

レポートサンプル

プレミアムレポート Sample

※本編約80p+データ編約100pの構成です。

※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 プレミアムレポート

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（プレミアム版） Sample

I. 調査概要

I-1 スマートワーク経営 とは / 調査概要	4
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

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	14
II-3 総合上位企業一覧	16
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 貴社のポジショニング（指定企業との比較）	24
III-4 偏差値分布とポジショニング	25

IV. 項目・指標別分析

IV-1 指標別偏差値	30
IV-2 回答率と評価の関係	35
IV-3 制度・しくみの導入と活用	36
IV-4 Basic項目・Advance項目	40

V. 詳細項目別分析

V-1 詳細項目 設問・データとの対応	43
V-2 詳細項目 指定企業との比較	45
V-3 詳細項目 指定企業との比較（指定トップ・平均ギャップ）	48

VI. 関連分析

VI-1 SW企業タイプとは	50
VI-2 SW企業タイプ分析 貴社類似グループとの比較	53
VI-3 タイプ別 優先して取り組みたい課題と項目	54

VII. 自由記述回答集

VII-1 人材活用に関する先進・ユニーク施策	56
VII-2 人材投資に関する先進・ユニーク施策	61
VII-3 人材活用・人材投資におけるテクノロジー活用	65
VII-4 顧客対応・現場スタッフに関する先進・ユニーク施策	70
VII-5 自由回答の回答傾向	71

VIII. データサマリー

VIII-1 データサマリー	76
----------------	----

ベンチマークレポートの構成

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

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、記者調査の内容も確認できます。

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。資料としてご利用ください。

III. 貴社の評価結果概要

3分野ベースでの評価を表しています。
また、調査回答企業全体に対する貴社の立ち位置も把握できます。
ほかにも強みと考えられる項目と優先的に対策が望まれる項目といったページがあります。
また、貴社の時系列スコア推移など、貴社の全体像を端的に確認できます。

IV. 項目・指標別分析

ここではⅢの内容をさらにブレイクダウンした11の中分類での比較ができます。
また施策の導入・活用状況も中分類で把握でき、こちらでも指定企業や回答企業全体との比較が可能です。
さらに「多くの企業で取り組むべき基本項目」と「得意な分野で他社と差をつけるための項目」ごとに偏差値を算出しています。

V. 詳細項目別分析

Ⅳをさらに細分化した54の小分類で指定企業と比較し、具体的な貴社の強み・弱みを把握できます。
また指定企業各社の偏差値も（個社名は分からない形で）プロットされているため、自社の立ち位置が分かります。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。

VI. 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、タイプごとに取り組みたい課題や項目を提示しています。新たな施策を打つ際のご検討にお使いいただけます。

VII. 自由記述回答集

自由記述回答では、どのような回答が多かったか、どのような回答が高評価であったかなどを知ることができます。高評価を得るためのヒントとしてご活用ください。
また、貴社と同業種企業の自由記述を分析し、頻出単語を抽出することで、業種内のトレンドが把握できます。

VIII. データサマリー

データサマリーはデータ編とつながる内容として、貴社と指定企業群の回答データを一覧でまとめています。偏差値ではなく、実数値での比較が可能のため、より明確に強み・弱みが分かります。

「本レポートの活用法」

Ⅲ～Ⅴ章

スコア上の自社の強
み・弱みを把握

Ⅷ章・気になる箇所はデータ編で

その指標に関連する
データを確認

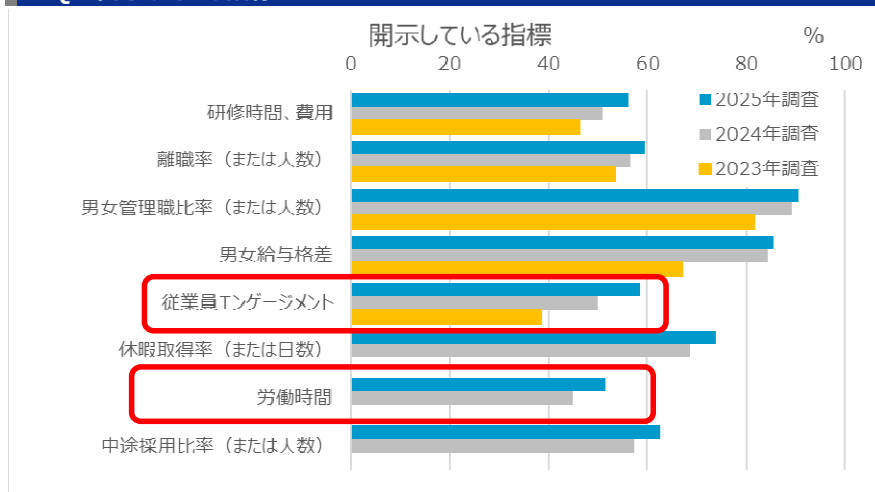
Ⅵ・Ⅶ章

自社の特徴などを踏
まえ、施策の優先順
位を検討

データ編の図やクロス集計表の
データを社内資料に活用

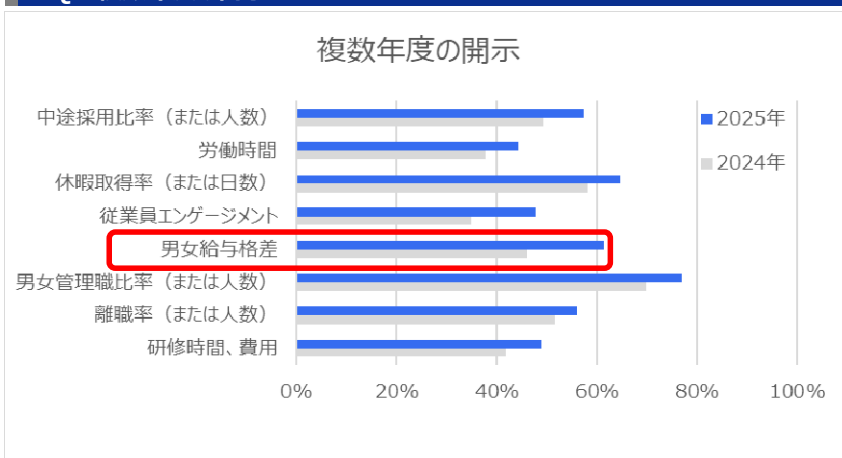
1. 人的資本開示の推移

BQ3:開示している指標



- ・開示指標は全体的に継続して増加傾向（休暇取得、労働時間、中途採用比率は昨年から設問に追加）
- ・従業員エンゲージメントは昨年に引き続き増加
- ・労働時間に関しても50%を超える

BQ3:複数年度の開示



- ・複数年度の開示も全体的に増加傾向
- ・特に、2022年に開示義務化された男女給与格差の項目で、複数年度の開示が6割を超える

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。

人材投資力

【社内公募／FA】...施策の導入は徐々に進んでいるため、今後は制度の利用促進に向けた取り組みが課題

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

社内公募／FA制度の導入率は**64.7%**と多くの企業が導入を行っています。

単に導入するだけにとどまらず、制度を有効活用していけるかが求められます。

上長への許諾を不要にする、異動が叶わなかった者へのフィードバックといった募集前後のフォローアップのみでなく、

目的・意義の発信や**効果検証**により、社内公募の制度を有効活用していく点がポイントとなります。

人材投資力

【人材確保関連】...採用経路が多様化しており、制度を上手く活用していくことが必要になる

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

アルムナイ採用の導入率は**7割以上**、リファラル採用の導入率は**6割以上**と多くの企業が導入を行っています。

採用経路が新卒一括採用から多様化するなかで、両制度を導入することとまらず、活用していくことが求められます。

アルムナイ採用であれば継続的なアルムナインetworkの構築を行う、

リファラル採用であれば社内報やメールでトップが意義を説明するなどして従業員への認識を広げて紹介を増やすなどの施策が検討されます。

テクノロジー活用力

【生成AI】...すそ野が広がりつつあるなかで、高度な人材の育成は途上段階

＜基礎項目（最低限押さえておきたいポイント）＞

現時点で生成AIが全面利用可能な企業は**7割を超え**、許可制や禁止の企業は**1割未満**と、生成AIの普及のなかで、専門人材以外の社員へのIT教育の実施割合は高

＜差別化項目（今後差がつくポイント）＞

中核人材への集中的なプログラムやデータサイエンティストの社内育成といったデジタル化人材が不足している現状、外部からの確保と同時に、社内の人材

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。

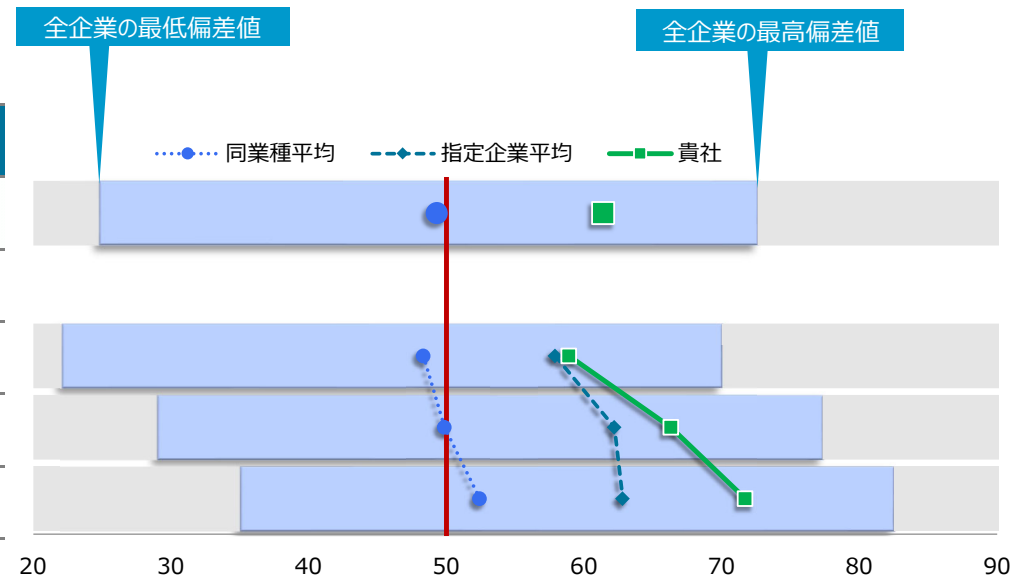
現時点で差がつき始めているポイント、今後差がつくポイントを把握できます。

Ⅲ－１．総合・分野別スコア概要

Ⅲ．貴社の評価結果概要

結果概要

	貴社偏差値	貴社ランク	業種平均 偏差値	指定企業 平均偏差値
総合偏差値	61.4	A++	49.3	60.4
人材活用力	58.9	A+	48.3	57.9
人材投資力	66.3	S	49.9	62.2
テクノロジー活用力	71.7	S+	52.4	62.8



