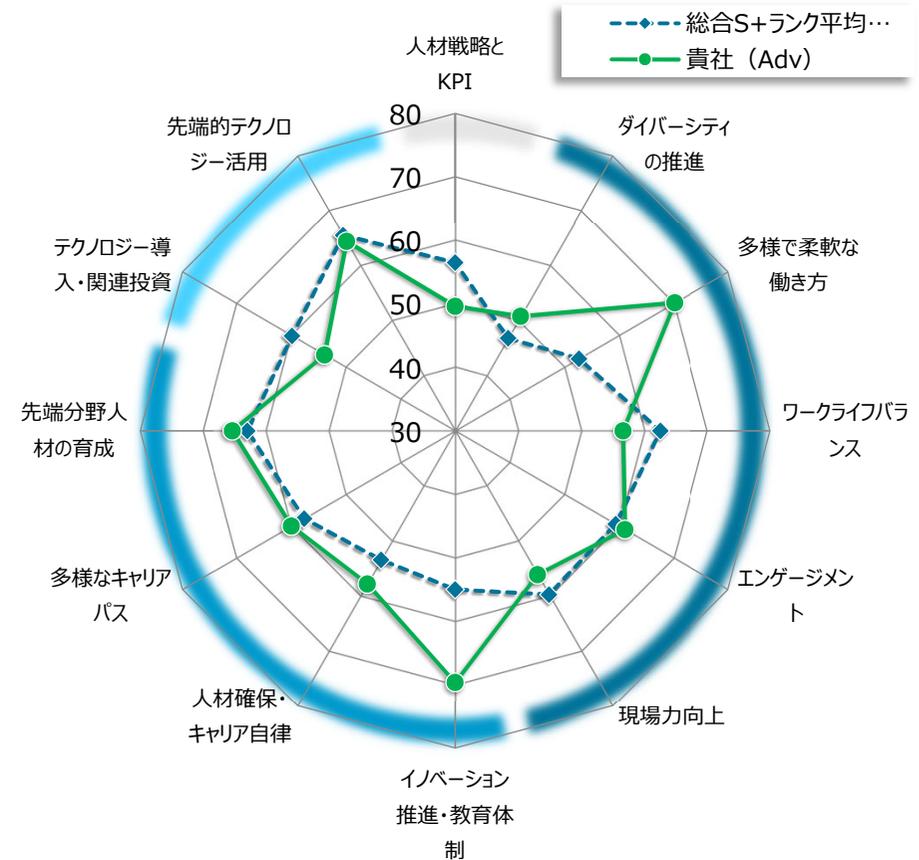
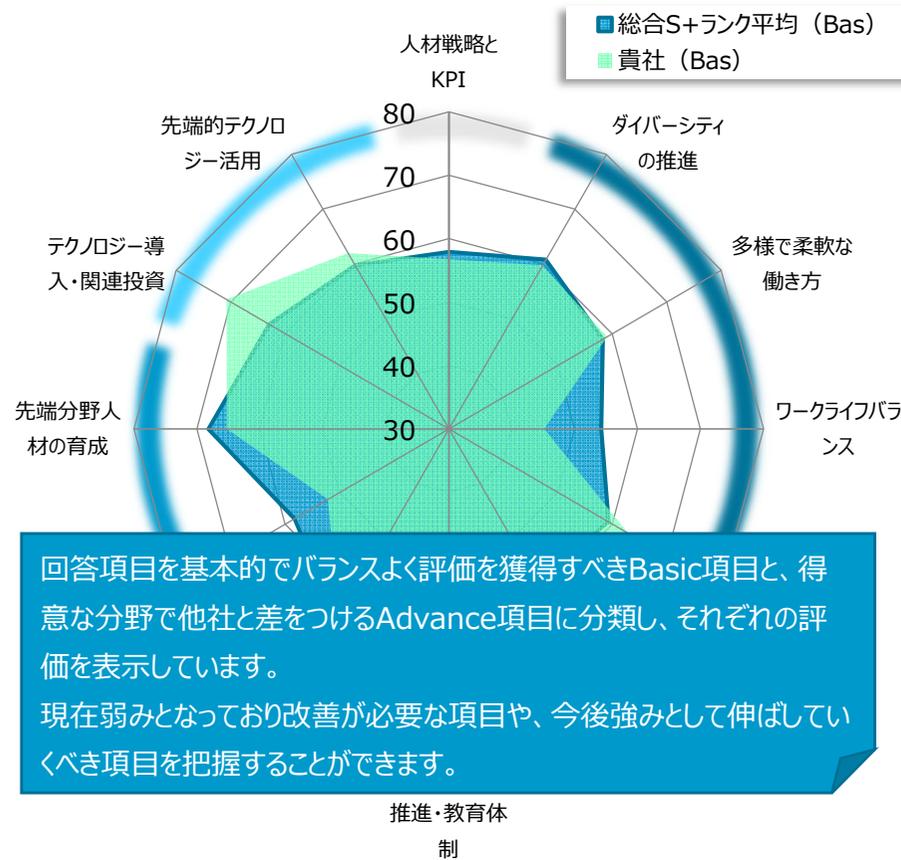
それぞれの中分類を構成する項目を、大まかに「Basic項目（＝多くの企業に
 関しては是非他社に差を付けたい項目）」に分類し、それぞれで偏差値を算
 出しますのでご注意ください。

