NIKKEI
Smart Work

日経サステナブル総合調査
「スマートワーク経営編」の調査概要について

NIKKEI-R

株式会社日経リサーチ

2025年5月9日

1. プロジェクト・調査の概要
2. 評価の基本的な考え方
3. 今回の主な改訂ポイント
4. 回答のポイント・注意点

（以下はダウンロード時のみご覧いただけます）
参考資料：回答にあたっての基本事項
参考資料：回答のポイント・回答例

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

1. プロジェクト・調査の概要

スマートワーク経営・SDGs経営それぞれの位置づけ

- サステナブル総合調査をもとに
  第9回日経スマートワーク経営、**第7回日経SDGs経営**
  の評価・表彰を実施します。

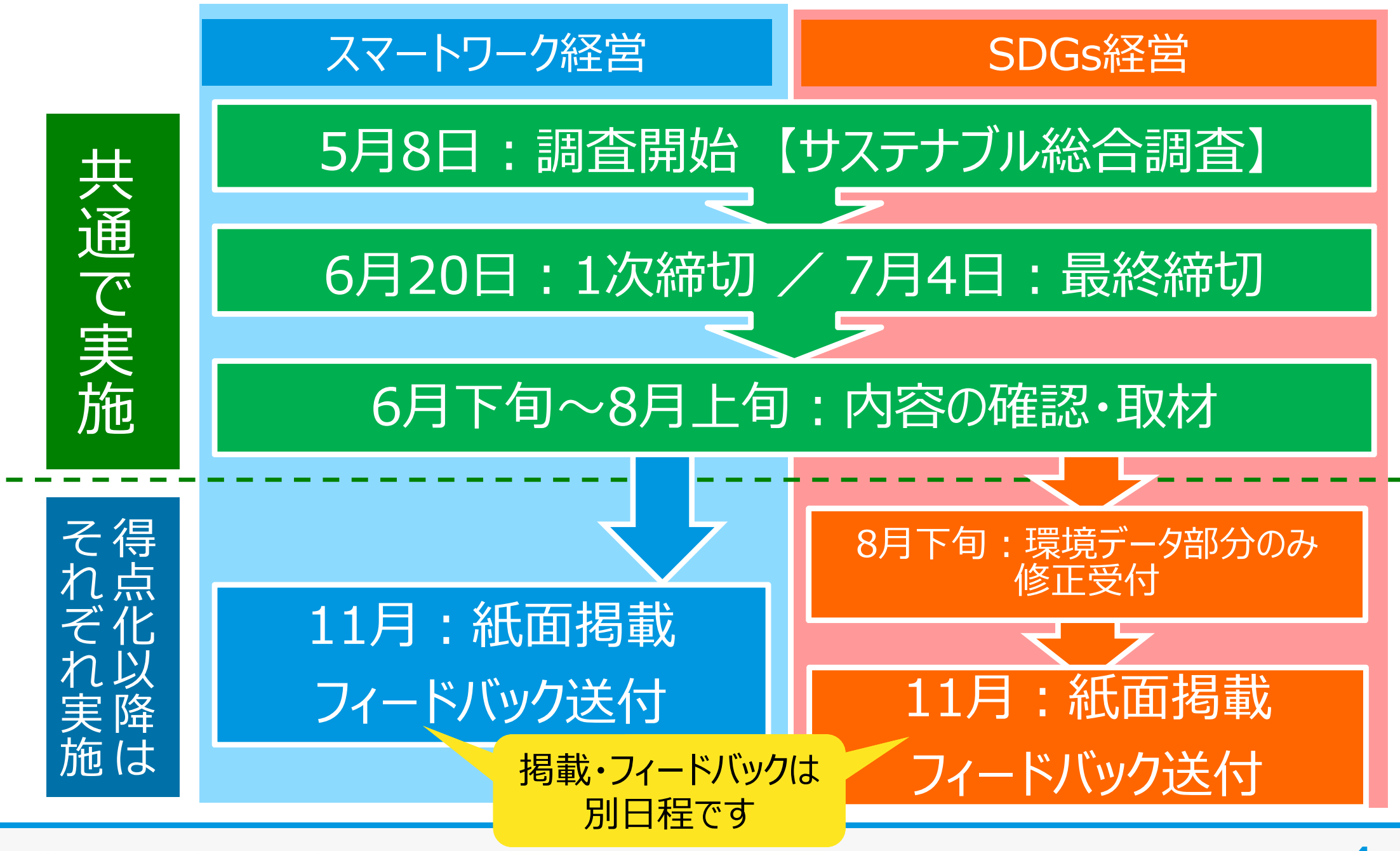
- 各種企業属性情報、ダイバーシティなど両方の評価で使用する内容は「共通設問」としてまとめています。**内容の確認も原則一括**で行います。

- 特集面などを通じた評価の公表やフィードバックは、**従来通り別々に実施**します。

- 昨年実績では、調査の全回答企業**910社のうち807社**が両方にエントリーしています。是非両方の参加をご検討ください。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

サステナブル総合調査：全体スケジュール



© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

2025年調査　実施概要

項目	内容
対象企業	国内全ての上場企業 従業員数100人以上の非上場企業（エントリー方式） ※依頼状・案内メールが届かない場合は事務局までお問い合わせください
実施期間	5月8日～7月4日　※期間内であれば、何度でもアップロード可 １次締切：6月20日（金）/ **最終締切：7月4日（金）17:00**
調査方法	電子調査票（Excelファイル）ダウンロード・アップロード形式 https://brs.nikkei-r.co.jp/swsdgs2025/ 回答の手順など詳細は、こちらのサイトをご参照ください。 https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/smartwork_survey/

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 1 次締切　6月20日（金）

- ✓ 1 次締切後、データ確認（主に数量値設問）を行い、**メールにて先行取材を実施**
  ⇒**選択肢・数量値のみ 1 次で、自由記述は最終締切で**、もOK
- ✓ 大きな修正が発生するような場合、早い段階でデータの再収集等が行えるため、修正のための猶予期間が長くなります
  ⇒より高い評価を得られる可能性
- ✓ **提出タイミング自体は評価に影響しません**
  ⇒**1 次締切に間に合わない旨の連絡は不要**

■ 最終締切　7月4日（金）17:00【必着】

- ✓ 最終締切後はすぐにサイトクローズしますので、以降の**延長は受け付けられません**
- ✓ 最終締切後にも内容確認・取材は行いますが、1 次締切に提出いただいた場合と比べて**修正可能期間は短くなります**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

スマートワーク経営とは

※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。

- 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。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

調査設計監修

鶴　光太郎

大妻女子大学データサイエンス学部教授

・経済産業研究所プログラムディレクター／ファカルティフェロー
・内閣府規制改革会議委員（雇用ワーキンググループ座長）
（2013～16 年）
などを務める。

山本　勲

慶應義塾大学商学部教授

滝澤　美帆

学習院大学経済学部教授

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

評価の方法

- 主に企業調査の回答データを使用
- 日本経済新聞社のデスク・編集委員等への調査結果も使用します
- **調査に回答のあった企業のみ**で相対評価
- 回答内容について、メールや電話で疑義照会を行う場合があります
- 評価の審査過程において、一部企業に対して**回答内容に関する資料**の提出を求める場合があります

資料提出を求める可能性がある設問

BQ64. 人材活用事例
BQ65. 人材活用に関するユニークな施策
BQ66. 人材への投資に関するユニークな施策
CQ2. 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
EQ18. SDGsへ貢献するビジネス
EQ30. ユニーク・効果のあった施策
EQ39. ユニーク・効果のあった施策
EQ41、SQ3. 特定した人権リスクの内容とその防止・軽減策
EQ47. 社会貢献活動の具体的内容

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

掲載～表彰式のスケジュール（予定）

11月	**新聞掲載・調査結果のフィードバック** ・・・日本経済新聞、日経電子版などに掲載予定 参加企業名も一覧で掲載されます
12月	**解説セミナー** ・・・調査から分かった今年のトレンドや、上位企業の特徴などを紹介
2026年 1月	**表彰企業発表** ・・・調査の結果を踏まえ、Smart Work大賞の選出
2026年 2月	**「日経Smart Work大賞」表彰式** ・・・優秀企業を表彰

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

フィードバックについて

ご回答いただいた企業には、
フィードバックレポート（全体結果および貴社の結果）をお送りします。

格付けの元になっている偏差値

格付けを構成する指標の偏差値

総合偏差値

分野別偏差値

分野別格付けごとの社数分布

各指標の偏差値

自由記述設問の偏差値

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

ロゴの使用について

- 星３つ以上の認定を受けた企業は、**星認定ロゴマークを自社のHPや印刷物等でご利用いただけます**。
- 偏差値50未満の企業も、参加企業ロゴをご利用いただけます。
- ロゴのご利用は**無料**です。**日本経済新聞社にご一報の上**お使いください。
  ※Smart WorkとSDGsでロゴ使用の申請先が異なりますのでご注意ください。