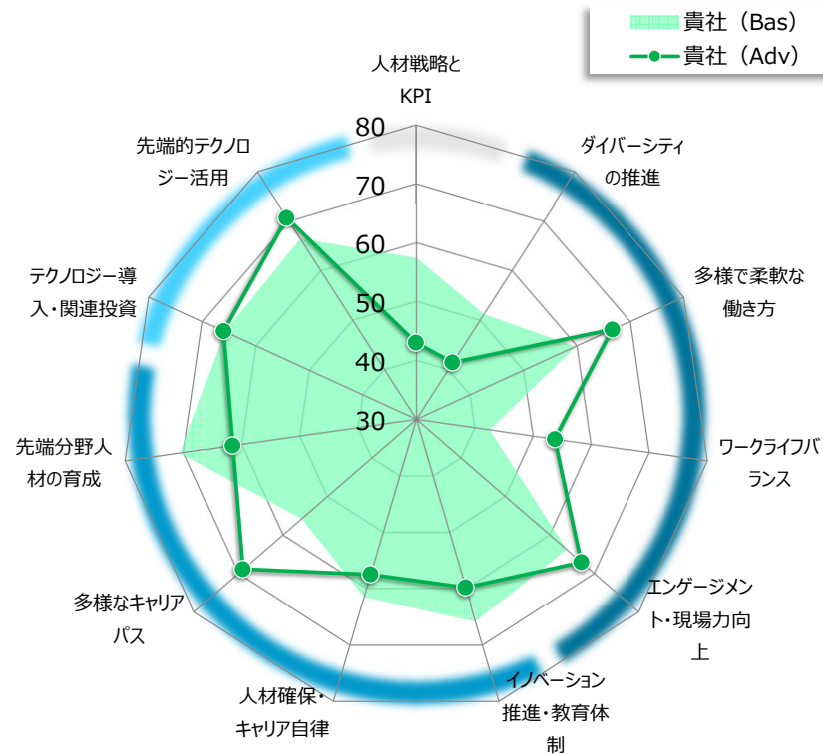
貴社業種 (AQ1回答/分析用)	建設業 / 住建
貴社指定企業 (計7社)	サンプル 1、サンプル 2、サンプル 3、サンプル 4、サンプル 5

貴社と指定企業平均、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。

Ⅲ－２．まとめ

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

Basic項目・Advance項目のバランス



	Basic項目		Advance項目	
人材活用全体	貴社	57.9	貴社	55.2
	指定企業	55.5	指定企業	55.8
人材投資全体	貴社	63.8	貴社	68.9
	指定企業	57.8	指定企業	59.1

■ 相対的にスコアが高く、貴社の強みと考えられる項目

指標	詳細項目
6	イノベーション推進・教育体制 36 研修費
6	イノベーション推進・教育体制 37 研修時間
	33 【人材活用】ユニーク・先進施策
5	エンゲージメント・現場力向上 28 従業員調査の実施
5	エンゲージメント・現場力向上 29 従業員調査の活用

■ 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 2 女性の役員・執行役員登用
2	ダイバーシティの推進 3 女性の管理職登用（部長以上）
3	多様で柔軟な働き方 15 育児休業の利用（男性）
3	多様で柔軟な働き方 16 育休取得・復帰支援
4	ワークライフバランス 24 労働時間（全社平均）

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。

Ⅲ－３．貴社のポジショニング（指定企業との比較）

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

貴社の指定した企業内で、総合ランキング、評価指標別ランキング（人材活用力、人材投資力、テクノロジー活用力）の評価を一覧で確認できます。
※並びは指定した企業順です。

	総 合		人材活用力		人材投資力		テクノロジー活用力
貴社			 A++		 S+		 S++
A社			 A++		 S		 S
B社			 S		 S+		 S++
C社			 A+		 S		 S+
D社			 A++		 S		 S++
E社			 A+		 A++		 S
F社			 A++		 A+		 A+
G社			 A+		 A+		 A++
H社		S	 S		 A++		 S+
I社		A++					
J社		A+					

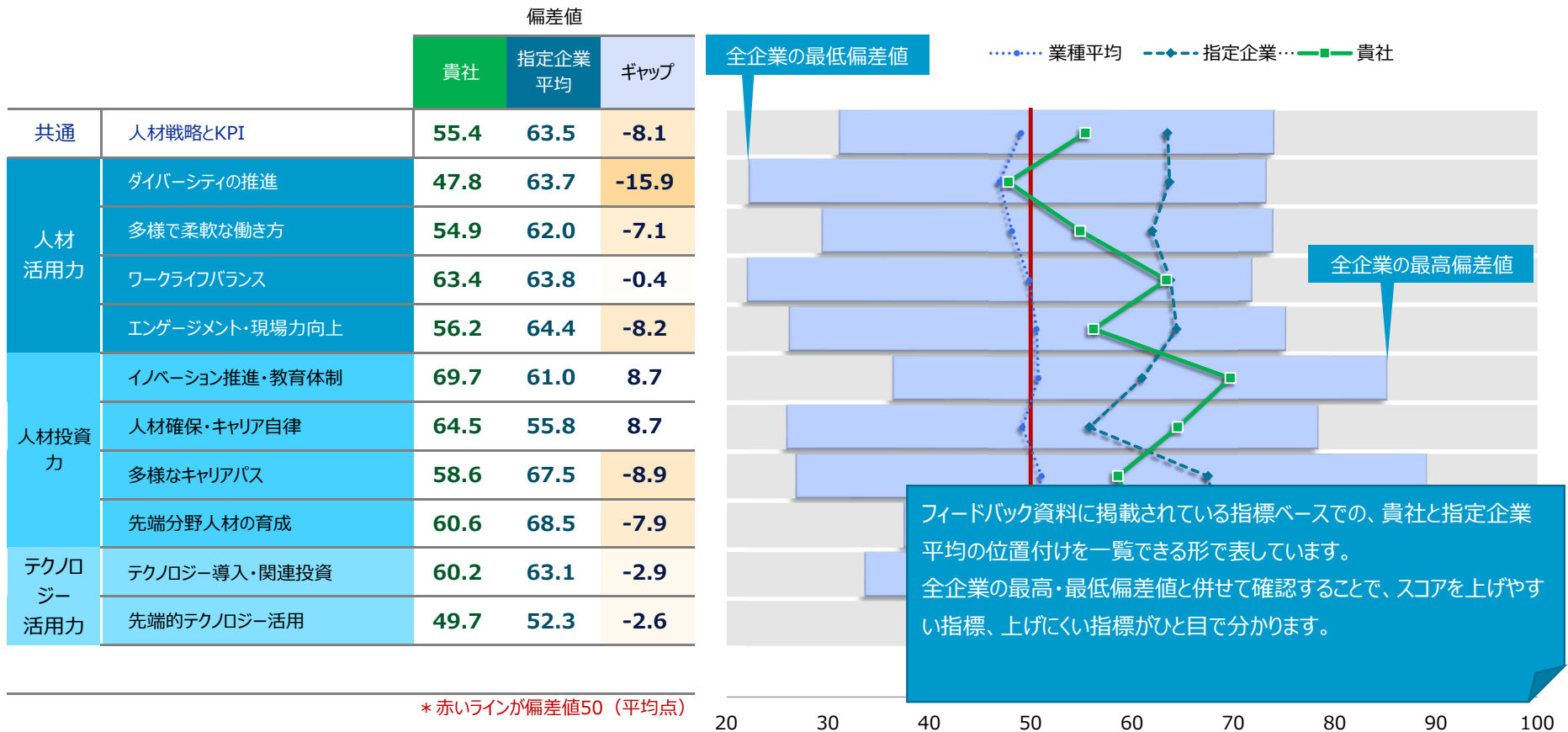
貴社と指定企業における総合ランキングと評価指標別のランキングを表示しております。どの分野で評価に差が出ているのかを大まかに把握することができます。

Ⅳ－１．指標別偏差値

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

1. 指標別まとめ

フィードバック資料記載の中分類ベースで、偏差値の分布と指定企業との比較を表示しています。
 同じ偏差値でも、分布（最高・最低や密集度合い）によって意味合いは異なってきます。偏差値の全社平均は50（赤線）であるため、
 例えば「先端分野人材の育成」のように分布が右に広がっている場合は多くの企業が偏差値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、
 「ワークライフバランス」のように分布が左に広がっている場合は極端に偏差値の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。
 ギャップは貴社偏差値－指定企業平均偏差値で算出しており、指定企業に差をつけられている項目ほどマイナス幅が大きくなります。