■ Basic項目 ～基本的な項目群～

- ・**バランス良く**拡大を目指す
- ・指定企業平均より**低い部分**に着目

■ Advance項目 ～他社と差をつける項目群～

- ・**得意な項目**を伸ばす
- ・指定企業平均より**高い部分**に着目



分野共通

人材戦略とKPI	人材戦略とKPI	BQ1,2,3
----------	----------	---------

人材活用力

記者評価	記者評価（人材活用全般）	記者調査
ダイバーシティの推進	女性の役員・執行役員登用	AQ7,BQ10
	女性の管理職登用（部長以上）	BQ10
	女性の管理職登用（課長）	BQ10
	昇進の男女差	BQ10
	男女賃金格差	BQ32
	女性の積極採用・活躍促進	BQ5,6,21
	女性の就業継続	BQ7,9
	シニアの雇用	BQ21,22
	ミドル・シニアの待遇	BQ22,23
	外国人の役員・管理職登用	AQ7,BQ10,21
	少数者への配慮	BQ21,24,25
多様で柔軟な働き方の実現	育児休業の利用（女性）	BQ48
	出産からの復職	BQ47,48
	育児休業の利用（男性）	BQ48
	育休取得・復帰支援	BQ47,48,49
	介護・病気療養と仕事の両立支援	BQ46,47,48,49

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

	テレワーク・モバイルワーク等環境整備	BQ51,52
	在宅勤務実績	BQ51
	従業員の社外活動支援	BQ53,54
ワークライフバランス	労働時間の把握・削減の取り組み	BQ12,13,14,16
	休暇の取得	BQ15,16
	労働時間（全社平均）	BQ13
	労働時間（過重労働の防止）	BQ14,15
	健康経営	BQ18,19,20
	メンタルヘルス	BQ17,18
エンゲージメント	従業員調査の実施	BQ26
	従業員調査の活用	BQ26,27
	賃金改善・人事評価	BQ35,36,37
	非正社員の待遇	BQ34,35
現場力向上	現地法人での従業員調査	CQ5
	現地スタッフの活躍	CQ3,4,6
ユニーク・先進施策	【人材活用】ユニーク・先進施策	BQ66,CQ2

※ユニーク・先進施策、先端的テクノロジー活用はフィードバックレポートでは3分野合計で表示しています

各中分類指標に該当する詳細な項目名と対応する設問番号を記載しています。確認したい・改善したい項目が決まった際に、データ編で具体的にどの設問を見ればよいかを把握できます。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

1. 分野共通項目・人材活用力①

ここでは12指標をさらに細分化した詳細項目について、偏差値の分布と業種平均との偏差値は得点率の偏差値を表しています。貴社、あるいは貴社の所属する業種平均と比べて、貴社の偏差値が低い項目は、改善の余地がある項目と見なされ、上げるなど全体に与える影響度を小さくする配慮をしている場合があり、必ずしも得点を下げるべき要因には限りません。なお、記者評価の項目に関しては、貴社偏差値・指定企業偏差値とも非公開となっておりますのでご了承ください。