＜星認定ロゴ＞

今回調査のロゴは
2026になります

＜参加企業ロゴ＞

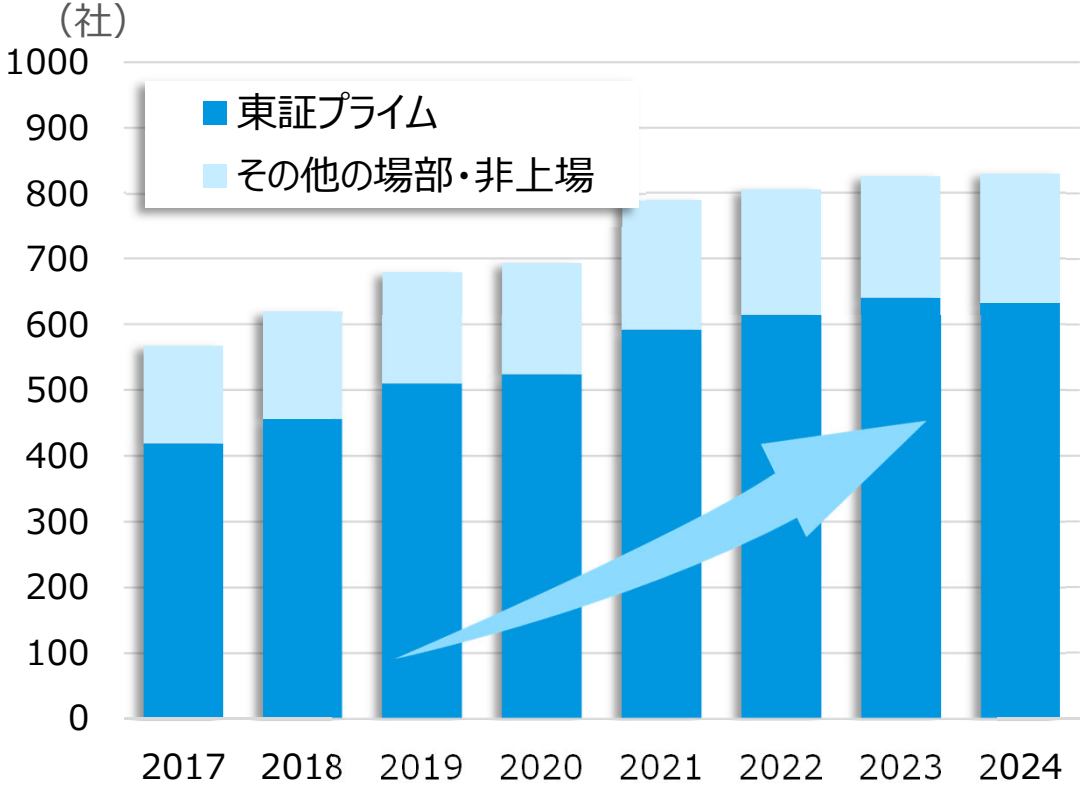
星	偏差値
★★★★★	70以上
★★★★½	65以上70未満
★★★★	60以上65未満
★★★½	55以上60未満
★★★	50以上55未満

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

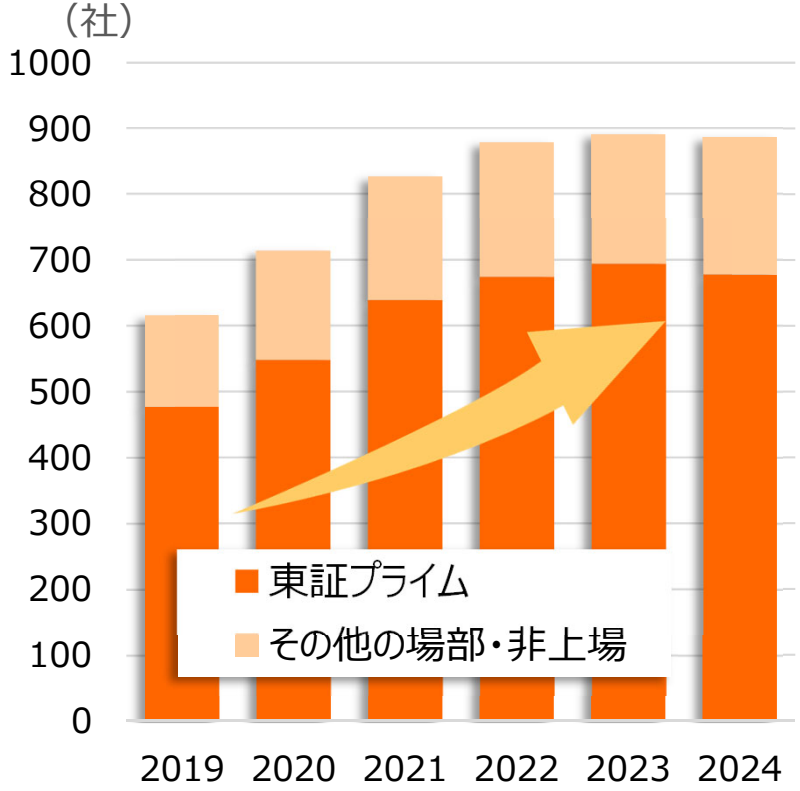
参加企業が年々増加しています

- 回答企業は年々増加
- 特に東証プライム上場企業（2025年5月時点）の増加が顕著
- 日経225企業は例年8割以上が回答しています

スマートワーク経営　回答社数



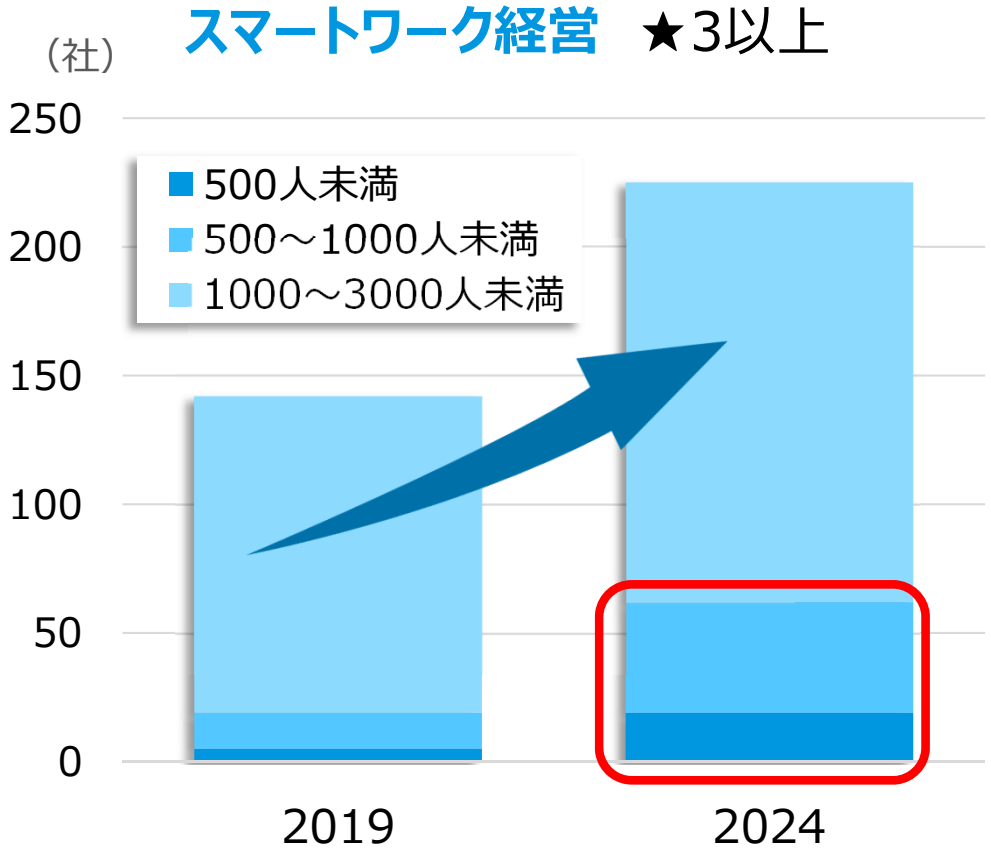
SDGs経営　回答社数

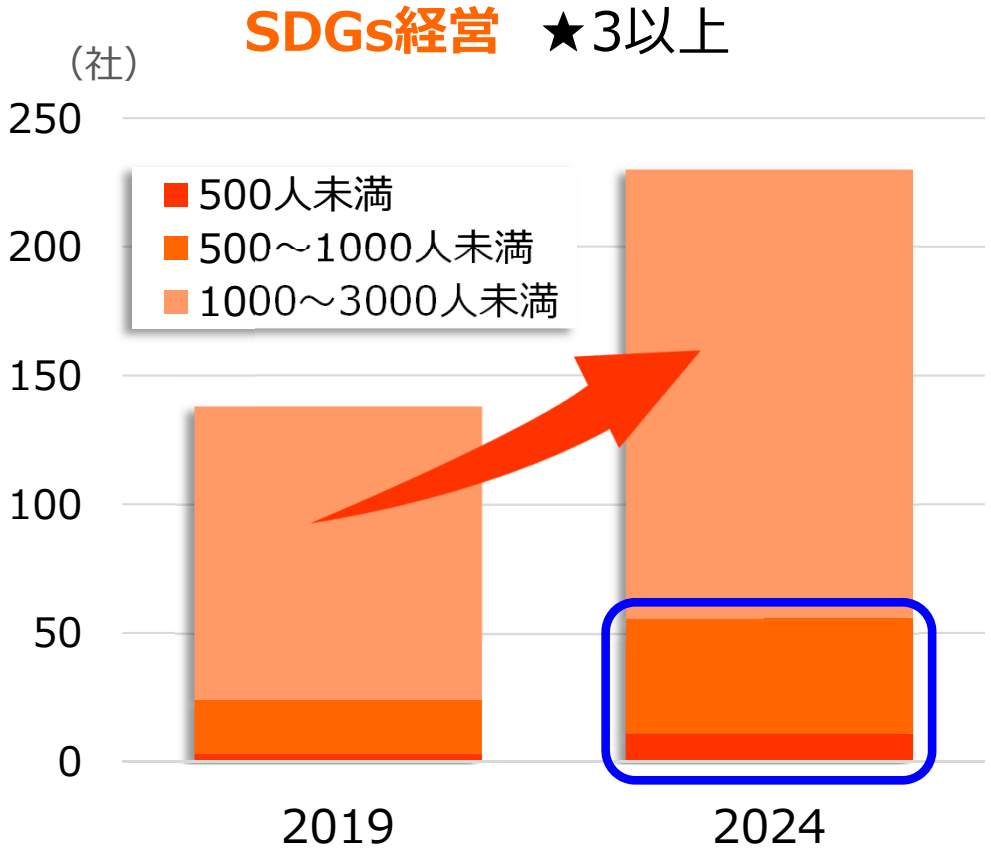


© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

中堅企業でも★3以上獲得企業が徐々に増加

- 最上位企業は大企業中心ですが…
- **評価付の掲載・ロゴ配布対象**となる★3以上でみると
  中堅企業も増えています
- **スマートワーク**は調査フレームの変更で**中堅企業が上位を目指しやすく**