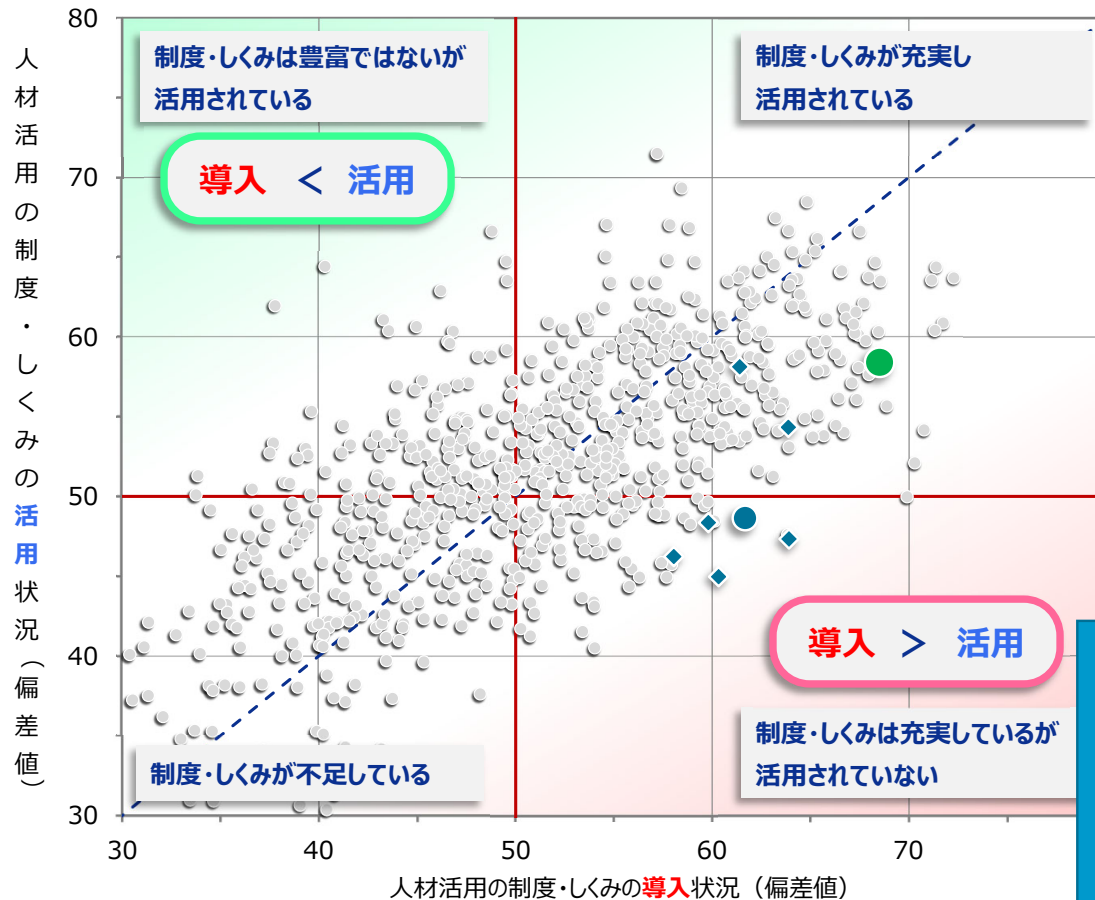


Ⅳ－３．制度・しくみの導入と活用

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

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軸に、回答企業をマッピング。
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。



導入 < 活用			
左上は、数量値の回答レベルに比べて取り組みのチェックが少ない状況を表しています。歴史が浅い、組織の規模が大きくないなど制度を定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。			
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。			
導入 > 活用			

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、といったことに対しての示唆が得られます。

Ⅳ－４．Basic項目・Advance項目

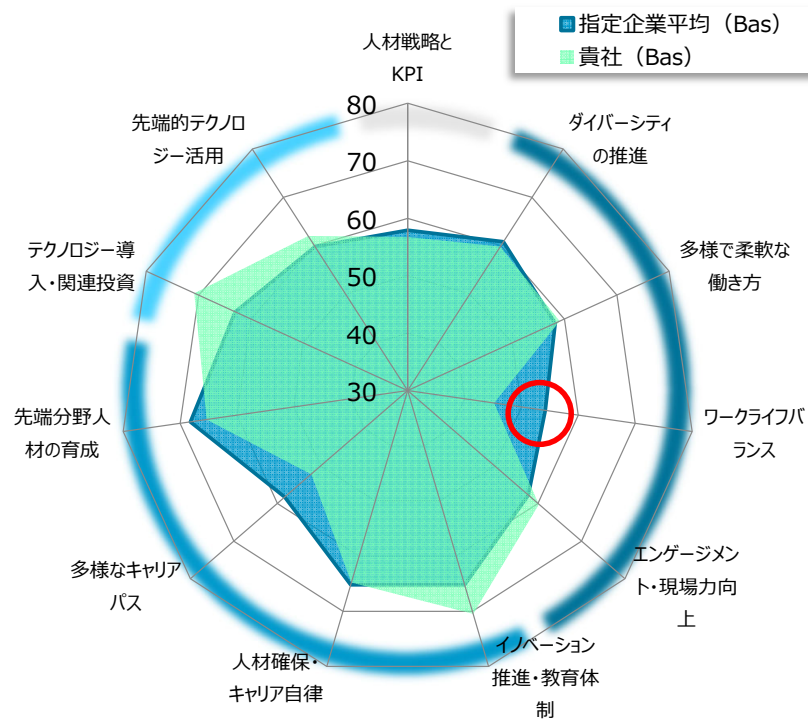
ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

2.Basic項目・Advance項目のバランス

それぞれの中分類を構成する項目を、大まかに「Basic項目（＝多くの企業に取り組んでいただきたい基本的な項目）」と「Advance項目（＝満遍なく得点することは難しいが、得意分野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ています。