<分野共通>	貴社偏差値
人材戦略とKPI	56.2

<人材活用力>	貴社偏差値
女性の役員・執行役員登用	58.5
女性の管理職登用（部長以上）	57.0
女性の管理職登用（課長）	36.8
昇進の男女差	44.8
男女賃金格差	46.2
女性の積極採用・活躍促進	47.2
女性の就業継続	60.5
シニアの雇用	45.2
ミドル・シニアの待遇	55.8
外国人の役員・管理職登用	
少数者への配慮	
育児休業の利用（女性）	
出産からの復職	
育児休業の利用（男性）	
育休取得・復帰支援	
介護・病気療養と仕事の両立支援	
時間に関する多様で柔軟な制度	



S+企業平均		業種平均	
偏差値	ギャップ	偏差値	ギャップ
58.4	-2.2	61.9	-5.7
65.5	-7.0	78.4	-19.9
44.1	12.9	49.1	7.9
44.4	-7.6	49.6	-12.8
45.7	-0.9	57.1	-12.3
44.0	2.2	55.5	-9.3
48.3	-1.1	60.1	-12.9
53.4	7.1	61.9	-1.4
64.2	-19.0	68.6	-23.4
65.4	-9.6	77.8	-22.0
59.7	-11.9	82.3	-34.5
57.2	3.5	67.5	-6.8
50.4	5.8	60.3	-4.1
53.8	-4.1	57.3	-7.6
54.0	14.3	58.1	10.2
55.3	15.2	72.9	-2.4
55.8	4.9	63.7	-3.0
53.7	0.1	67.4	-13.6

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample
 ※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

1. SW企業タイプとは
 以降の分析では、調査データから独自に分類した「SW企業タイプ」を元に、貴社

■ SW企業タイプとは

【全回答企業のSW回答情報】

		(SW変数)				
		女性比率 が多い	中途採用 が多い	管理職が 多い	...	IT人材が 多い
8 3 0 社	(企業) 企業1	1	0	0	...	1
	企業2	0	1	0	...	1
	企業3	0	0	0	...	0
	⋮	⋮	⋮	⋮	...	⋮
	⋮	⋮	⋮	⋮	...	⋮
	企業N	1	1	1	...	0

71項目

【8つの企業タイプ】

		女性比率 が高い	中途採用 が多い	流動性が 高い	...	IT人材が 多い
8 タイプ	Type1	0.36	0.89	1.23	...	0.51
	Type2	0.74	1.45	0.27	...	0.58
	Type3	1.29	0.32	0.67	...	1.1
	Type4	1.49	0.15	0.78	...	0.34
	Type5	0.92	1.25	0.43	...	1.38
	Type6	0.16	0.94	1.21	...	0.82
	Type7	1.14	0.71	0.66	...	1.44
	Type8	0.98	0.41	0.25	...	1.11

71項目

【各企業のType1~8の適合度】

		Type1 適合度	Type2 適合度	Type3 適合度	Type4 適合度	Type5 適合度	Type6 適合度	Type7 適合度	Type8 適合度
8 3 0 社	企業1	0.5	0.3	0.01	0.02	0.03	0.04	0.06	0.07
	企業2	0.02	0.1	0.4	0.3	0.01	0.01	0.03	0.04
	企業3	0.01	0.02	0.03	0.01	0.3	0.3	0.07	0.02
	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
	企業N	0.03	0.01	0.03	0.04	0.01	0.02	0.4	0.3

8つ

全回答企業の属性及び企業特性を分析し、SWタイプとして特徴ごとに企業を8グループに分類しています。

NMF分析によって、全回答企業の属性及び企業特性（830社×71項目、項目の詳細は次ページ参照）をもとに「8つの企業タイプ」を抽出し、「各企業のType 1～8への適合度」を算出しました。

左の例では、企業1はType 1とType 2への適合度が高いことから、Type 1とType 2の企業タイプの特徴を強く持つことがわかります。

【NMFについて】

NMF(Non-negative Matrix Factorization,非負値行列因子分解の略) 分析は、データから代表的な特徴を抽出することができる分析です。多くの変数があるデータの中から、どのような特徴が存在するかを把握することができます。また、各回答者（企業）が抽出された特徴にどの程度適合しているかを知ることが可能です。