＊人数は人材活用力の回答のベースとなる正社員数

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

継続での回答をお奨めします

- 調査票には**前回の回答が差し込まれる**ため、継続回答で回答負担が減ります
- 初回は★3に到達しなくても、継続回答することで★3に到達しやすくなります

両調査とも3年連続回答し、かつ2022年に★2.5以下（偏差値50未満）だった179社のうち、スマートワーク経営では**23社**、SDGs経営では**14社**が2024年には★3以上を獲得しています

2022年調査時、両調査で偏差値50未満だった**3年連続回答企業**のその後の偏差値推移

星	2022	2023	2024
★★★★	0	0	1
★★★½	0	3	4
★★★	0	11	19
★★½	68	47	63
★★	63	74	50
★½	31	28	23
★	15	14	14
½	2	2	5

スマートワーク経営

星	2022	2023	2024
★★★★	0	0	0
★★★½	0	0	2
★★★	0	11	12
★★½	52	48	57
★★	67	59	58
★½	37	40	31
★	22	20	17
½	1	1	2

SDGs経営

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

過去回答内容の差し込みについて①

■ 時系列で2～3年分ご回答いただく設問の直近年度以外の値や、業種など毎年同じ回答が予想される設問については、昨年以前のご回答がある場合、回答欄（クリーム色のセル）に差し込んでいます。

⇒そのまま回答としてお使いいただいても構いませんが、
今年の回答に合わせたい場合は、**自由に修正いただけます**。
修正に際し、連絡は不要です。

昨年の調査票にも同じ設問があったため、**過去分のみ**昨年の回答数値があれば差し込まれています

過去の数値はそのままにして、**2024年度のみ入力**でも構いません。回答負荷削減、桁ズレなど入力間違いの防止になります

	備考	2022年度		2023年度		2024年		2024年度対象人数	
①一般社員	*時間ブランクの場合	1,925	時間	1,918	時間		時間	約	人
②管理監督者	▼ブランクの理由を選択	2,013	時間	2,021	時間		時間	約	人
③裁量労働制社員	▼ブランクの理由を選択		時間						人

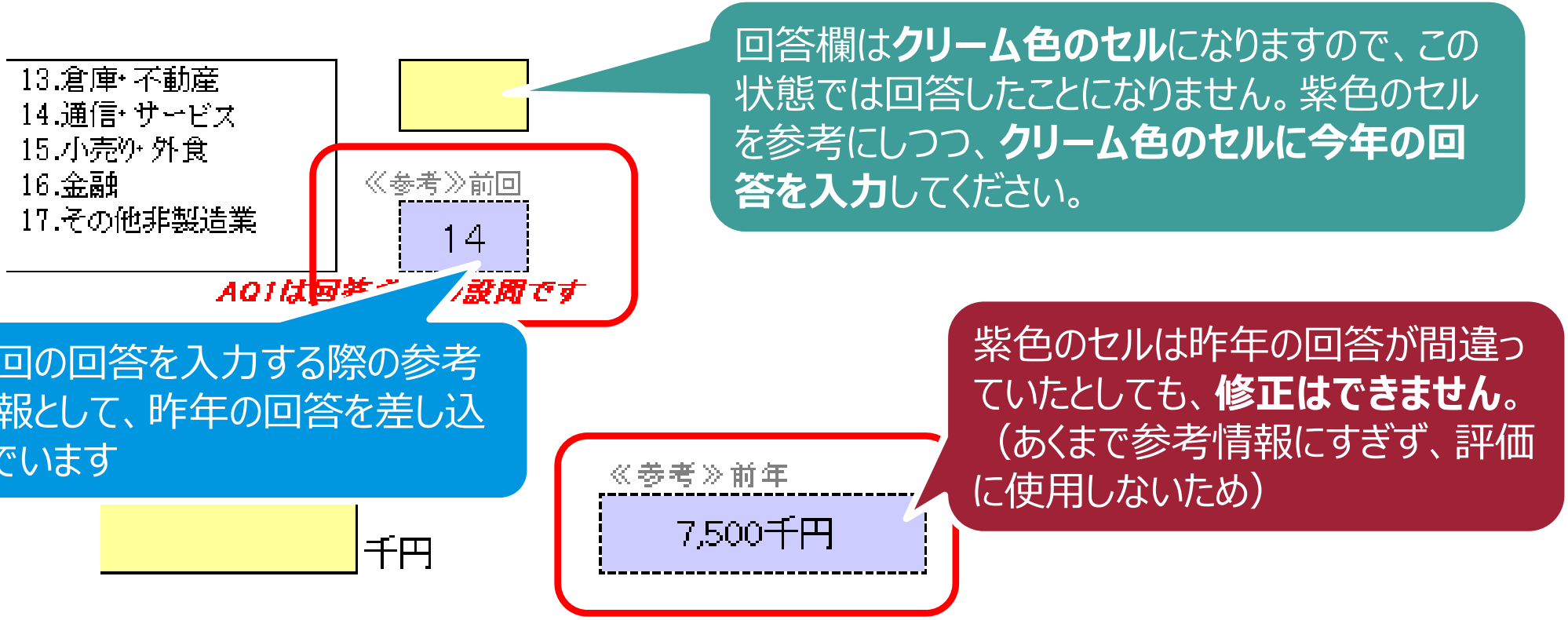
ただし、今年の回答とベースを揃えたい、昨年の回答が間違っていたなどの場合、**修正も可**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

過去回答内容の差し込みについて②

■ 属性など一部の設問に関しては、回答ミスを防止するため、欄外に参考値として前回回答を表示しています。

⇒紫色セル内に差し込まれた前回回答の**修正はできません**が、
評価には影響ありません。

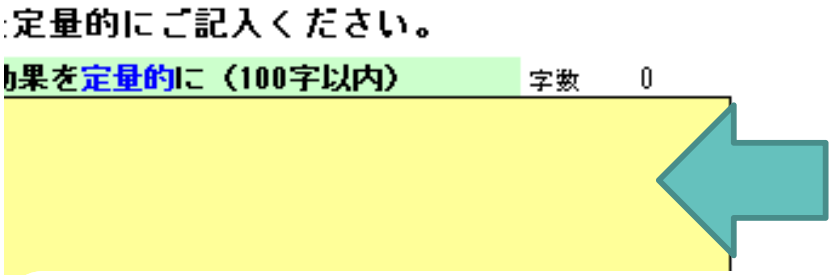


© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

過去回答内容の差し込みについて③

■ 一部の記述式設問は、欄外に前回の回答内容を差し込んでいます。

⇒昨年の事例を使い回したい場合、コピー＆ペーストで回答作成の負荷軽減に役立ててください（**前回と同じという理由で評価が下がることはありません**）。
ただし、回答の要件を満たしているかは今一度ご確認をお願いします。
※今年の回答内での相対評価なので、**内容が陳腐化すると評価は下がります**。



昨年と同じ事例を回答したい場合に使い回しができるよう、昨年の回答があれば差し込んでいます

同じ事例を回答したい場合は、コピー＆ペーストした後、一部修正する形で回答を作成すれば、回答負荷の軽減となります。

〇〇製品の検品について、従来の技術では～～という問題があった。そこで、機械学習を用いて△△を～～した。効果はまだ出ていないが、長期的には～～といった成果が期待できる。

効果がまだ出ていない場合、効果の大きかった事例としての回答はできません

回答の要件を満たしているかは必ず確認してください。特にメッセージが出ている場合、**そのまま使用すると無効回答**になる可能性が高いです

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

2. 評価の基本的な考え方

狭いテーマの場合、そのテーマに強い企業にとっては回答しやすい一方、
「業種・業態から考えて自社には向かない」という企業も多い

スマートワーク経営はダイバーシティ、研修、テレワークなど特定のテーマで
はなく、**人的資産に関する幅広いテーマを扱う**企業評価
全てのテーマが得意な企業も、全てのテーマに向かない企業もいません

業種・業態や企業規模などによらず**幅広い企業にご参加いただき、
公平な条件で評価すること**を目指しています。

⇒上記を実現するため、一部設問は評価の段階で業種・業態の違いに配慮し
極端な有利不利が生まれないよう工夫しています。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 実績を重視

⇒評価上、取り組みよりも**実績数値**のウエイトが高くなっています
　多くの選択肢にチェックすることよりも、**実績が良い**ことの方が評価されます

■ 相対評価が原則

⇒過去と同じ水準の回答だからといって、今回も同じ評価になるわけではありません
　他社の取り組みが進展すれば評価は下がってしまいます

■ 数字を回答できること（＝実態を社内で把握していること）も評価

⇒回答内容がどのような水準であっても、無回答より低評価にはなりません
　見劣りのする数字であっても、回答できる項目は**できるだけ埋めてください**

■ 減点主義ではなく、各社の強みを評価

⇒他社と比べて突出している分野があると高評価につながりやすいので、
　特に記述式の部分は**先端・独自の取り組み**を存分にアピールしてください

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

各種指標の達成度合いや、それを実現する施策は確かに重要
しかしそれが企業のためだけの取り組みとなるのでは本末転倒

従業員や職場の特性に応じた、
従業員にとっての働きがいや働きやすさにつながる
取り組みやその成果を評価していくため

- 公表される指標を良く見せるだけの表面的な取り組みになっていないか
- 各々の従業員の事情や職場・業務の特性に合った仕組みになっているか

といった点も重視しています。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

具体的には…

△多くみられる状況・施策		◎評価していきたい施策
ノー残業デーや強制消灯、一斉有給消化日など、**従業員に規制をかける**形での労働時間削減・有給取得率向上	⇒	テクノロジーの活用による**仕事量自体の削減**や、各自が希望する日に有給を取得しやすい制度・申請方法**（制度利用の自由度）**
育児休業などの取得率は高いが、取得の期間や仕事との両立手段などが**画一的**	⇒	休業取得だけでなく、短時間勤務や在宅勤務を併用した早期復帰など、**従業員の事情に応じた多様な選択肢**がある
ホワイトカラーに対する制度は充実しているが、**制度を活用しにくい現業職など**が多く存在する	⇒	制度を活用しにくい部門に対しても、**それぞれの現場の状況に合わせた施策**が行われている
ルール設定やセキュリティ対策を重視するあまり**使いにくい制度**になっている	⇒	従業員の**働きやすさや生産性向上、成果の生み出しやすさに寄与する制度**になっている

