

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

2026年5月8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

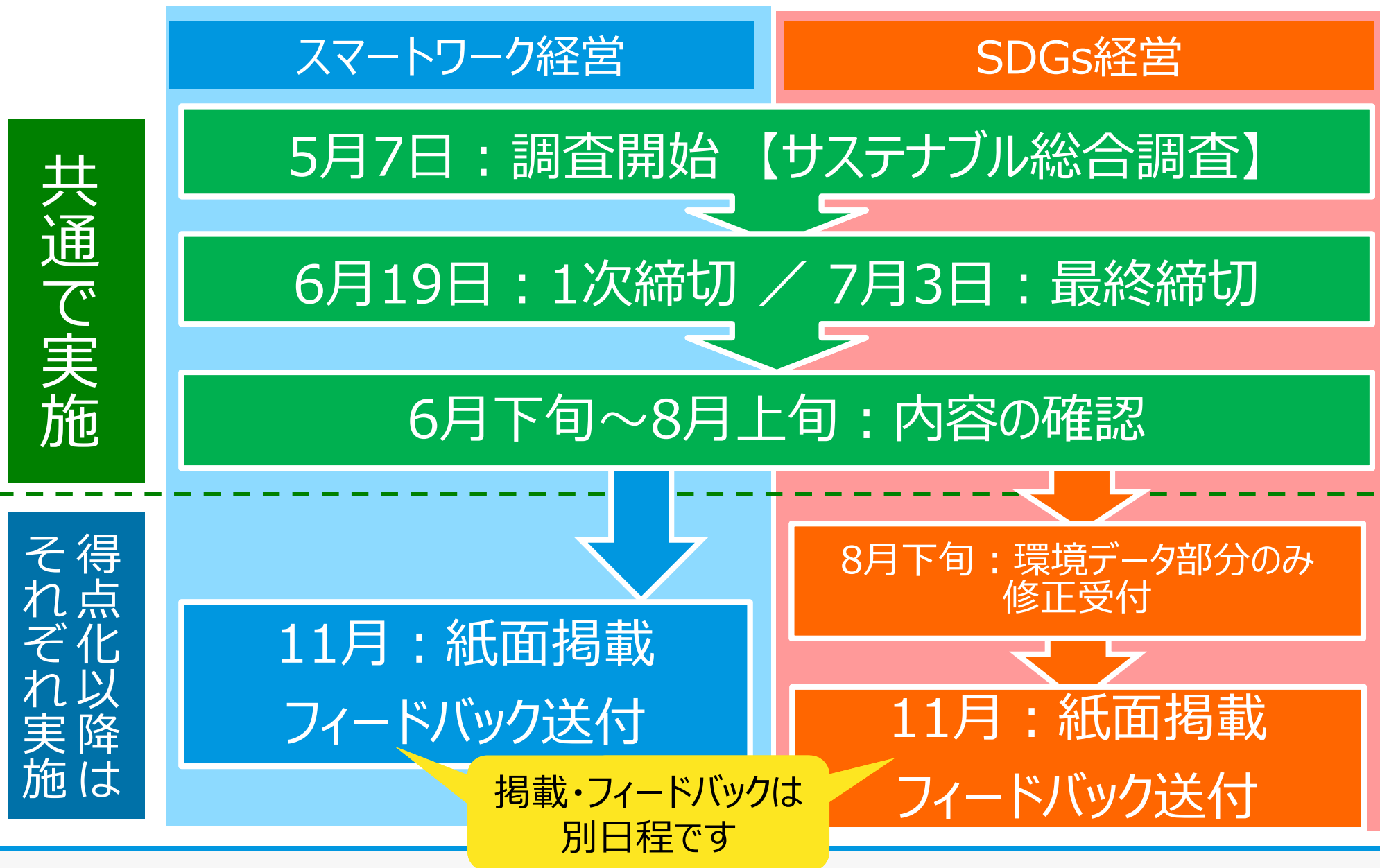
1. プロジェクト・調査の概要

NIKKEI-R

- サステナブル総合調査をもとに
第10回日経スマートワーク経営、第8回日経SDGs経営
の評価・表彰を実施します。
- 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。
- 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。
- 昨年実績では、調査の全回答企業**857社のうち762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。

2026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7日～7月3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19日（金） / 最終締切：7月3日（金） 17:00 ※締切厳守でお願いいたします
調査方法	WEBフォームからの回答、または、電子調査票（Excelファイル） ダウンロード・アップロード https://dpf.nikkei.com/login 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/