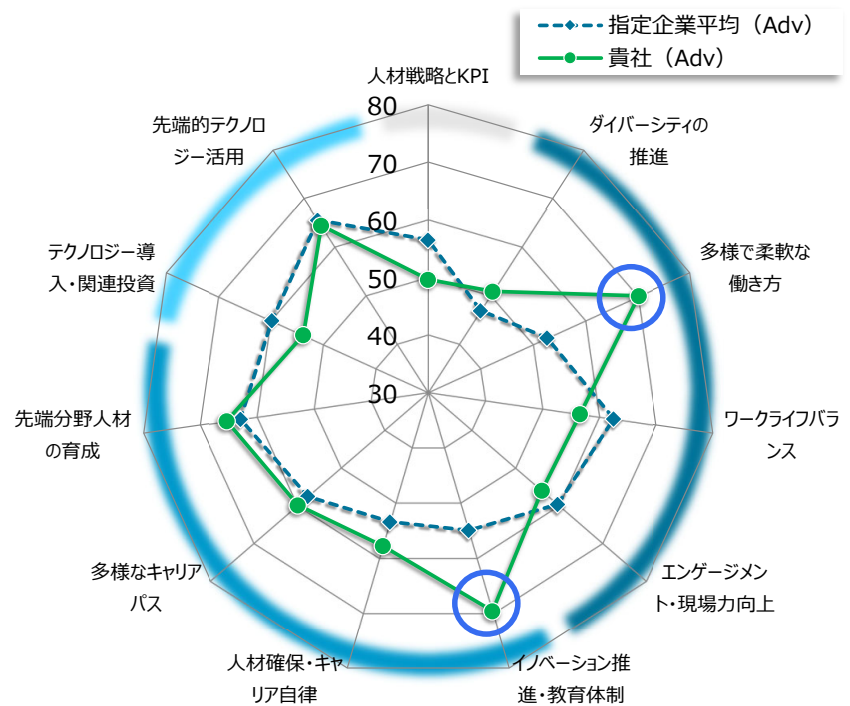
■ Basic項目 ～基本的な項目群～

- ・**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



Ⅴ－２．詳細項目 指定企業との比較

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

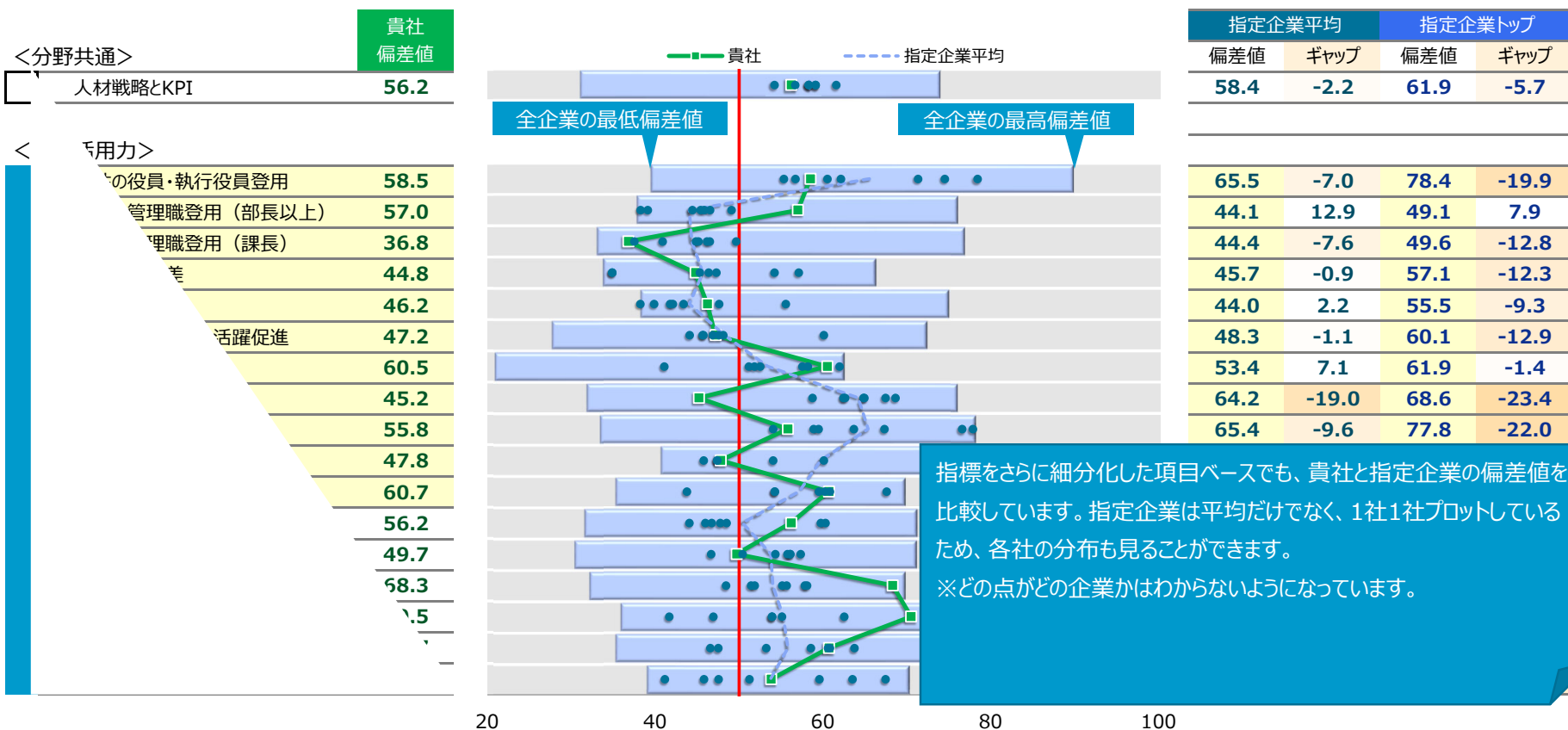
1.分野共通項目・人材活用力①

ここでは11指標をさらに細分化した詳細項目について、指定企業と比較しています。

指定企業は平均を線で表しているのに加え、青い点が指定企業各社を表しています。

ここで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にとって重要度の低い項目に関しては、一部配点から外したり配点の割合を下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大きな要因になっているとは限りません。

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。



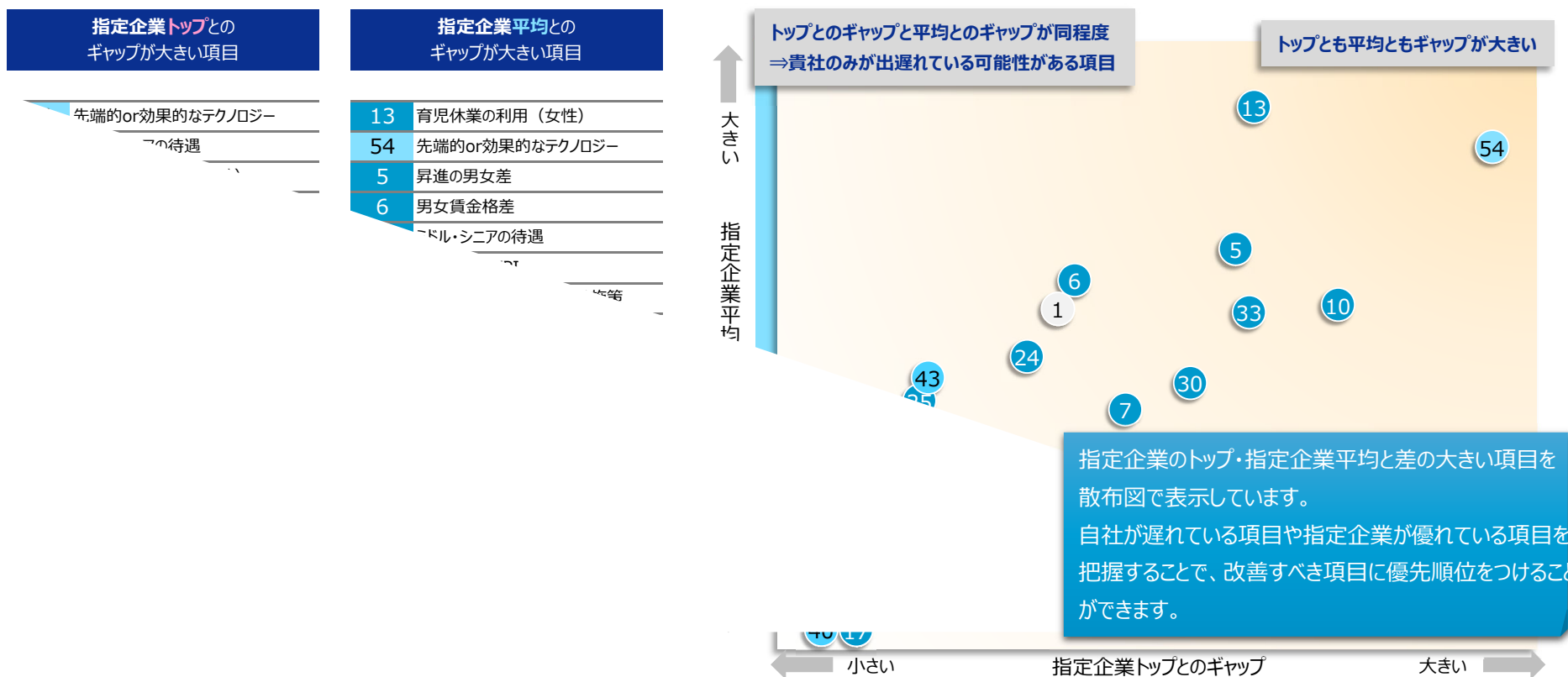
V - 3. 詳細項目 指定企業との比較

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

指定企業トップ・平均とのギャップ

V-2の最高偏差値は貴社の業種・業態や規模などによって必ずしも目指せるとは限りませんが、指定企業で同業他社を選択するケースが多いことを踏まえると、競合している同業他社が出すことの出来るスコアであれば目指せる可能性が高いと考えられます。しかし実際には、指定企業の中に一部別業種の上位企業が含まれていたり、特殊な事情のある企業が含まれていたりすることによって、指定企業の中でもトップの企業だけ極端に高いスコアとなっているようなケースもあります。

ここでは、指定企業トップとのギャップと、指定企業平均とのギャップについてまとめているので、両者の傾向が大きく異なる項目については改善の優先順位を検討する際、データの特性に留意しつつご参照ください。



Ⅵ-1. SW企業タイプとは

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

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貴社が参考にしやすいと考えられるタイプ（青枠）を取り上げて詳しく分析します。

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 :

若手活躍企業

貴社適合度 :

ITベンチャー出身企業など若手が多く流動性が高い企業群
キーワード：若手、中途採用、抜擢

Type6 :

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

Type3 :

リスキリング先進企業

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 :

グローバル変革企業

貴社適合度 :

多様な人材を獲得し、グローバルな展開を行う企業
キーワード：ダイバーシティ、外国人社員、多様なキャリア

Type4 :

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

Type8 :

サービス企業

サービス

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。
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。

1. 貴社類似グループ

Type1：多様性先進企業

適合率が高い社数： 124 社

■特徴量が高い項目（抜粋）

＜属性＞

＜企業特性＞

地域限定社員が多い

給与の男女格差が大きい

女性比率が高い

人材確保・キャリア自律の評価が比較的高め（中分類項目）

営業スタッフが多い

多様なキャリアパスの評価が比較的高め（中分類項目）

BtoC比率1～30%未満

認定を多く取得

■このグループの上位企業（五十音順）

A社

B社

C社

D社

E社

F社

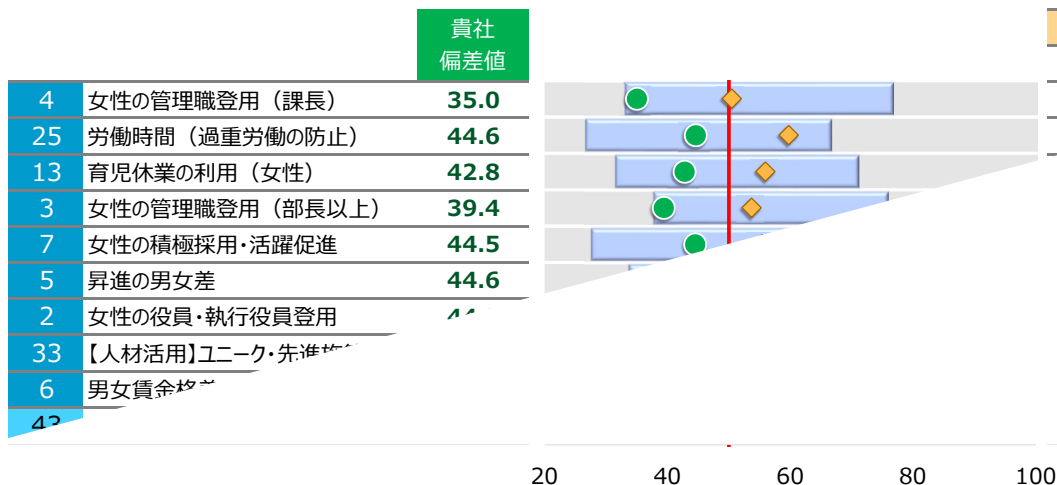
G社

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

Type1の企業は、BtoCへ
接的な場

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。

Ⅵ－３．タイプ別 優先して取り組みたい課題と項目

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

ここでは調査票のDQ8で聞いている人的資本経営を推進していく上での課題ごとに、全体の回答傾向と貴社の該当タイプの回答傾向を比較することで、貴社が優先的に取り組んでいきたい課題を明らかにします。各項目や数値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、施策推進における目標値などにご活用ください。

タイプ：

多様性先進企業

Ⅱ 人的資本推進における各課題の回答率（DQ8）

	全体(%)	該当タイプ(%)	ギャップ
人的資本の情報開示	11.7	16.9	5.3
階層別研修・訓練	8.8	6.5	-2.3
自ら選択できる学びへの支援	6.5	5.6	-0.8
リスケリング支援	3.3	2.4	-0.9
専門人材・高付加価値人材育成	28.3	32.3	4.0
経営人材・後継者育成	30.2	21.8	-8.4
従業員エンゲージメント向上	59.5	60.5	1.0
健康経営	11.8	9.7	-2.1