【NMFによるSW企業タイプ分類】

本レポートでは、回答企業全体のSW回答及び企業属性をNMF分析し、「8つの企業タイプ」を抽出しました。さらに、「各企業の8タイプへの適合度」を算出しました。今回は、算出された適合度をもとに、各企業を8つの企業タイプのうち相対的に近い2つの企業タイプに割り当てています。

3.各グループの特徴

以降のページでは、貴社適合度が比較的高いタイプのうち、業種なども加味して

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

Type1 :

多様性先進企業 貴社適合度：

金融、小売など女性スタッフの多い業種が多く属している
 キーワード：女性、地域限定、正社員登用

Type5 :

グローバル営業企業 貴社適合度：

総合商社など国内外を飛び回る業種が多く属している
 キーワード：転勤、営業、海外出張

Type2 :

IT

8グループに分類したSWタイプの特徴・貴社の各グループへの適合度をグループごとに表示しています。

Type6 :

地方発技術先進企業 貴社適合度：

地方に大規模な生産拠点のある製造業など
 キーワード：現場力、地方拠点、現業職

Type3 :

リスキング先進企業 貴社適合度：

教育制度や柔軟な働き方などが充実している大企業
 キーワード：IT人材、教育研修、在宅勤務

Type7 :

現業が支える大企業 貴社適合度：

製造・サービス問わず現業職比率の高い大企業
 キーワード：現業職、オペレーション、労務管理

Type4 :

グローバル技術企業 貴社適合度：

世界シェアの高いグローバルなBtoB企業が多く所属している
 キーワード：海外拠点、先端技術、研究開発

Type8 :

サービス革新企業 貴社適合度：

サービス業を中心に、多くの非正規スタッフが支える企業
 キーワード：販売・サービス、非正社員、正社員登用

1. 貴社類似グループ①

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

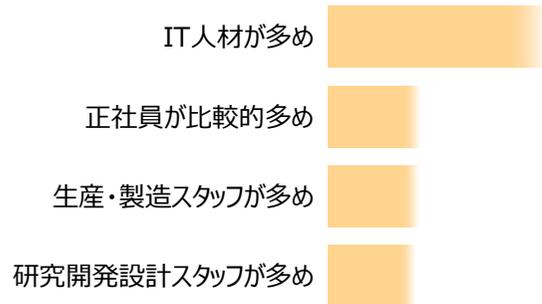
※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