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

調査票の構成

共通設問

SW・SDGs両方で使用

- 事業内容、拠点など
- 経営トップ・取締役
- 人材活用における方針・計画と責任体制
- 正社員の人数、構成比などの基本情報
- 労働時間の削減、休暇取得、健康保持
- ダイバーシティの推進
- エンゲージメント
- 人材への投資

39問

SW設問

SWのみで使用

- 賃金、人事評価
- 多様で柔軟な働き方
- イノベーション人材育成
- テクノロジーの導入・活用
- 変革・先進・独自施策
- イノベーション創出支援
- イノベーションへの投資
- 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
- グループ全体のエンゲージメント/現場力向上

52問

SDGs設問

SDGsのみで使用

- SDGsの推進体制
- 経済価値
- 環境価値
- 社会価値
- ガバナンス

64問

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

調査票の構成

SW・SDGs両方で使用

共通設問

- 事業内容、拠点など
- 経営トップ・取締役
- 人材活用における方針・計画と責任体制
- 正社員の人数、構成比などの基本情報
- 労働時間の削減、休暇取得、健康保持
- ダイバーシティの推進
- エンゲージメント
- 人材への投資

39問

SW設問

- 賃金、人事評価
- 多様で柔軟な働き方
- イノベーション人材育成
- テクノロジーの導入・活用
- 変革・先進・独自施策
- イノベーション創出支援
- イノベーションへの投資
- 顧客対応スタッフ、現場スタッフ
- グループ全体のエンゲージメント/現場力向上

sのみで使用

64問

共通設問、なかでも
・AQの属性や役員など
貴社の基本的な情報
・BQ5～7の
正社員に関する基本情報
はSW・SDGs双方にかかわる重要な設問になりますので、最優先でご回答ください

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

3. 今回の主な改訂ポイント

- **勤務体系関連**
- **エンゲージメント関連**
- **人手不足対応関連**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

社内公募／社内FA制度やリファラル採用に関する設問を追加

- 社内公募／社内FA制度は、ミスマッチの防止や利用促進といったより**制度の質**を重視した内容に
  - ✓ 社内公募／社内FA制度の利用頻度（BQ39SQ1）
  - ✓ 制度を促進するための施策（BQ39SQ2）

  ⇒単純に制度利用人数のみを伺うのではなく、制度の活用状況や施策の実施を重視

- アルムナイ採用に加え、**リファラル採用**に関する設問の追加
  - ✓ リファラル採用制度の有無と利用実績（BQ44）

  ⇒制度の活用実態をふまえ、設問を追加

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

社内公募／社内FA制度やリファラル採用に関する設問を追加

■ 社内公募／社内FA制度の利用頻度・促進施策（BQ39SQ1,SQ2）

SQ1.（b.社内公募制度／社内FA制度で制度がある＝１を選択した場合）
社内公募制／社内FA制度について、実施の頻度をお答えください。（１つだけ）

	1. 年1回、決まったタイミングでのみ	3. 決まったタイミングはなく、随時
	2. 年2回以上、決まったタイミングでのみ	

SQ2.（b.社内公募制度／社内FA制度で制度がある＝１を選択した場合）
社内公募制度／社内FA制度を促進するために以下の施策を実施していますか。（いくつでも）

	1. 制度の目的・意義について、経営トップによるメッセージを発信している
	2. 制度に応募するにあたり、現部署の上長への報告や許諾を不要とする
	3. 異動が叶わなかった者も含めた応募者全員に対して、結果のフィードバックを実施する
	4. 異動が実現した人を対象とした効果検証を実施する

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

社内公募／社内FA制度やリファラル採用に関する設問を追加

■ リファラル採用の利用実態（BQ44）

BQ44. 一度退職した正社員の再雇用制度、自社の社員による紹介を通じた雇用制度の有無についてお答えください。（それぞれ１つだけ）
また、雇用実績がある場合は、2024年度の正社員利用人数をご記入ください。

※定年退職後の再雇用、グループ間異動等に伴うものは除いてください。

1. 制度も利用実績もある	3. 制度はあるが実績がない
2. 制度はないが個別の対応実績はある	4. 制度も実績もない

	実績がある場合（1、2）	2024年度利用人数 正社員合計		うち女性		前回（男女計）
a. 一度退職した正社員の再雇用制度		→	人		人	
b. 自社の社員から紹介を通じた雇用制度		→	人		人	

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

グループ会社におけるエンゲージメント関連の設問を拡充

- エンゲージメントやモチベーション向上に向けた施策が、**グループ会社全体**で確認できる内容に
  - ✓ グループ会社での従業員調査の測定（CQ3）
    ⇒自社単体のみではなく、グループ全体として取り組みを進めているかを重視
  - ✓ グループスタッフのモチベーション向上に向けた施策（CQ4）
    ⇒海外現地法人向けの限定を無くし、国内グループ・海外グループ別に変更

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

今回の主な改訂ポイント②　Up!

グループ会社におけるエンゲージメント関連の設問を拡充

■ グループ会社での従業員調査の測定（CQ3）

CQ3. グループ企業での従業員意識調査を実施していますか。（それぞれ１つだけ）

※会社の満足度、働きがい、エンゲージメント、職場環境の評価などを聞く調査が該当します。
キャリアの希望（自己申告書）、コンプライアンスや内部統制のチェックのみを聞くものは含みません。

＜頻度＞

1. グループ企業がない
2. 実施していない
3. 不定期に実施している
4. 1年に1回以上、定期的に実施している
5. 2～3年程度ごとに、定期的に実施している

→ 国内グループ　海外グループ

国内グループと海外グループに分けて状況を回答

＜範囲＞

1. 拠点ごとに実施しており、本社で把握していない
2. 全該当スタッフの5割未満
3. 全該当スタッフの5～8割未満
4. 全該当スタッフの8割以上

→ 国内グループ　海外グループ

調査の対象人数　国内グループ　約　人　海外グループ　約　人

調査の回答率　国内グループ　約　%　海外グループ　約　%

＜調査の内容＞
1. 自社所属従業員と同じ
2. 自社所属従業員と異なる

国内グループ →→→ 異なる場合、違いについて簡潔にご記入ください

＜調査の内容＞
1. 自社所属従業員と同じ
2. 自社所属従業員と異なる

海外グループ →→→ 異なる場合、違いについて簡潔にご記入ください

自社と調査内容が違う場合は、具体的な違いもご記入いただける形になっています

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

グループ会社におけるエンゲージメント関連の設問を拡充

■ グループスタッフのモチベーション向上に向けた施策（CQ4）

CQ4. グループスタッフのモチベーション向上や定着率の向上、グループの連携を良くするために実施していることをお答えください。（いくつでも）

＜国内グループ＞	
	1. グループ全体での経営理念を設定し、目標達成に向けた進捗状況などを共有
	2. グループ全体でのコミュニケーションツールやSNSの活用
	3. グループ全体での教育プラットフォームの設置
	4. タレントマネジメントシステム等の導入による、グループ全体での社員のスキル把握・分析
	5. 国内グループ企業がない
＜海外グループ＞	
	6. 自社の経営理念を現地語に翻訳・発信
	7. グローバルでの公募制度の運用
	8. 現地スタッフの積極的な経営幹部登用
	9. 本社内に海外事業や海外グループとの連携をサポートする部門を設置
	10.海外グループ企業がない

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

人手不足感と対応策に関する設問を追加

- 企業の直面している**人手不足の現状と対応策**に関して、設問を新規追加（評価外のトピック設問）
  - ✓ 人手不足感の変化と現状（DQ6）
  - ✓ 人手不足対応における重視項目（DQ7）

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

人手不足感と対応策に関する設問を追加

DQ6. 人手不足感についての「現在の状況」と「3年前からの変化」について、人材の属性ごとにお答えください（それぞれ1つだけ）

	現在の状況	3年前からの変化
1. 従業員全体		
2. 経営人材		
3. 女性管理職・役員		
4. 現場スタッフ・顧客対応スタッフ		
5. 事務職、バックオフィス人材		
6. 研究開発職人材		
7. デジタル化人材		
8. 6、7以外の専門人材		

＜現在の状況＞
1. 過剰である
2. 適正である
3. やや不足している
4. 不足している

＜3年前からの変化＞
1. 人手不足が解消
2. 人手不足が悪化
3. 3年前から充足している

DQ7. 貴社が人手不足の状況に対応していくにあたり、特に重視している項目をお答えください（いくつでも）

- 1. 求人募集時における賃金などの労働条件の改善
- 2. 求人募集時における福利厚生の見直し（社員食堂・フィットネス施設など）
- 3. 新卒採用のチャネルの多様化（新卒の通年採用化、新卒定義の拡大、インターンシップの受け入れ強化など）
- 4. 中途採用のチャネルの多様化（人材紹介サービス、ダイレクトリクルーティングの活用など）
- 5. 非正社員の活用を進める（業務の高度化、正社員登用など）
- 6. 教育訓練・能力開発による現従業員の業務可能範囲の拡大
- 7. テクノロジー活用を通じた業務の負担削減・効率化
- 8. 積極的な人材登用や配置転換
- 9. その他
- 10. 現在人手不足だと感じていない

会社としての方針は評価と関係なく率直にご回答いただくため、トピック設問としています

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

4. 回答のポイント・注意点

設問ごとのご回答範囲一覧

Ⅰ　事業内容、顧客層、拠点	**連結ベース**
Ⅱ　経営トップ・役員	**ご回答企業単独ベース**
Ⅲ　人材活用・人材投資・テクノロジー活用	**BQ1～BQ71** **ご回答企業または主要な事業会社単独ベース** ※純粋持株会社の単独ベースは不可 ただし、純粋持株会社＋主要な事業会社はOKです ※人材活用セクション内でのベースを統一すること
	CQ1～4 **連結ベース** ※一部主要事業などでお答えいただく設問もあり