	全体(%)	該当タイプ(%)	ギャップ
多様で柔軟な働き方の推進	15.5	18.5	3.1
女性活躍の推進	26.6	31.5	4.8
シニア活躍の推進	4.8	3.2	-1.6
賃金・処遇改善	13.1	5.6	-7.4
新たなテクノロジーの活用	6.0	4.0	-1.9
キャリアの自律性向上	25.0	34.7	9.7
その他	3.8	6.5	2.6

左の表の「ギャップ」は、「貴社の該当タイプの回答率－全体の回答率」で算出しており、**ギャップが大きい課題が、貴社該当タイプに特有の課題といえます**。貴社と同じタイプが同様に抱える課題であるため、貴社にとっても重要である、着手していききたい課題であると考えられます。

以下では、主にギャップの大きな項目を該当タイプに固有の優先すべき課題として抽出し、それに関連した評価項目や数値をまとめております。

Ⅱ 優先的課題①：女性活躍の推進

関連する小分類項目：男女賃金格差

貴社偏差値 **44.0** タイプ平均 **45.3**

多様性先進企業であるため、女性活躍の推進を課題に挙げる企業が全体より高くなっております。関連項目として男女賃金格差を取り上げますが、多くの企業が男女賃金格差の理由として男女の管理職比率の差を上げています。女性管理職登用においては女性社員比率・女性課長比率・女性部長比率と、それぞれの人材プールを増やすことが重要であり、各段階ごとへの対応が必要です。

指標

平均年間給与(全年平均)

平均年間

Ⅱ 優先的課題②：キャリアの自律性向上

関連する小分類項目：キャリア自律支援

貴社偏差値 **57.7**

全体と比較してキャリア自律性向上
人材投資の面から

SWタイプごとに優先して取り組みたい課題と項目を、調査票のDQ8の回答をもとに提示しています。
「貴社の該当タイプの回答率－全体の回答率」で算出しており、ギャップが大きい課題が、貴社該当タイプに特有の課題といえます。

Ⅶ－１．人材活用に関する先進・ユニーク施策

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

1.事例から見る回答のポイント（BQ65）

このページでは回答事例を取り上げながら、先進・ユニーク施策における評価のポイントを見ていきます（※自由記述設問は全回答のうち1～3割程度の優れたものになります。そのため、本ページで解説するポイントを全て押さえれば必ず評価が得られるというものではなく、あくまでも優れた回答として他の回答と差別化していく際の参考となります）。

New!

評価のポイント

① 自由記述の設問以外では網羅できない取組を記述する

他の設問では把握できない取組を評価する意図がございいます。裏を返せば自由記述以外で回答可能な取組は一般的とみなされて評価を得にくくなります。

② 自由記述する

自由記述することで、よりユニークな取組とみなされます。広く活用・浸透させるフェーズにおいては、その会社や業種ごとの課題感や取り組みの具体化が図れます。

「海外グループのエンゲージメント」「シニア人材の活用」など、具体的な取り組みが記述されています。

回答事例①

当社は、有する当社OBOGに、台風等の非常災害時対応や研究開発業務支援いただく雇用スキームを展開。業務支援に活用。求人や雇用手続きは人事課が担当。給与は、勤怠管理、給与計算（OBOG）の業務に活用。

業種：機械

回答事例① 評価のポイント

評価ポイント① 施策の独自性：

シニア活躍に関する取組は調査票のBQ21、22で聞いておりますが、本事例は調査票で聞いている取組ではないユニークな取組となっています。シニア活躍に関する取組の記述が全体的に少ないこともあり、より独自性が評価されています。

評価ポイント② 施策を活用・浸透させる取組の実施：

ユニークな施策である程、施策を上手く浸透・活用していくことにハードルがあると思います。本事例ではアプリやデータベースの活用を通じて社内負担を軽減している点で、施策の導入だけで終わらせない工夫があります。

「●人取得」「●%軽減」といった具体的な結果を記述いただくケースが多いですが、本事例のような施策の浸透・活用のための工夫が書かれていると説得力が上がります。

自由記述回答の評価ポイントを、回答事例を参考にしています。プレミアム版レポートでは自由記述回答をいくつか載せておりますが、どのような視点で見るとよいかの参考となります。

Ⅶ－１．人材活用に関する先進・ユニーク施策

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

2. ダイバーシティ

女性活躍に関する記載が多く見られ、差別化が難しくなっています。性活躍推進において取り組み自体は一般的でも、課題感から実施、検証から改善と実効性の高さが読み取れる記述、自社・業種ならではの取り組みも当調査では評価しています。シニア活躍や障がい者への対応は記述が少なく、アピールしやすい部分がありそうです。

■BQ65.人材活用に関する先進・ユニーク施策【ダイバーシティ】

特に女性が少ない営業外勤と製造現場をターゲットに、**モデル工場の設置や職場ヒアリング、女性チームによる環境改善報告書の作成**などで採用・配置を推進し、●年●月までに●工場の製造場に●名の女性を採用・配置、中途採用で●年度以降は●名を配置した。●年●月には女性職対象の交流会を●回開催し、●名が参加するなど、横のつながりを広げるネットワークづくり

業種：素材

慶弔休暇・慶弔金の制度において同性パートナーを配偶者とみなすほか健康診望する性の制服着用など就労環境を整備。また多様な従業員が健康で自けるための制度「セルフケア休暇」(年間●日間 有給扱いで取得可能)「**ダーのホルモン療法のための通院を追加**」し当事者が働きやすい職場

業種：住建

女性管理職を適正に登用するパイプラインとして、管理職候補人を毎年選抜し、約2年間カリキュラムを受講。受講終了「**果をプレゼンし、多様な視点やアプローチを通じて組織**」ら管理職を多数輩出し、**全社員を対象とした幸せ**回った。

業種：住建

技術・技能を有する当社OBOGに、**支援いただく雇用スキーム**を展開
手続きはスマホアプリを活用し、社内負担を軽減。アプリ登

業種：エネルギー
知的好奇心や情が

互いの得意分
高度な分析
像から、
作成
ま

女性が少ない技能職場において、育児との両立期間でも技能員としてのキャリアを中断することなく活躍し続けられるよう、**短時間勤務者の出退勤時刻・休暇の組合せごとに細かくサイクルタイムをず**させる**工程の工夫**を行っている。また、ロールモデルを見つけにくいという特性から、全工場から選出する女性を選出しロールモデル集を作成。**ロールモデルの見える化により、女性技能員がメ**ージしやすくなっている。

業種：輸送用機器

製造現場に女性を配属し、女性の職域拡大を進めている。**女性の職域拡大が****屋外作業が伴う生産工程の自動制御化、プラントの昇降用梯子はよりず**更するなど、作業負担の軽減を図っている。製造・保全現場に配属されから●名に増加した。

業種：素材

●年●月から、**大学**の**教授と女性活躍を推進す****元にした女性社員の自己肯定感向上の為のマネジメン**
リアとライフプランの両立を支援策の一つとして、「**社会**」の性差等のヘルスリテラシー向上と卵子凍結の有「**ナー**」を定期的に実施中です。

業種：サービス

職の自律的キャリア形成やジェンダー「**ンタリング**」を実施。企業横断型「**ター、女性管理職がメンティ**」な人材が企業

業種：素材
・発達障がい者
らも、別分野で
のような人「**は研究**
を拡
ま

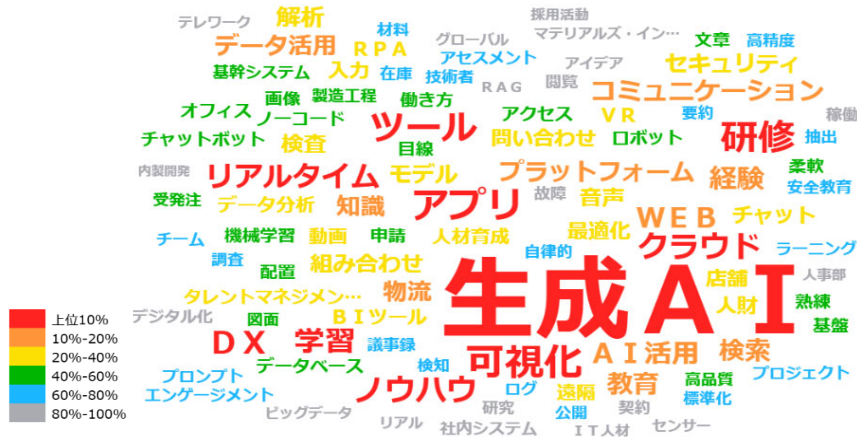
配対象となっている自由記述設問については、回答傾向の分析に加え、高評価を得た回答の一部を紹介しています。
※個社が特定できないよう配慮しています。
取り組みの参考、回答方法の参考としてお使いいただけます。

Ⅶ－５．自由回答の回答傾向

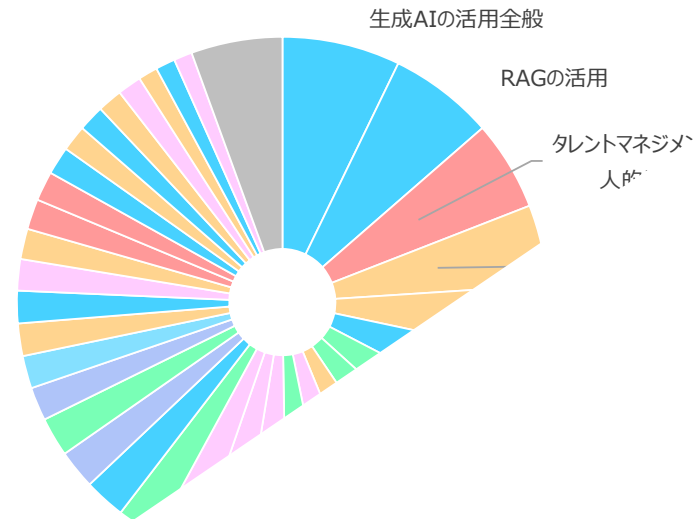
ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