1次締切・最終締切について

■ 1次締切 6月19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3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

■ 日経情報開示プラットフォームが回答プラットフォームとなります

URL：<https://dpf.nikkei.com/login/> へアクセス、
または、「日経情報開示プラットフォーム」と検索ください

日経情報開示プラットフォーム

◎ お困りの方はこちら

ログイン方法の選択

・WEBフォームでの回答とExcel調査票の2種類から回答方法が選択できます

・依頼状、メールに記載された「招待コード」を入力ください
(※日経IDの登録が必要です)

・従来通り、Excel調査票をアップロードいただく形式です

・依頼状、メールに記載された「共通ID」と「パスワード」を入力ください

・セキュリティにより回答できない場合、メールで回答を送付ください

スマートワーク経営とは

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。

- 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。



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

- 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

- BQ65. テクノロジー活用事例
- BQ66. 人材活用に関するユニークな施策
- BQ67. 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
- EQ16. SDGsへ貢献するビジネス
- EQ30. 気候変動対策のユニークな施策
- EQ39. 資源循環・自然資本等に関するユニークな施策
- EQ44. 特定した人権リスクの内容とその防止・軽減策
- EQ48. 社会貢献活動の具体的内容

<p>11月</p>	<p>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</p>
<p>2027年 1月</p>	<p>表彰企業発表 …調査の結果を踏まえ、Smart Work大賞の選出</p>
<p>2027年 2月</p>	<p>「日経Smart Work大賞」表彰式 …優秀企業を表彰</p>

紙面掲載について

- 総合ランキングに掲載される範囲の拡大を予定しています
- 総合ランキングに掲載される企業数が約1.5倍（昨年ベース）
従来よりランキングに掲載されやすくなります

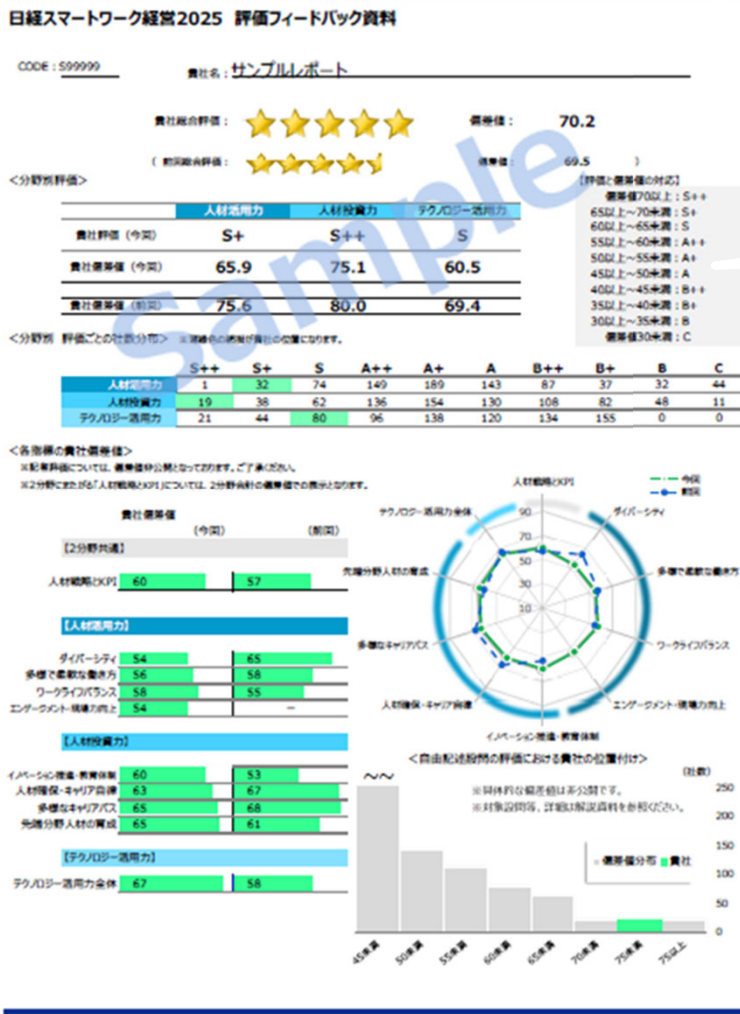
※最終的な回答者数と紙幅の関係により掲載範囲は変更になる可能性があります

格付	偏差値帯	従来	今年度
★5.0	70以上 ~	★3.0~5.0 格付を社名と 合わせて掲載	★2.0~5.0 格付を社名と 合わせて掲載
★4.5	65以上 ~ 70未満		
★4.0	60以上 ~ 65未満		
★3.5	55以上 ~ 60未満		
★3.0	50以上 ~ 55未満		
★2.5	45以上 ~ 50未満	★0.5~2.5 社名のみ掲載	★0.5~1.5 社名のみ掲載
★2.0	40以上 ~ 45未満		
★1.5	35以上 ~ 40未満		
★1.0	30以上 ~ 35未満		
★0.5	~ 30未満		