Type3 : リスキング先進企業

■ 特徴量が高い項目（抜粋）

<属性>

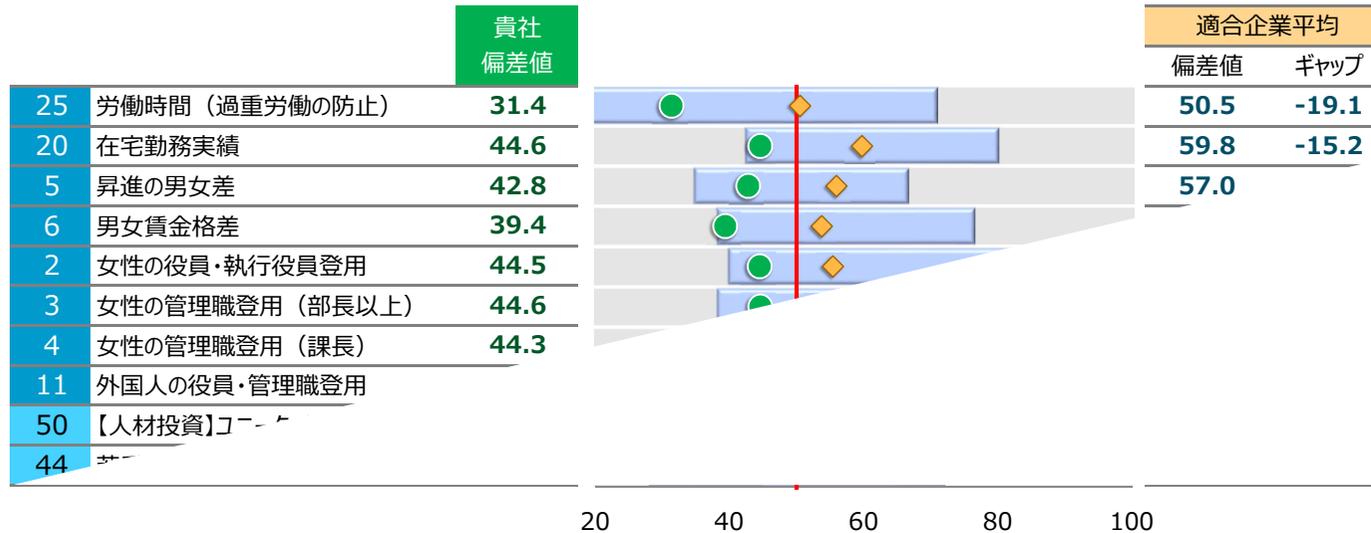
<企業特性>



貴社の該当するグループに関して、グループの詳細な特徴や同じグループの上位企業、特徴的な項目とグループ平均と比較して差の大きい項目を表示しています。同業他社や指定企業とは異なる視点から、参考になる企業や課題項目を把握できます。

- A社
- B社
- C社
- D社
- E社
- F社
- G社
- H社
- I社
- J社

■ 適合率が高い企業平均と比較してギャップが大きい項目



■ このグループの特徴

Type3の企業は、大規模なBtoB企業が中心でIT人材が多く、高収入の職種が...
す。裁量労働制...

3.ギャップ上位項目の改善しやすさ比較

V-2で指定企業とのギャップが大きい項目について見てきましたが、改善の優劣しやすさや重要度も考慮する必要があります。
ここでは貴社と類似しているタイプの企業の水準をみることで、ギャップが大きい

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

■ 貴社に近いSW企業タイプ

① リスキング先進企業

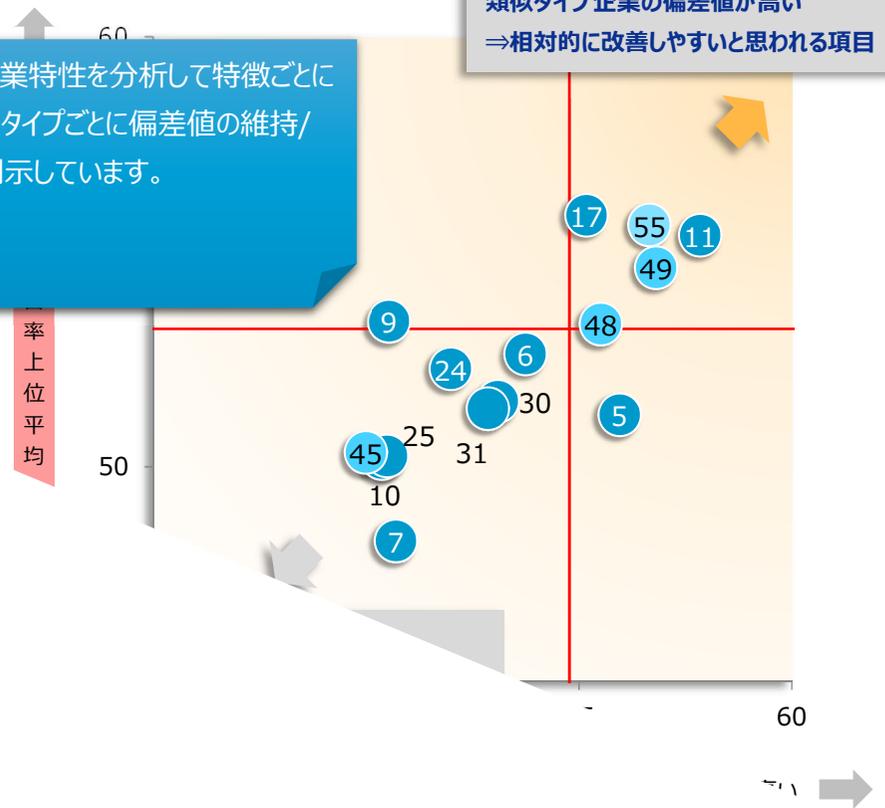
② 現業が支える大企業

目標ランク平均とのギャップが大きい項目

①の適合率 上位平均	②の適合率 上位平均
50.9	49.3
53.8	51.6
56.4	51.2
	50.8

全回答企業の属性及び企業特性を分析して特徴ごとに企業を8グループに分類し、タイプごとに偏差値の維持/向上を目指したい項目を開示しています。

類似タイプ企業の偏差値が高い
⇒相対的に改善しやすいと思われる項目



ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

ここではタイプごとに総合評価との相関が高い指標とそれに関する項目を紹介し、各項目の詳細はデータサマリー・データ編に収録していますので、ご確認のうえ、

タイプ:

リスクリング先進企業

II 人材の流動性

貴社偏差値 **69.0** タイプ平均 **52.0**

ここでは中途採用や退職後再雇用をうまく活用して、新たな人材を増やすべきという観点で評価しています。回答企業全体では新卒採用が激化している影響からか、中途採用超過率が大幅に上がっており、この項目は今後差別化ポイントになることが予想されます。

指標	単位	貴社回答	適合企業平均
離職率（2023年度）	%	1.5	7.1
中途採用超過率（2021～2023年度）	%	-8.0	0.7
退職社員の再雇用制度有無		制度・実績あり	
退職した正社員の再雇用実績人数	人		

II 研究開発人材

SWタイプごとに偏差値の維持/向上を目指したい項目とタイプ別の平均値を表示しています。

総合偏差値と相関の高い項目を表示しているため、改善する優先度が高い項目になります。

タイプ平均 **56.7**

持続的な成長を目指すうえで、人材の活用が事業推進では重要と予想しています。

指標
正社員100人あたりの研究開発費
正社員100人あたりの研究開発人員

II 休暇の取得

貴社偏差値

年間平均休日日数自体は各社平均と同等ですが、有給休暇の取得率を伸ばすポイントです。また、連続した休日の取得も重要なポイントです。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

> VI. データ編

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

3.ダイバーシティ関連データ

実施内容	貴社回答	回答平均値		総合S+ 実施社数	備考
		全体	貴社業種		
女性取締役（社内）の有無	登用	19.1%	14.6%	22社	1人以上登用している企業の割合
外国人取締役（社内）の有無	登用	12.1%	6.8%	5社	同上
LGBTQへの対応・利用実績	あり	25.8%	17.3%	61社	「あり」の割合
障害者雇用の雇用形態【特例子会社を設置して雇用】	実施	22.1%	10.5%	24社	
障害者雇用の雇用形態【自社内に専門部門等を用意して雇用】	実施	21.5%	32.8%	11社	
障害者雇用の雇用形態【自社内で健常者と同じ職場で雇用】	-	89.6%	96.9%	37社	