1.BQ64：テクノロジー活用 全体回答より

■ワードクラウド【2025年／全業種】



■キーワードグループの大きなカテゴリ分類



■上位のキーワードグループ【2024年／全業種】

生成A I	A I活用	プロンプト	配置	基盤
生成A I	R A G	検索	セキュリティ	申請
可視化	人財	タレントマネジメントシステム	人事部	
可視化	B I ツール	調査	データベース	
店舗	在庫	受発注		
クラウド	セキュリティ	遠隔		
研修	ラーニング			
研修	D X			
音声	議論			
生成A I				

ワードクラウドをもとに、自由回答の回答傾向をまとめております。視覚的に現在の各社の取組のトレンドを確認することができます。サンプルは全業種の内容ですが、貴社と同じ業種に絞った分析を行った頁もございます。

レポートサンプル

プレミアムレポート Sample

※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 データ編

NIKKEI
Smart Work

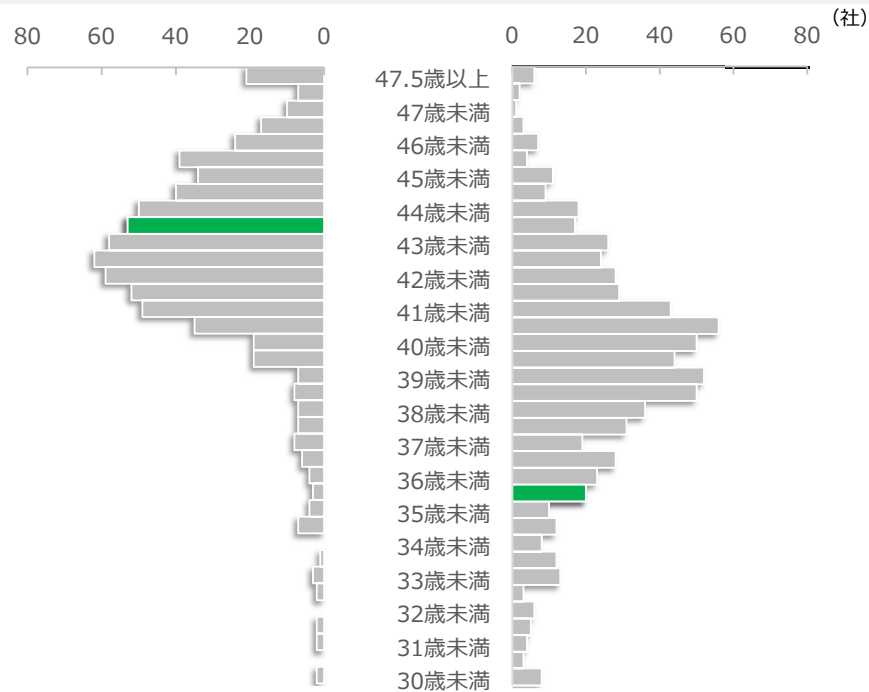
プレミアムレポートでは、スタンダードと同様に評価に使用するデータを、表やグラフで収録しております。スタンダードにないコンテンツとして、散布図や5年分の時系列データ等、より多様な視点で自社と指定企業との数値の比較が行えるグラフを収録しております。

Ⅱ－３．社員構成データ

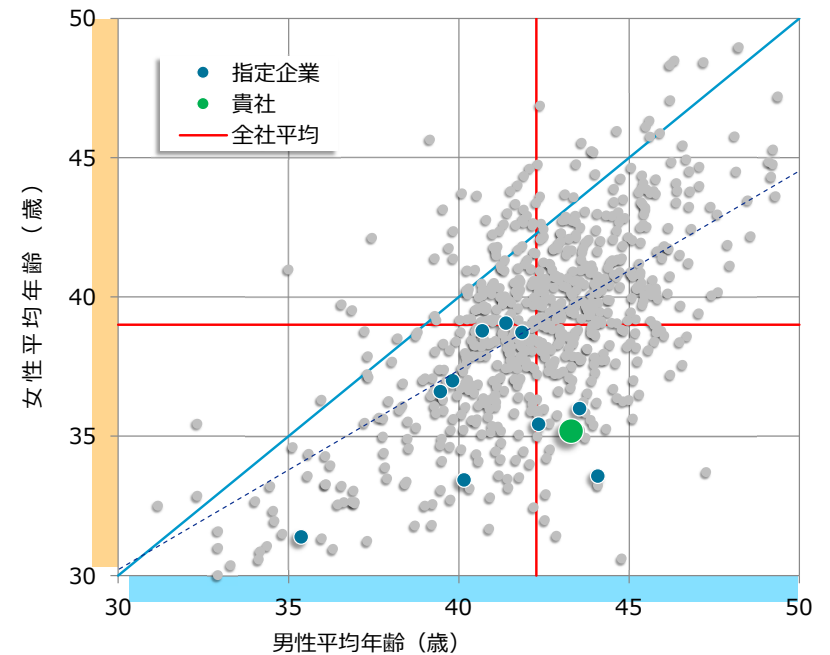
ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

1. 正社員平均年齢（BQ5より概算）

平均年齢は設問では訊いていないため、20代人数×25+30代人数×35+40代人数×45+50代人数×55+60代人数×62で概算しています。



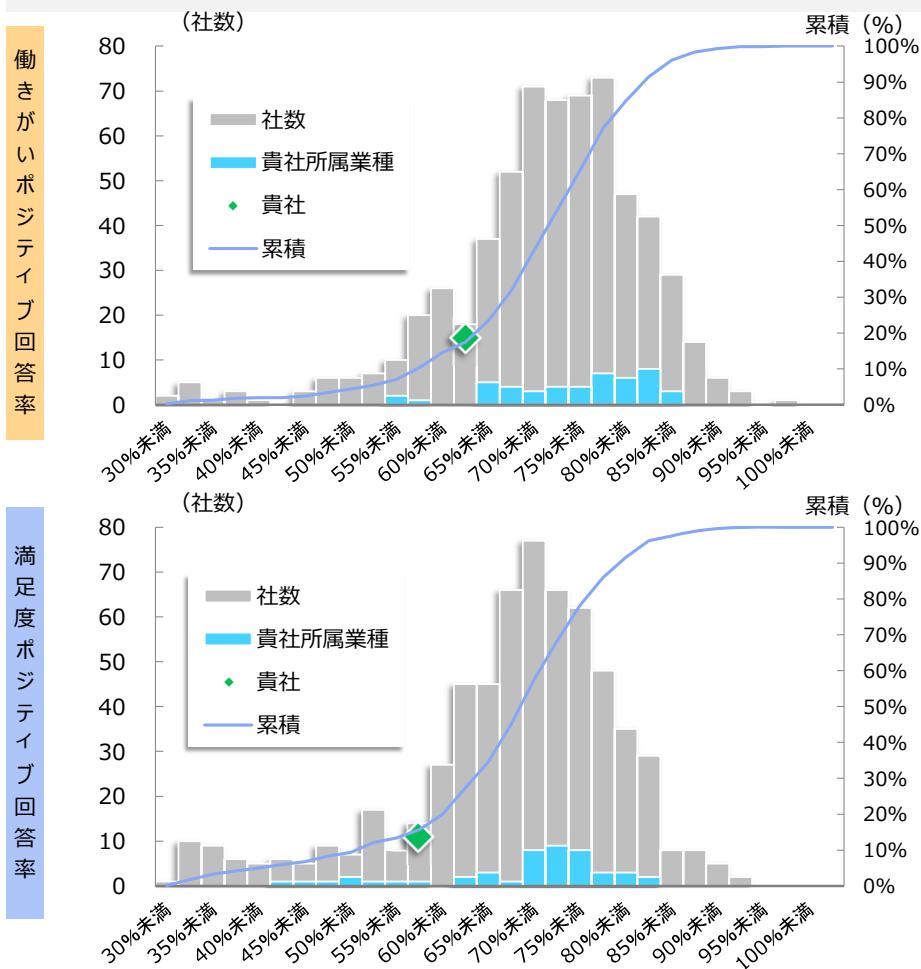
男性平均年齢			女性平均年齢		
43.3 歳			35.2 歳		
社数	平均	中央値	社数	平均	中央値
721	42.3	42.4	721	39.0	39.2
10	42.8		10	39.4	
	42.9			38.5	



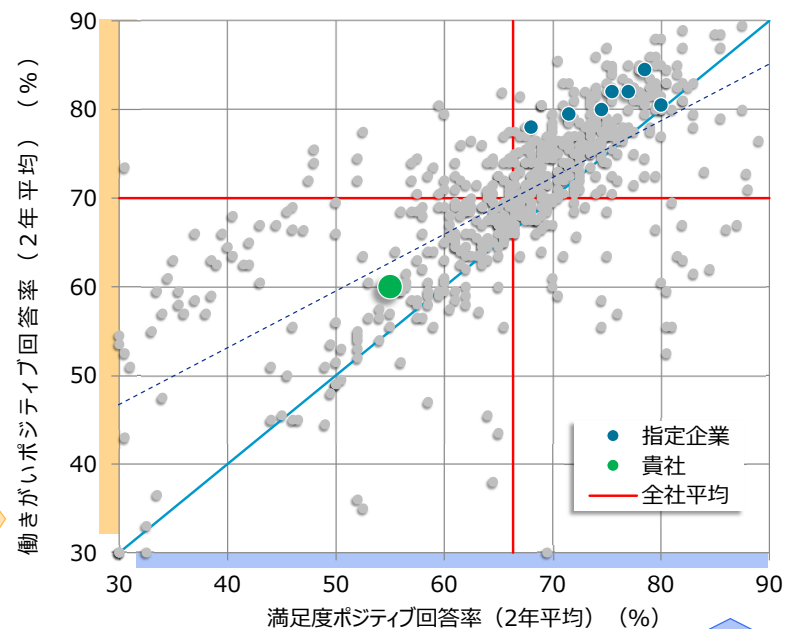
関係の強い、あるいは比較が重要となる変数の組合せについては、ヒストグラムに加えて散布図でも関係を示しています。