※連結に**自社の親会社は含まれません**

※連結ベースの回答箇所で一部の数字が不明な場合は、把握できる範囲で構いません

（ただし、連結全体でご回答いただくよりも不利になる場合があるので、できるだけ広い範囲でご回答ください）

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQの回答範囲の考え方について

- 労務管理はグループ内でも別々に行うことが多いため、原則単体ベースとしていますが、あくまでグループを代表する回答を想定
- 厳密には純粋持株会社でなくても、当調査においては純粋持株会社に準ずるとみなし、事業会社での回答をお願いするケースがあります
- 「主要な」事業会社とは原則として、**グループ会社のうち、売上高もしくは従業員が最も大きい企業（または合算したら一番大きくなる）**を想定
- 必ずしもカバー範囲が多ければ多いほど評価が高くなるわけではなく、回答範囲のルールを満たしていれば、**主要な会社以外を無理に合算する必要はありません**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 数量値設問は、基本的に**回答を埋めるほど評価が上がります。**
可能な限り空欄を残さないことを重視してください。

○このような回答でもOKです

✓ 正確な数値が不明な場合、概数で回答（統計調査ではないため）
⇒ただし、「公開可」を選択すると回答数値が公開されることがありますので、ご注意ください。
✓ 一部の部門や、本社の数字のみ把握している場合、把握している範囲で回答
✓ イノベーション・テクノロジー活用の設問において、自社単体のみの数値で回答
⇒実際の数値よりも有利にならない内容であれば、概数・一部のみの回答OK

△ご注意いただきたい例

✓ 入力規制により値が入力できない場合、「9999」など上限値での入力はしないでください ⇒弊社の想定と定義が乖離している可能性があります。備考欄へ

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 数量値設問は、基本的に**回答を埋めるほど評価が上がります。**
可能な限り空欄を残さないことを重視してください。

×回答として認められない例

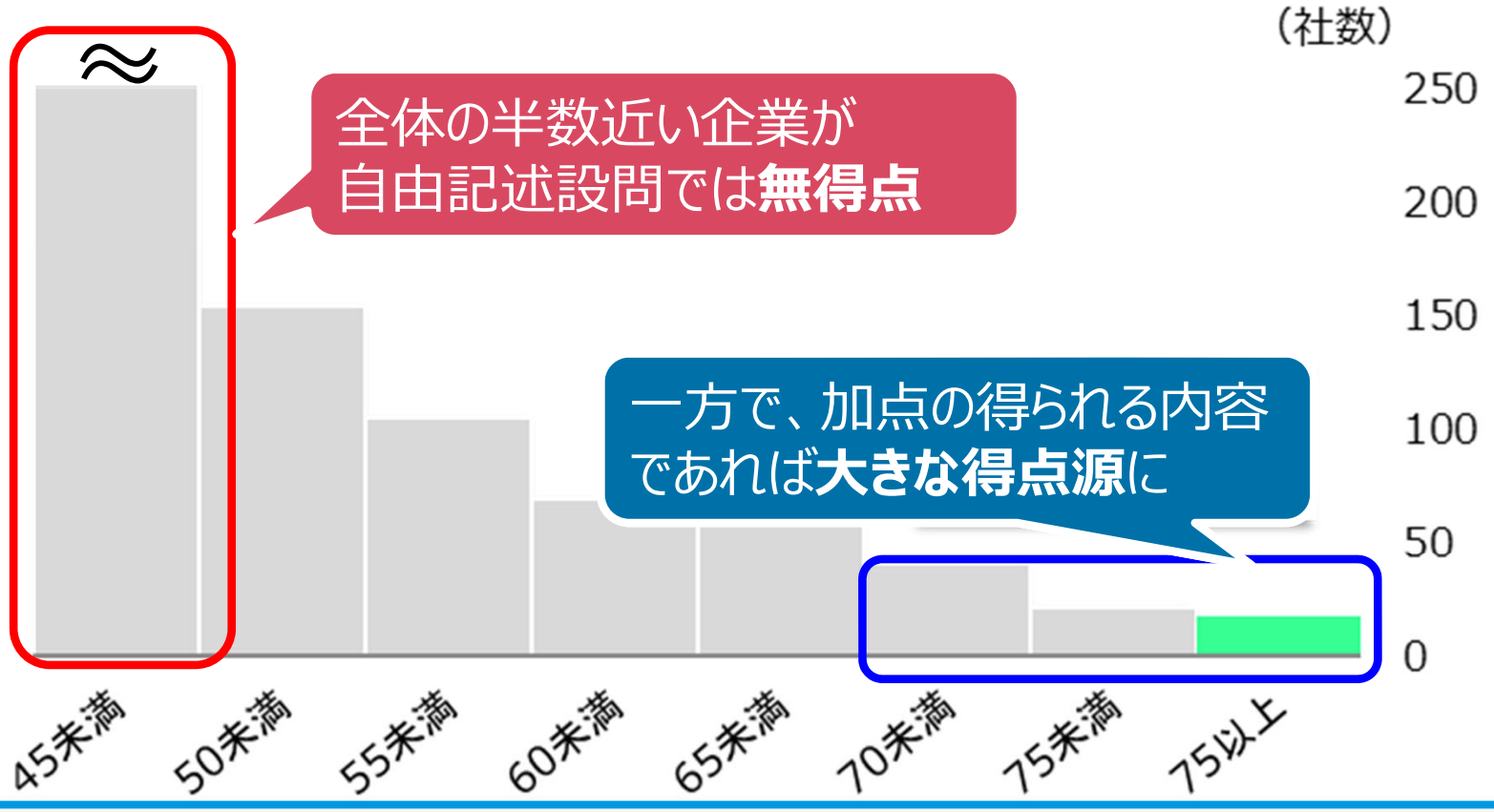
✓ 正社員の人数を訊いている設問で、非正社員を含めて回答
✓ 人材活用の設問で、BQ5で回答した正社員の範囲を超えた回答
⇒実際の数値よりも有利になってしまう回答はNG
⇒正しい評価ができなくなるため、弊社にて修正（按分処理など）する場合があります
✓ 値が大きいと不利になる設問（離職者など）で、一部範囲のみの回答
⇒実態よりも有利になってしまうため、基本的には認められません
⇒このような設問に関しては、回答欄の横に＜分母＞欄を設けています
分母を、把握している範囲に修正してください
✓ 設問の内容を極端に拡大解釈した回答
⇒他社と比べて極端に大きな値の場合は、定義通りの回答か確認する場合があります

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

回答のポイント・注意点（自由記述設問）

■ 自由記述設問は、記入しただけで得点が入るわけではありません。「先進的な施策・ユニークな施策」などの設問の場合、加点対象となるのは全回答のうち多くても**2～3割程度**です。

＜前回調査における、先進的・ユニーク施策をご回答いただく設問の合計得点（偏差値）分布＞



© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 数量値の設問とは異なり、記入しただけでは得点となりません。加点対象とならなかった場合、無回答と同じ扱いになります。

○先進的・ユニーク事例をご記入いただく設問で、評価を得やすい回答

- ✓ 同様の回答があまりない（ユニークである）
- ✓ 「業界では唯一」「日本初の」など先進的・ユニークであることが分かりやすい
- ✓ 従業員や利用者にとってのメリットが文章から読み取れる

×評価を得にくい回答

- ✓ 箇条書きで制度/組織の名前や取り組みの名称などだけが羅列されている
- ✓ 他社で類似の回答が多い
- ✓ 固有名詞や専門用語ばかりで、業界外の人に先進性が分かりにくい
- ✓ 調査票内に記述内容と同内容の選択肢が存在する
- ✓ 複数の事例を回答いただく設問で、それぞれの事例が類似している

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ65・66　人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

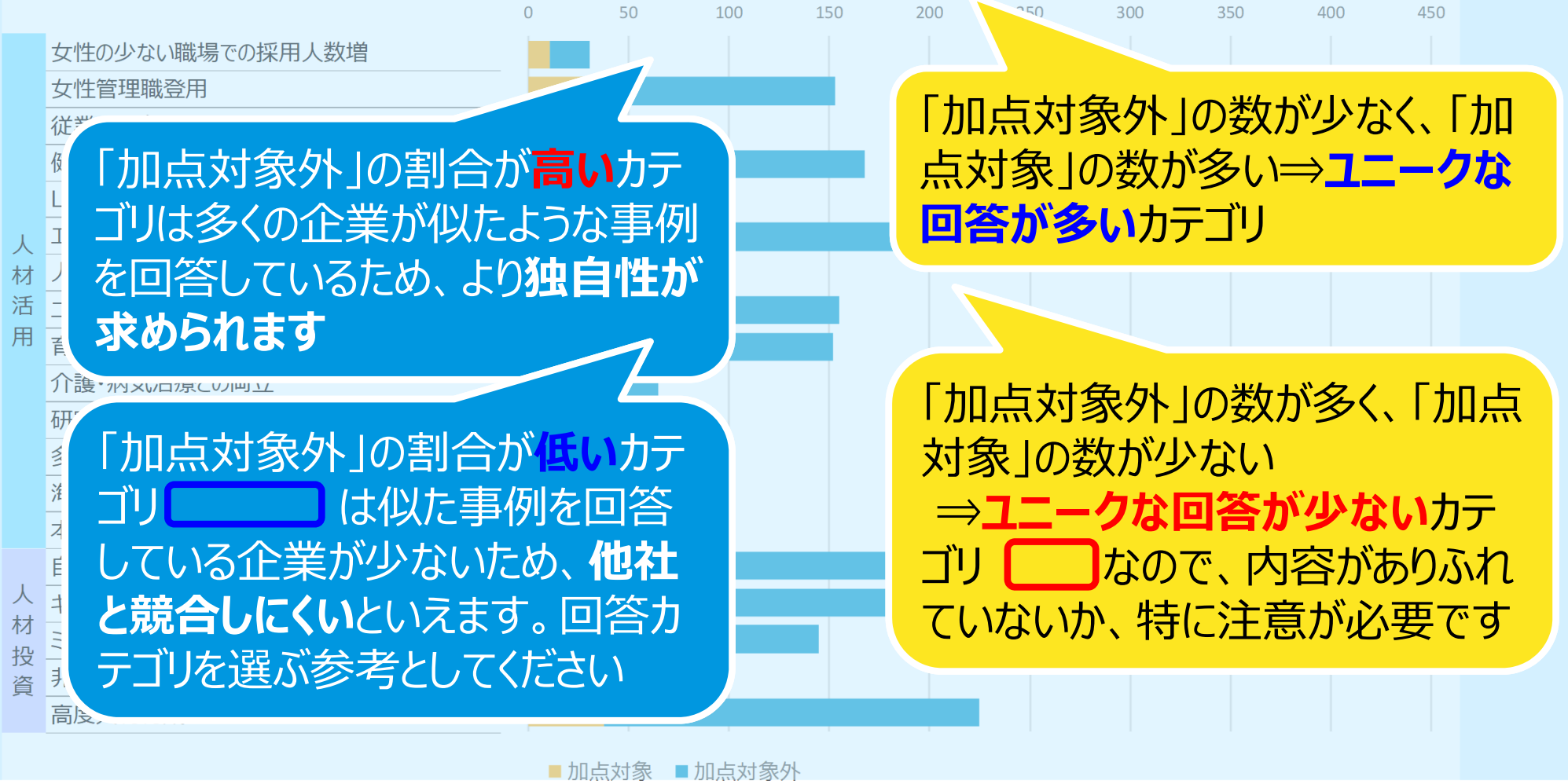
■ BQ～CQでお訊ねしている内容について、選択式設問の回答だけでは表現しきれない独自の取り組みや先進的な取り組みについてご回答ください。