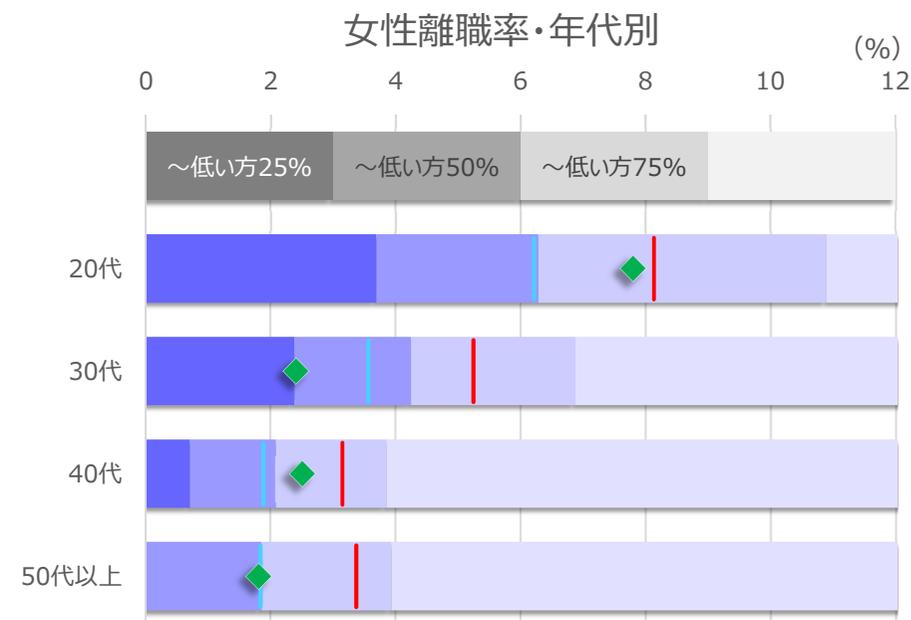
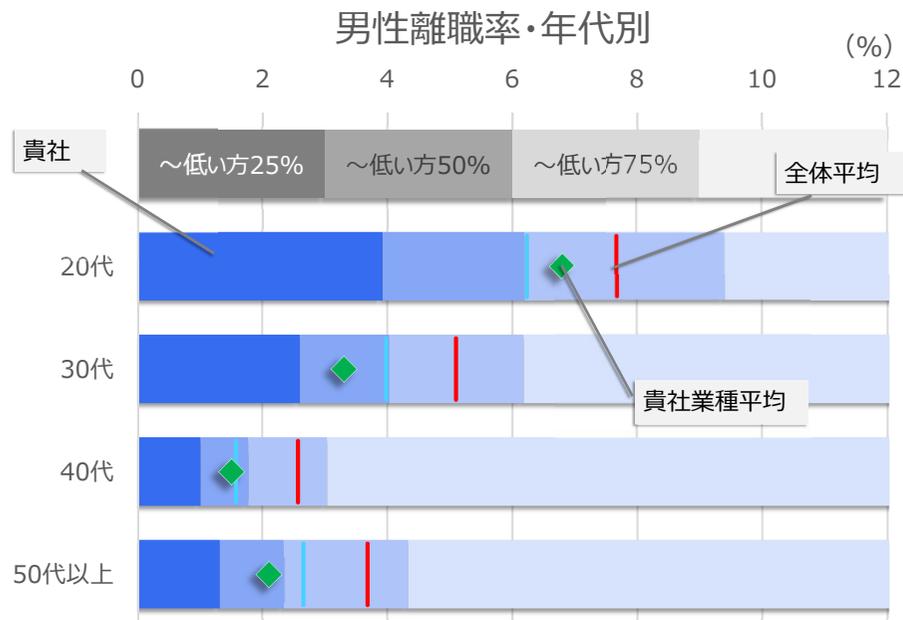
実績指標	単位	貴社回答	回答平均値			備考
			全体	貴社業種	総合S+	
女性役員人数（社内+社外、監査役除く）	人	1	1.6	1.6	2.5	
外国人役員人数（社内+社外、監査役除く）	人	0	0.4	0.1	0.4	
新卒入社・女性比率（2021年4月～2024年3月入社）	%	20.5	36.1	25.2	35.2	
中途入社・女性比率（2021年4月～2024年3月入社）	%	17.4	29.8	23.0	26.7	
平均勤続年数の男女差（男性-女性）	年	3.6	3.4	4.7	3.5	
女性管理職比率（課長相当職以上【ライン職】）	%	1.8	8.6	2.9	22.5	執行役員+ライン職（部長+課長）
自社と指定企業の回答内容について、特に評価上差がつかやすい項目を中心に見やすくまとめています。スコアベースではなく調査票の回答ベースで、指定企業と比較した強み、弱みを一覧できます。		0.5	4.5	2.9	11.2	
		0.8	5.5	1.4	6.7	
		1.7	10.3	4.0	14.9	
		12.4	46.3	34.8	55.1	執行役員+ライン職（部長+課長）
		204.8	202.3	236.6	209.6	同上
		2.54	2.56	2.54	2.87	
		0.62	0.53	0.65	8.21	
	-	33.4	31.2	50.7		

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

1. 属性別離職率（2023年度）（BQ7）

正社員が少ないと極端な比率が出やすいため、正社員100人以上に限定し、各属性5人未満も除外して50代以上の離職率に定年退職は含みません。



	貴社		全体	
	男性	女性	男性	女性
20代	6.8 %	7.8 %	10.2 %	9.9 %
30代	3.3 %	2.4 %	6.7 %	6.2 %
40代	1.5 %	2.5 %	3.6 %	3.8 %
50代以上	2.1 %	1.8 %	4.1 %	2.9 %

評価に使用しているデータのうち、主要なデータの集計値を、貴社のプロット付きで見やすく表示しています。
四分位ごとに色分けしたデータの分布から、回答内容の密集度を把握できます。

ベンチマークレポート（ベーシック版） Sample

※ベンチマークレポートは、PDFでのご提供となります。

1. 労働時間適正化と休暇取得／睡眠施策／メンタルヘルス不調防止（BQ16、18）