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

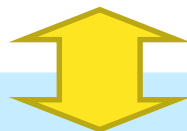
各指標の偏差値

自由記述設問の偏差値

2. 評価の基本的な考え方

NIKKEI-R

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ぬよう工夫しています。

■ 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

■ 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

■ 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

■ 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

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。

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

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
 従業員調査、賃金体系
 人材への投資

43問

SW設問

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

47問

SDGs設問

SDGsの推進体制
 経済価値
 環境価値
 社会価値
 ガバナンス

63問

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
 従業員調査、賃金体系
 人材への投資

39問

SW設問

SDGs設問

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

SWのみで

52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

3. 今回の主な改訂ポイント

NIKKEI-R

- **人的資本開示関連**
- **育児・介護と就業の両立関連**
- **生成A I 関連**
- **新卒採用関連**

「人的資本可視化指針」の改訂に合わせて設問を拡充

✓ 人的資本への依存・影響、および人的資本
関連リスク・機会の特定の実施・開示状況
(BQ2SQ1)

⇒人的資本可視化指針（改訂版）に沿
って、人的資本開示を高度化する取組とし
て、依存・影響関係、リスク・機会の特定
の実施とその内容を評価

⇒ただし、経営戦略と人材戦略の連動
性（BQ2）は引き続き重点的に評価

人的資本可視化指針（改訂版）



※図は「人的資本可視化指針（改訂版）」p11より引用

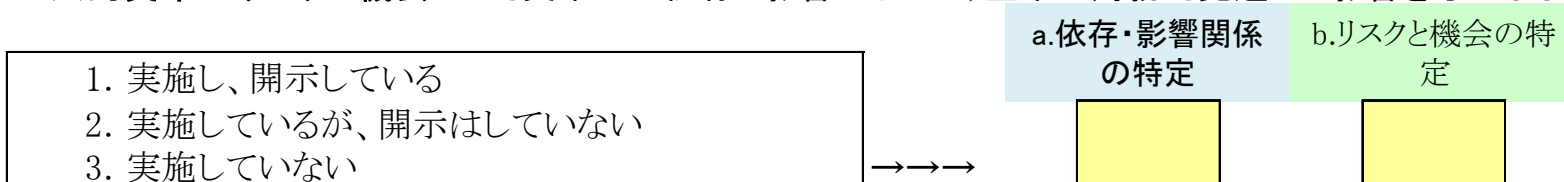
「人的資本可視化指針」の改訂に合わせて設問を拡充

■ 人的資本への依存・影響関係、リスク・機会の特定に関する実施・開示 (BQ2SQ1)

SQ1. (BQ2で「1」を選択した場合) 経営戦略を実現するための人材戦略の策定・開示にあたって、「人的資本への依存・影響関係」、及び「リスクと機会」の特定を実施し、開示していますか。(それぞれ1つだけ) 実施・開示している場合は、その内容をご回答ください。

※人的資本への依存・影響関係: 自社の経営戦略の実現がどのような質・量を備えた人的資本に「依存」するか、逆に自社の人的資本への投資が人的資本の質・量にどのように「影響」するか。