- ✓ 単なる押し付けの時短でなく**生産性を向上させる**工夫
  ⇒ノー残業デー、強制退社など制限をかける形ではない工夫
- ✓ 制度を**活用するインセンティブを高める**取り組み・仕組み
- ✓ 制度を**活用しづらい要因を取り除く**仕組み
- ✓ よくある制度だが他社にはない**使いやすい**工夫
  ⇒制度があってもうまく機能しないことは多い。なぜうまく機能しているのか
- ✓ 自社（業界）**特有の課題**の認識と、その**解消のための工夫**
  ⇒例えば女性が極端に少ない業界や、労働時間が極端に長い業界の場合
  一般的な取り組みではなく独特な対策が効果を発揮するはず

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ65・66　人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

（参考）前回回答における各社の回答内容：図の見方



「加点対象外」の割合が**高い**カテゴリは多くの企業が似たような事例を回答しているため、より**独自性が求められます**

「加点対象外」の割合が**低い**カテゴリ［　　］は似た事例を回答している企業が少ないため、**他社と競合しにくい**といえます。回答カテゴリを選ぶ参考としてください

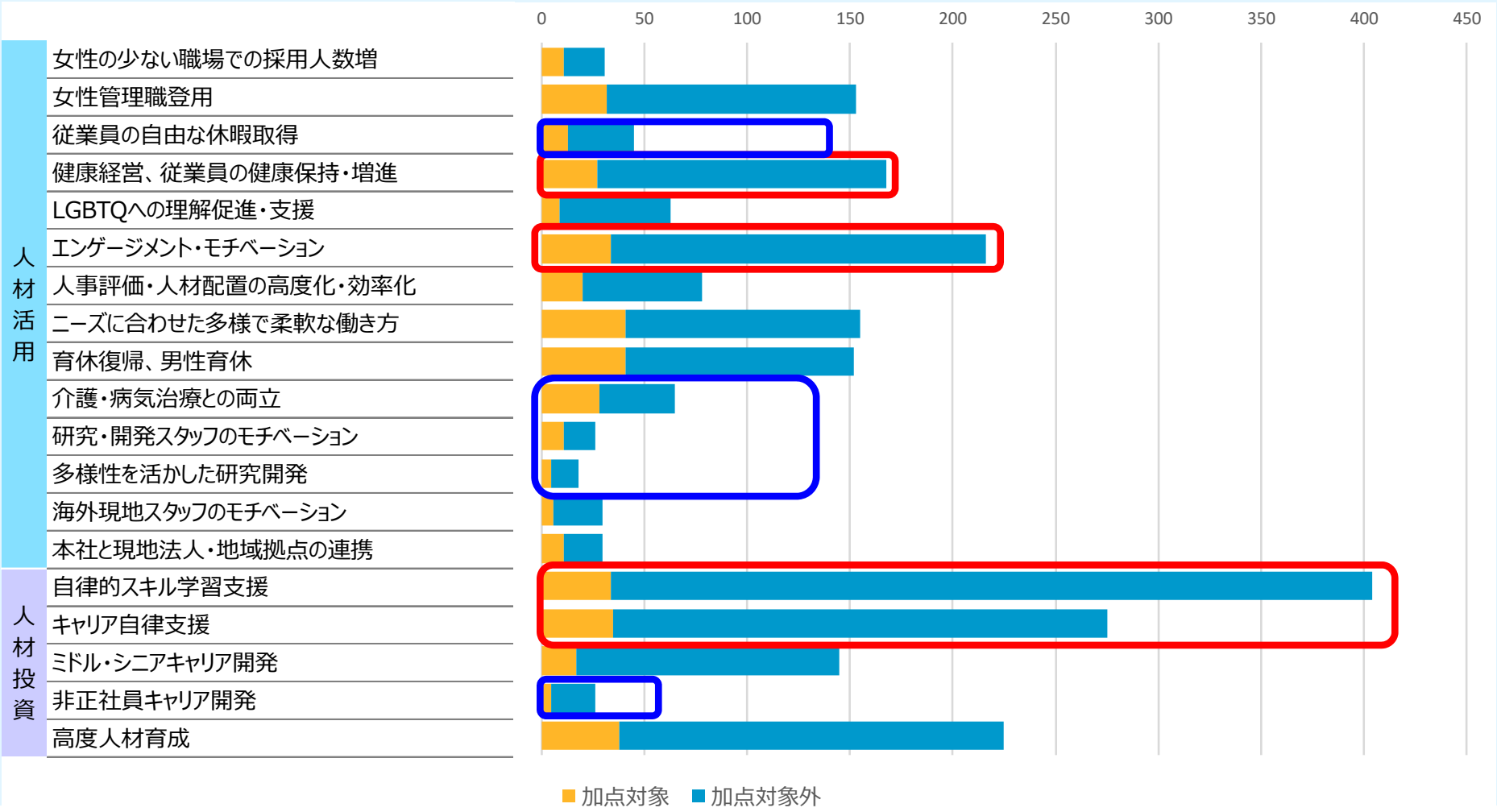
「加点対象外」の数が少なく、「加点対象」の数が多い⇒**ユニークな回答が多い**カテゴリ

「加点対象外」の数が多く、「加点対象」の数が少ない
⇒**ユニークな回答が少ない**カテゴリ［　　］なので、内容がありふれていないか、特に注意が必要です

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ65・66　人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

（参考）前回調査における各社の回答内容



© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ64　テクノロジーの導入・活用　先進事例

！ポイント

「先進」とは

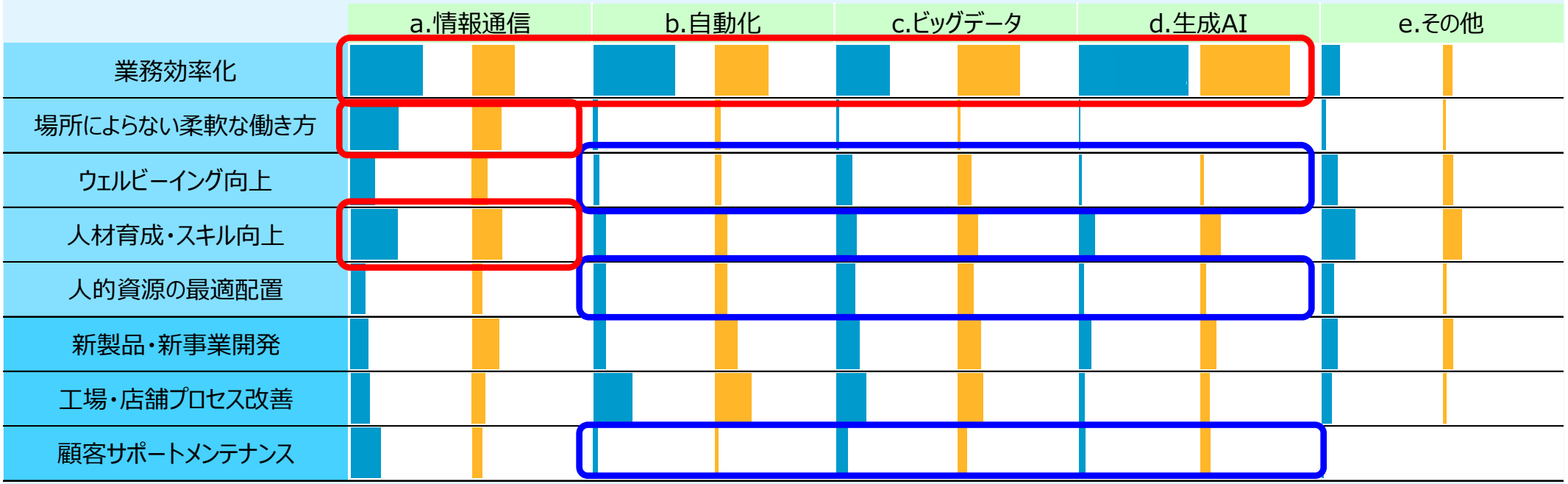
- ✓ テクノロジーそのものが**最先端**
- ✓ テクノロジー自体は以前からあるものだが、**活用方法がユニーク**
- ✓ 従来一部の専門家しか扱えなかった技術を、（ノーコード・ローコード化などで）**幅広い社員が活用**できるようになった

  *テクノロジーに関する事例なので、社員教育による技術の底上げは除く
- ✓ 今まで**適用が難しいとされてきた業務**について、（技術の進化や仕組みの工夫などによって）適用できるようになった
- ✓ 従来からある技術だが、**精度や性能が従来のものより著しく向上**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ65　テクノロジーの導入・活用