2. ストレスチェックによるポジティブ回答割合（BQ27）

職業性ストレス簡易調査票の標準的な形で聴取している場合は4択のうち上の2つの選択肢の合計がポジティブ回答率になります。



「散布図」 ※外れ値は表示していないことがあります



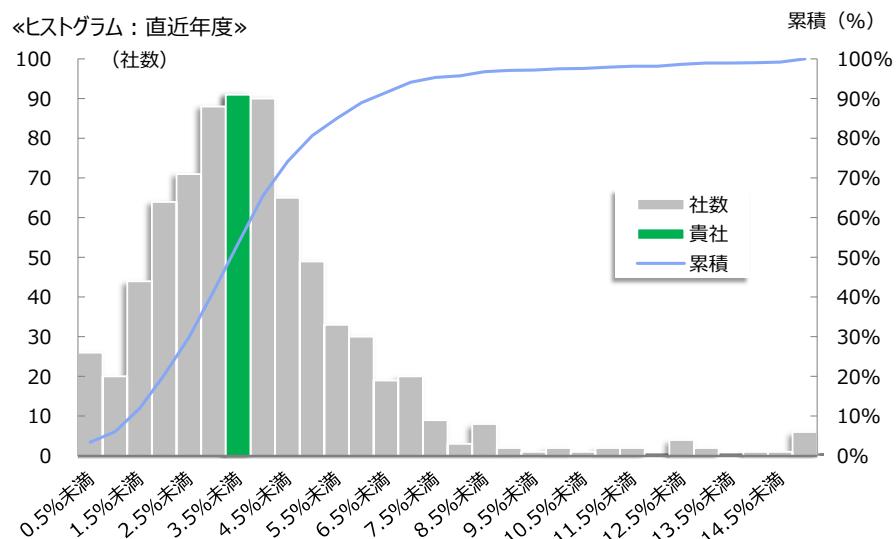
働きがいポジティブ回答率			
貴社	60.0 %		
全体	620	70.0	71.5
指定企業	7	80.9	

満足度ポジティブ回答率			
貴社	55.0 %		
全体	620	66.3	68.5
指定企業	7	75.0	

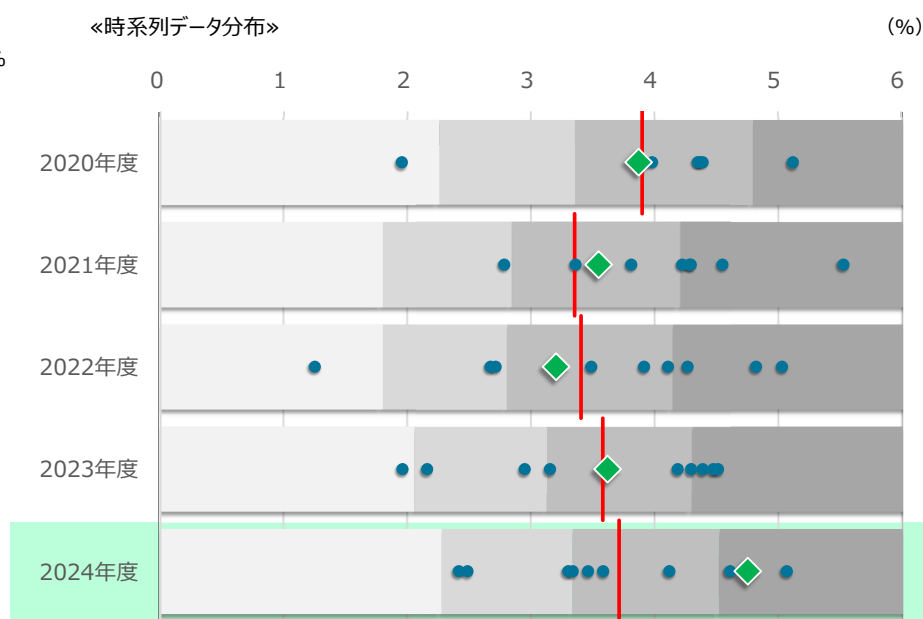
1.新卒入職率（BQ6）

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample

「ヒストグラム：直近年度」



「時系列データ分布」



「時系列推移」



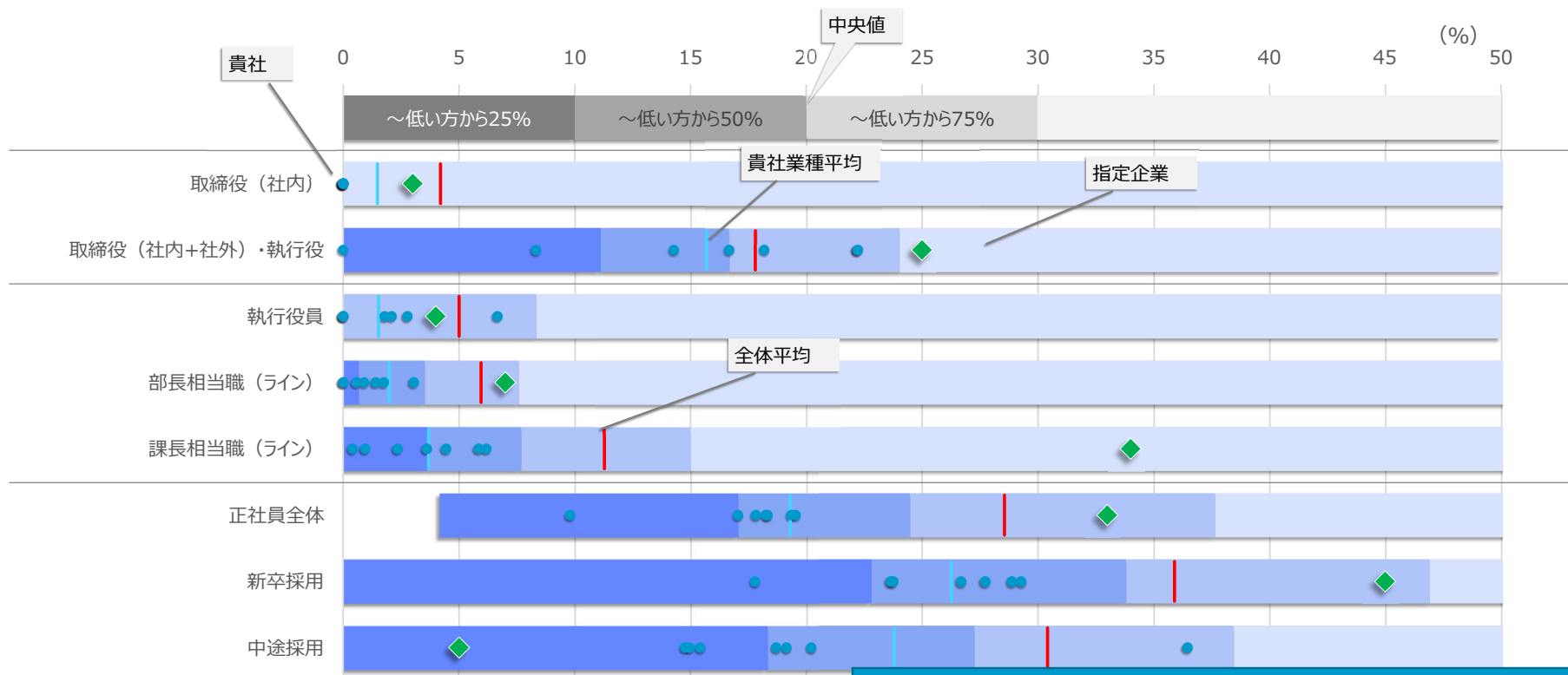
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
貴社	3.1	2.7	2.2	2.5	3.0
全体平均	3.4	3.8	2.4	2.4	3.3
指定企業平均	4.9	4.6	3.6	4.0	4.1
所属業種平均	3.7	3.8	3.1	2.9	3.3

評価に使用している様々なデータの集計値を、時系列で比較できるように表示しています。
四分位ごとに色分けしたデータの分布をもとに、回答傾向の変化とその中で自社の位置づけを把握することができます。