（参考）前回調査における各社の回答内容　※今回の調査票にあわせています



*相対的な水準を表したものです

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

CQ2　顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

■ 本社勤務でないため設備面などでの恩恵が受けにくい、クレーム対応などでメンタル不調に陥りやすい、シフト勤務などで不規則な勤務になりやすいなど、職種特有の課題への施策をご記入ください。

✓ 当調査では、最も制度の恩恵を受けやすい本社勤務のオフィスワーカーだけでなく、**職種・職掌や勤務地にかかわらず多くの従業員が自社の制度や取り組みの恩恵を受けられること**を重視しています。

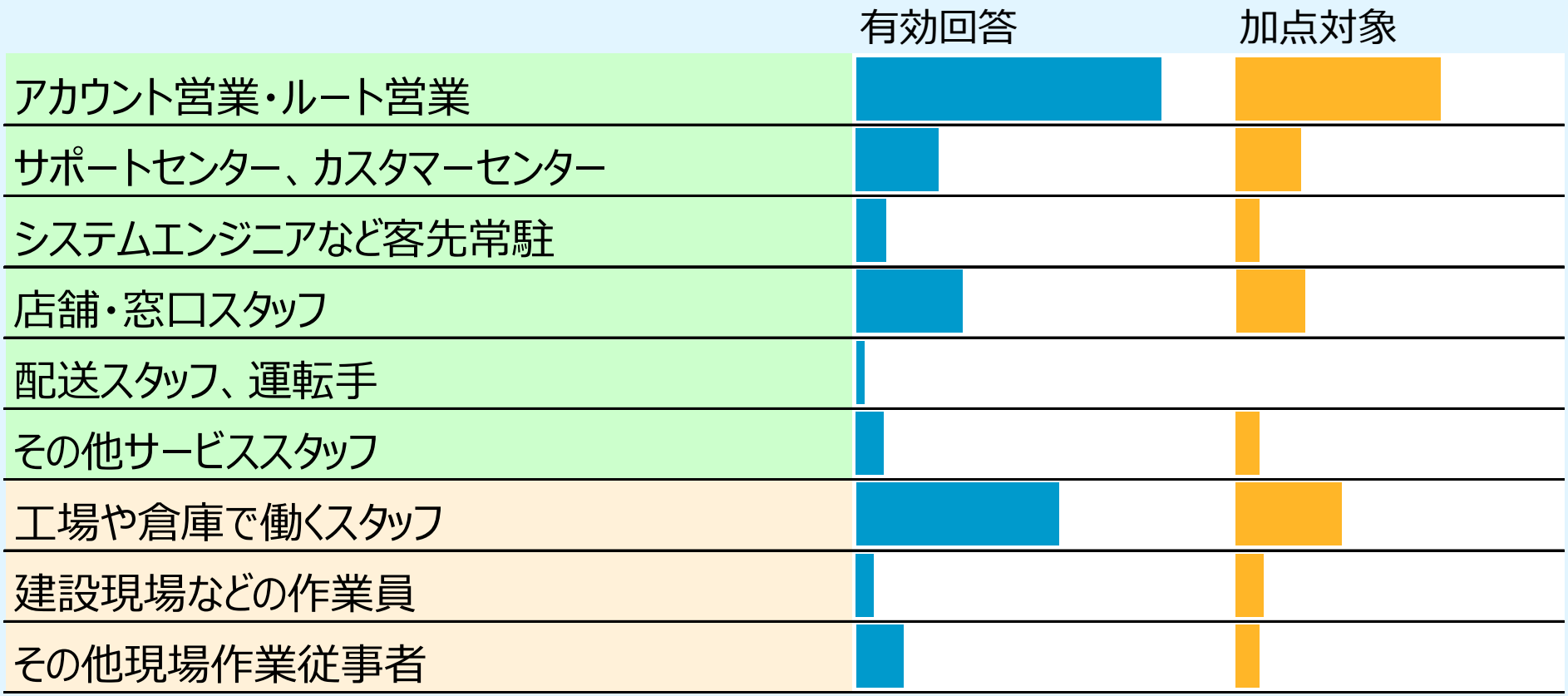
✓ 職種・職掌や勤務地による**格差を少なくすること**や、特定の職種における**課題解決に寄与した度合いの高い取り組み**をご回答ください。

✓ 従来お伺いしていた「顧客との接点となる職種」に加え、**工場スタッフや現場作業員**などのいわゆる現業職についての取り組みも回答可能です。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

CQ2　顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

（参考）前回調査における各社の回答業種



*相対的な水準を表したものです

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■ 部門を超えた情報収集体制

⇒研修費・研修時間やICT投資などは本社部門で管理していないことも多く
把握できる範囲だけで回答すると相対的に少ない値となってしまいますが、
実感としてはもっとあるはず、というケースは多いです

⇒他部門と協力して**収集体制を整える or 収集範囲を広げる**だけで評価が
上がる場合も。広く情報を収集できる体制は当調査のためだけでなく、
統合報告書などで情報開示をする際にも役立ちます

■ 定義を厳しく解釈しすぎない

⇒極端な拡大解釈は認められませんが、**真面目すぎて評価が下がっている**企業も
多いのが事実です

⇒読み替えてよいのか？これは含めてよいのか？等、疑問に思った場合は
調査期間中に事務局にお気軽にお問い合わせください

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

サイトからダウンロードできる資料では、
本編の後により詳しい回答ガイドや回答例などを
収録しております。必要に応じてご活用ください。

- ✓ 回答にあたっての基本的な注意事項
- ✓ 問い合わせや回答間違いの多い**設問の定義**
- ✓ 自由記述設問の得点が**入りやすい**・**入りにくい**回答例

など

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

「日経Smart Workプロジェクト」に関する情報は
以下のサイトをご参照ください。

https://smartwork.nikkei.co.jp/

過去の掲載やセミナーの内容がご覧いただけます。
本解説の動画や資料PDFも掲載します。

（参考）前回掲載実績
- ✓ 2024/11/15付　日本経済新聞、日経産業新聞にて掲載
- ✓ 偏差値50以上の企業：社名と分野別評価を一覧掲載
- ✓ 偏差値50未満の企業：参加企業の一覧を掲載

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

調査に関するお問い合わせ先

株式会社日経リサーチ

〒101-0047　東京都千代田区内神田2-2-1　鎌倉河岸ビル
URL：http://www.nikkei-r.co.jp

編集企画部
日経サステナブル総合調査　事務局

03-5296-5198
sw-survey@nikkei-r.co.jp

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

参考資料：回答にあたっての基本事項

■自由記述の設問について

- ✓ 指定された**文字数制限の範囲内で**簡潔にご記入ください
- ✓ データ抽出して使用します。**セル内改行や箇条書きは避けてください**
- ✓ KPIをご記入いただく設問は、**１セルに１指標のみご記入ください**
  該当する指標が複数あっても、主要な１指標のみに絞ってください

■備考欄について

- ✓ **入力規制**の関係などで正しい回答が回答欄に入力できない場合や、カウントの仕方により複数の回答がありえる場合、**決算期変更などイレギュラーな事象**がある場合などにご使用ください
- ✓ 回答欄に入りきらない内容や、補足的な自社アピールを記入する欄ではありません

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

■その他の注意事項

- ✓ 空シートへの補足事項の記入や、調査票以外のファイル添付は受け付けておりません。**回答欄に入力されている内容のみで評価**するため、「備考欄参照」や参考URLのみが記入されている場合、結果として評価上不利になります
- ✓ **保護の解除パスワードはお教えできません。**「下書用シート」をお使いください。保護がかかったままでもオートシェイプの挿入は可能です
- ✓ 回答はデータ抽出して使用します。コメントやオートシェイプなど、抽出できない形で書かれている内容については考慮できませんので**回答は必ず回答欄のみ**に入力してください

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

回答範囲（全般）について

■ **人材活用セクションでグループを代表する回答として認められない例**

- ✓ 純粋持株会社単独のみでの回答
- ✓ 純粋持株会社ではないが、人数の少ない持株会社単独での回答
- ✓ 事務などを担当する、人数の少ない事業会社での回答

⇒上記の場合、人材活用セクションの回答が無効になる場合がありますのでご注意ください

■ **人材活用以外のセクションで、グループでの回答が難しい場合**

⇒ご回答企業を、上場会社ではなく事業会社に変更することも可能
⇒ただし、研究開発費など財務数値が回答しにくくなる可能性があります

■ **判断に迷うような場合は、早めに事務局にご相談ください**

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

年度の考え方について

- **当調査では、**

  「2024年度」＝「2024年4月～2025年3月の間に終了した決算期」

  と定義しています

  （例：12月決算の場合→2024年12月期、3月決算の場合→2025年3月期）

- **特に4月･5月決算の場合、より直近（2025年4･5月期）を回答できる場合もあると思いますが、外部データ等の兼ね合いから認めておりません**

※原則、会計上の決算期と同じベースでご回答ください。
※直近3年の間に決算期変更を行っている場合は、決算期変更の内容と、どの部分のご回答が12ヶ月分の数字でないかを備考欄にご記入ください。
※人材活用セクションは、12ヶ月の数字であれば、決算期間と一致していなくてもOK

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

参考資料：回答のポイント･回答例

職掌について

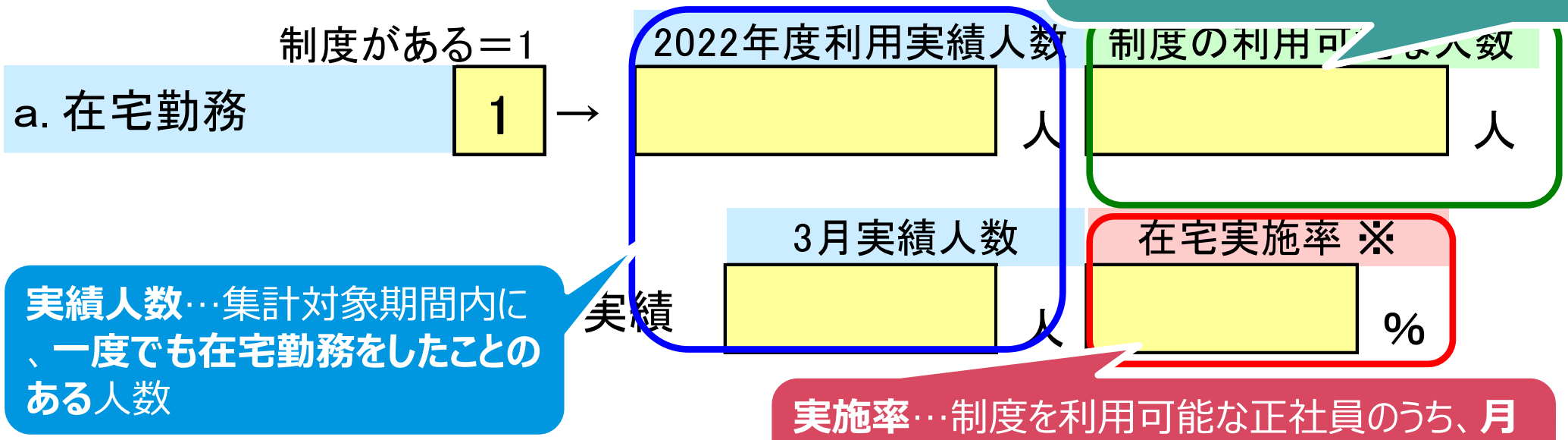
■ **テレワークなどをはじめとした各種制度の活用状況を分析する上で、職掌構成はとても重要です。社内の呼称と一致しないケースも多いと思いますが、可能な限り以下の定義に近い形でご回答ください。**

	転勤	職責	
総合職		総合職相当	採用時に職掌の区分がない場合などは総合職＝100% 管理職は基本的には総合職に該当 会社全体として転居を伴う異動がほぼない場合は、転勤の有無に関係なく職種間異動や職責、昇進の差などで判断
専門職			国家資格など高度な専門性を有し、総合職とは別に採用される社員など（研究員、薬剤師など）
地域限定総合職	原則なし		地域限定である以外は総合職と同等の社員
現業職			主にオフィスワーカー以外の正社員（工場、店舗スタッフ等）
一般職			定型的・補助的な業務を行う社員（基本的にはオフィスワーカー）

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

在宅勤務の利用可能人数・実績人数・実施率の関係

利用可能人数…PC等の機器や社内の就業ルールなどの上で、定期的な**在宅勤務を行うことが可能である**人数



実績人数…集計対象期間内に、**一度でも在宅勤務をしたことのある**人数

実施率…制度を利用可能な正社員のうち、**月平均でどのぐらいの割合で**在宅勤務をしているか（**頻度を考慮した率**）

例）制度利用可能な社員が100人、月20日勤務で
週1回在宅の人が30人、週2回在宅の人が50人の場合
利用実績人数＝ 30＋50 ＝ 80人
在宅実施率＝（30×4＋50×8）/（100×20）＝ 26%

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

当調査では、研修を3段階で整理しています

企業が主導的に行う訓練・研修

- 日本企業で従来から行われてきた研修
- OJTまたは企業側がターゲットを設定して実施するOFF-JT

従業員のキャリア自律性をサポートするために企業が用意した訓練・研修

- 様々なメニューが用意されており、従業員が自身のキャリアプランに応じて選択可能

自己啓発的な訓練・研修

- 業務に直結せず、従業員が業務時間外に自主的に学ぶ
- 企業主導で行うインセンティブは低い

BQ28、30、31

BQ29

これをリスキリングと定義

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ65・66　人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

✓ 目標値や、それを達成した事実のみが書かれている
例）女性管理職比率●%を目標に掲げている
　　目標としていた～を１年前倒しで達成した
⇒自由記述設問は**目標や状況ではなく、取り組み**をご記入ください

✓ 前段の設問の選択肢にあるような内容が書かれている
例）コアタイムなしフレックスを導入し、柔軟な働き方を推進している
　　LGBTへの理解を深めるため、管理職向けに研修を行った
⇒研修を実施した、制度を導入したというだけではユニーク・先進的な取り組みとはいえません。また数字で見えるような利用率・対象者拡大等は数量値設問で評価可能なため、**すぐには数値に表れにくい部分の取り組み**の方が評価の対象となりやすいです。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

BQ64　テクノロジーの導入・活用　先進事例

×評価を得にくい回答（よくある例）

✓ 前段の設問と近い内容が書かれている
✓ 多くの企業で既に一般的となった内容が書かれている

⇒多く書かれている事例としては
- グループウェアやビジネスチャットツールの導入
- BIツールやSFAの導入
- 各種電子化
- RPAの導入
- チャットボットの導入

などがありますが、**これらで得点を得ることはかなり難しいです**。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

CQ2　顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

○ご回答の例

✓「**課題への対応策**」では、**自社の環境における当該職種の課題**を踏まえ、**その対応策**について記入

例）当社ではxxxの制度を導入しているが、営業店勤務の場合は○○という特性上、十分に制度が活用できない状況にあった。そこで～～

✓「**効果**」では、対応策を導入した結果、**どのような変化があったか**を**具体的**に記入

※定量的であることは必須ではありませんが、定量的な方が効果が見えやすいです

例）本社勤務でなくても制度を活用できるようになり、営業店勤務者の制度利用率が○%→○%に上昇、従業員満足度も向上した。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

CQ2　顧客対応スタッフ、現場スタッフの課題・施策

×評価を得にくい回答（よくある例）

✓ 全社的な施策が書かれている
例）テレワークを推進し、在宅実施率が●%に達している
　　残業時間の削減に取り組んでいる
⇒全社的な施策はBQでお伺いしているので、その他の取り組みをご回答ください

✓ 課題に対する一般的な対応が書かれている
例）一人に業務が集中しないよう分散させている　/　eラーニングを実施している
⇒「課題」はあくまで記述にあたってのヒントにすぎません
⇒**自社や業種特有の課題認識**と、**それに対しての工夫**をご回答ください
⇒「課題1に対しては～、課題3に対しては～」といった書き方は不要です。
　事例は1つだけで良いので、ご回答例のように課題と対応を**できるだけ具体的に**ご記入ください。

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

- 記入ルールや業種・業態ごとの考え方については、調査票ファイル内の「記入上の注意事項」シートを参照
- 回答用シートからリンクで飛ぶことも可能
- 以下の条件に当てはまる企業については、特有の回答方法をまとめて記載していますので、初めにご確認ください
  - ✓ 金融業
  - ✓ 純粋持株会社
  - ✓ 非上場企業（特に外資系企業など、親会社がいるケース）

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved

評価レポート（有償）について　※掲載後予約開始

■ ベンチマークレポート（プレミアム）

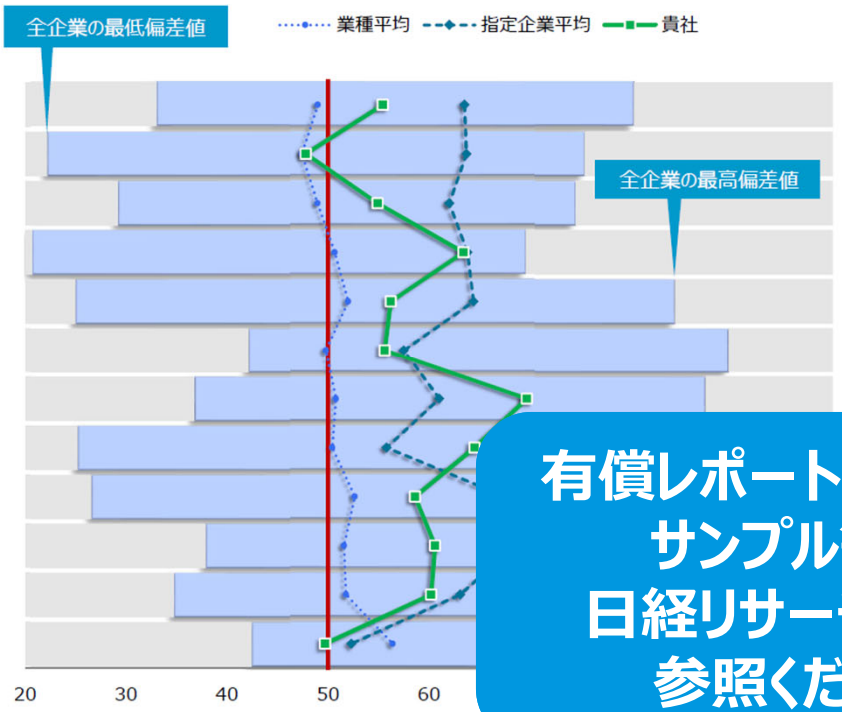
⇒評価の詳細や競合他社（指定企業は自由に選択可）との比較　※個社の回答は非表示です
　記述式設問の回答内容の分析、回答のポイントなども収録

■ ベンチマークレポート（ベーシック）

⇒評価の元となっている各種計算値を業種平均や1ランク上の企業群と比較

		貴社	指定企業平均	ギャップ
共通	人材戦略とKPI	55.4	63.5	-8.1
人材活用力	ダイバーシティの推進	47.8	63.7	-15.9
	多様で柔軟な働き方	54.9	62.0	-7.1
	ワークライフバランス	63.4	63.8	-0.4
	エンゲージメント	56.2	64.4	-8.2
	現場力向上	55.6	57.5	-1.9
人材投資力	イノベーション推進・教育体制	69.7	61.0	8.7
	人材確保・キャリア自律	64.5	55.8	8.7
	多様なキャリアパス	58.6	67.5	-8.9
	先端分野人材の育成	60.6	68.5	-7.9
テクノロジー活用力	テクノロジー導入・関連投資	60.2	63.1	-2.9
	先端的テクノロジー活用	49.7	52.3	-2.6

＊赤いラインが偏差値50（平均点）



有償レポートの詳細やサンプル等は日経リサーチHPを参照ください

© Nikkei Research Inc. All Rights Reserved