4.女性比率まとめ（AQ7、BQ5、BQ10）

特に役員クラスの女性比率を高めるためには、採用などからの長期的対応が必要となるため、この一覧から対応のフェーズを推測することができます。

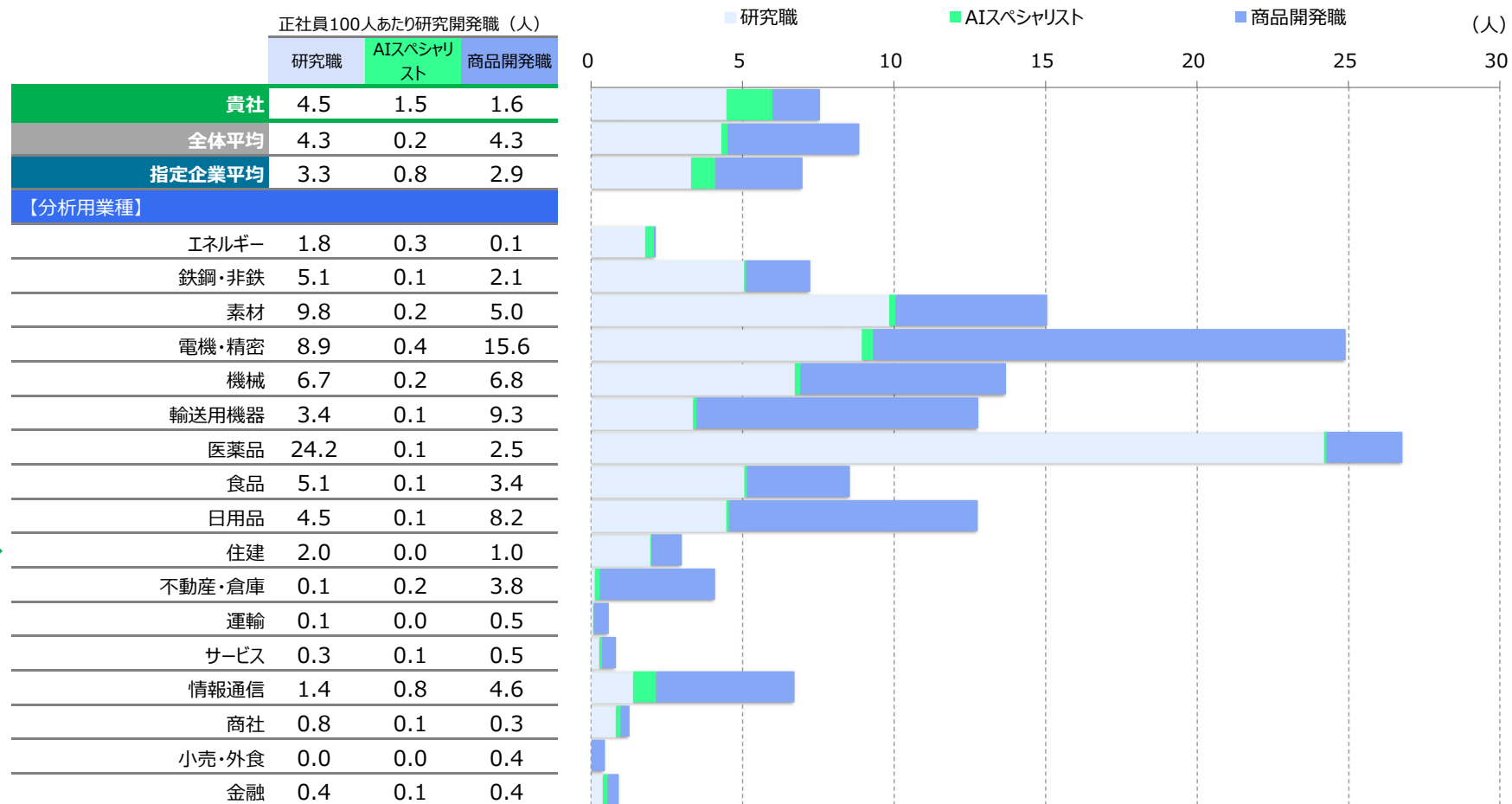
各種女性比率一覧



同じテーマに関する複数の指標を並べて確認いただけるページもございます

1. 正社員100人あたり研究開発職 (BQ54)

ベンチマークレポート (プレミアム版) Sample

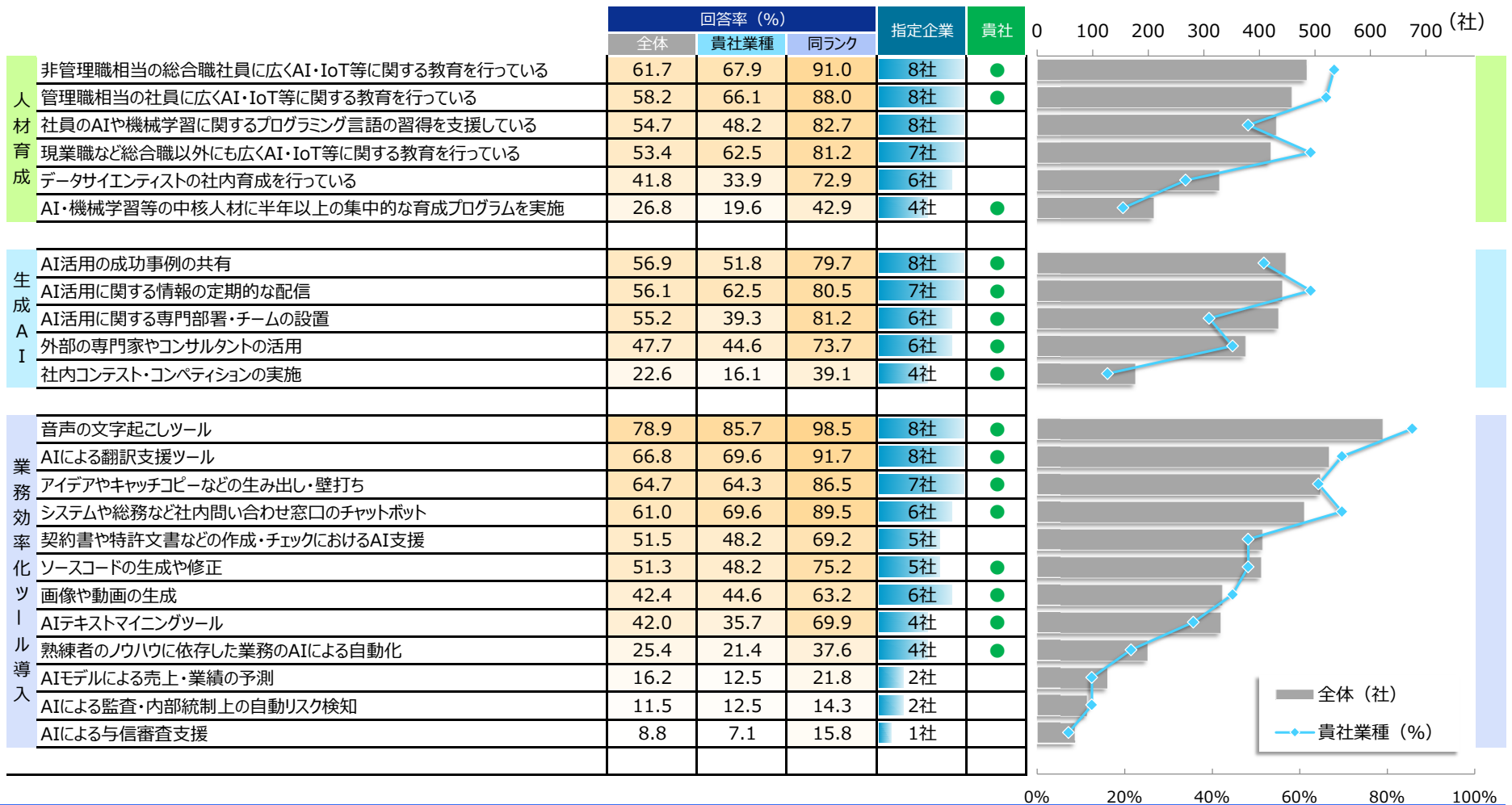


Ⅵ－１．テクノロジー活用状況

Ⅵ．テクノロジー活用関連データ

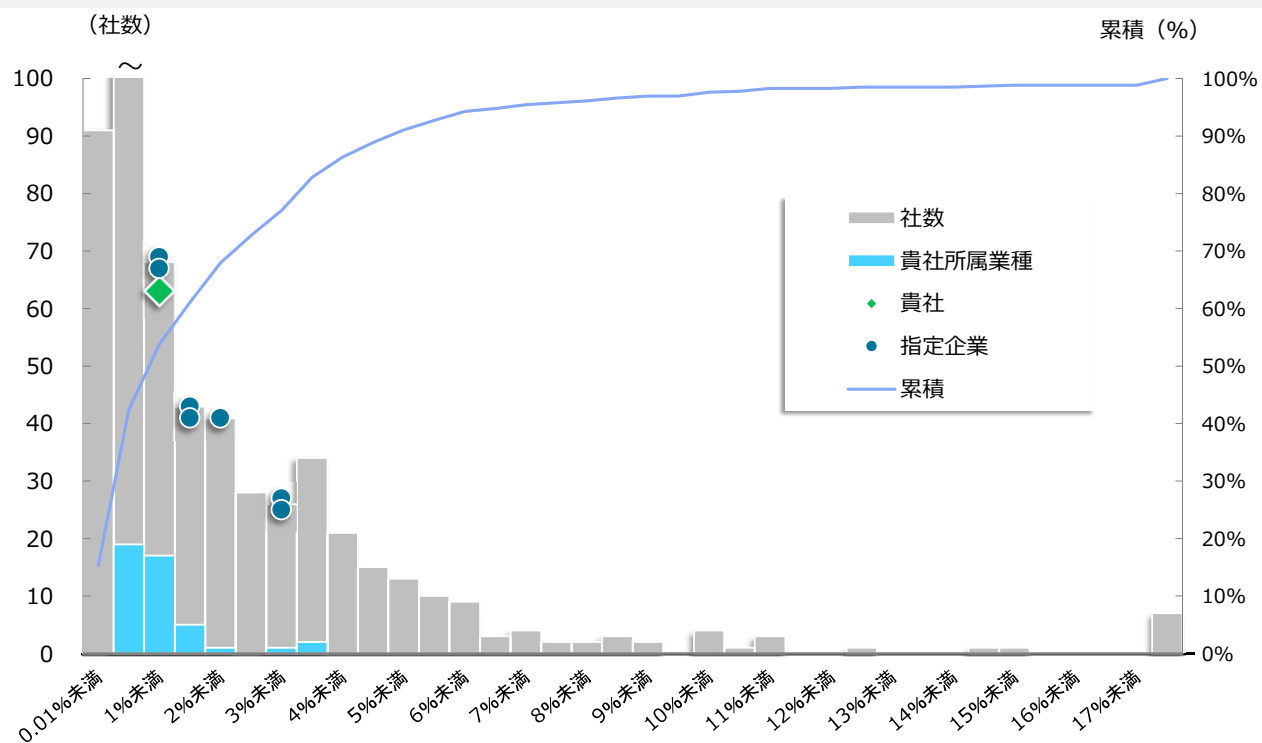
1.AI・IoT、ビッグデータの活用（BQ56、59）

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample



1. 売上高に占める研究開発費比率（2022～24年度合算）（CQ1）

ベンチマークレポート（プレミアム版） Sample



貴社	1.0	%
業種平均	0.8	%

	社数	最高	最低	平均	中央値
全体	593	86.9	0.0	2.1	0.8
指定企業	7	2.7	0.5	1.4	