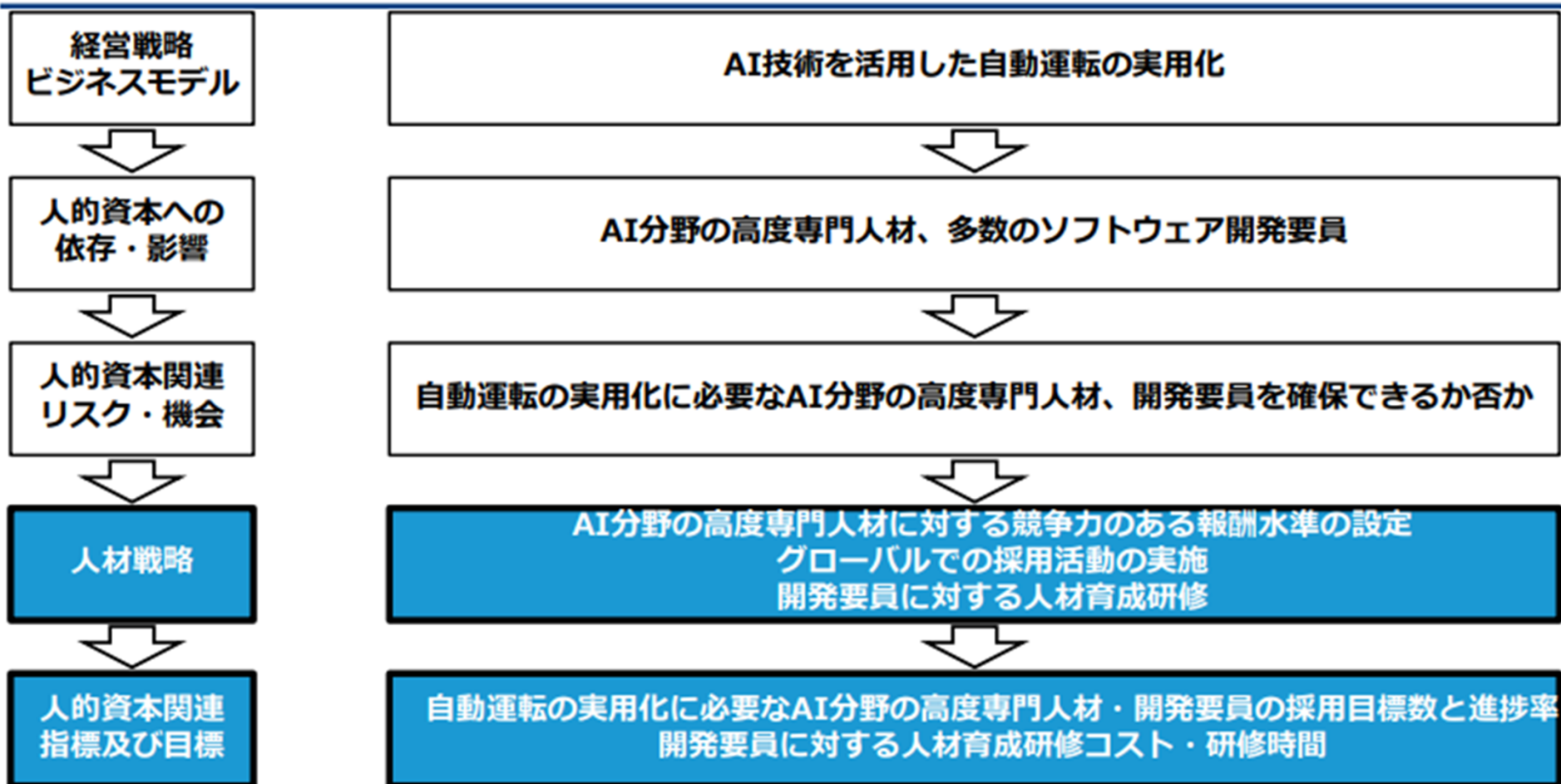
※人的資本のリスクと機会: 人的資本への依存と影響から生じ、企業の財務的見通しに影響を与えるもの。



③ 人的資本への依存・影響関係とリスク・機会の特定内容についての要約(150字以内)

0

経営戦略と人材戦略の連動、それを踏まえた指標及び目標 例：企業A (2/2)



(注) 2025年10月時点においてISSBが人的資本に関するリサーチ・プロジェクトで検討している内容を参考に作成したものであり、この方向で基準開発が行われることが確定しているわけではない。
 (出所) IFRS財団ウェブサイト ISSB会議資料 (2025年10月) 「Structuring the ISSB's analysis of research findings」 p20～23を参考に金融庁作成
<https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/meetings/2025/october/issb/ap4-structuring-issb-analysis-research-findings.pdf>

※図は「人的資本可視化指針（改訂版）別紙」p11より引用

- 昨年に引き続き、BQ2で経営戦略と人材戦略を記述いただきます。
- 両社の連動が伝わるように、なるべく具体的にご記述ください。
- 経営戦略では、ミッションやパーパス、経営理念だけの記述ではなく、どのように企業価値向上を達成するか具体的な方針をご記述ください。

BQ2. 自社のありたい姿から策定した経営戦略を実現するための人材戦略を策定・開示し、実施していますか。(1つだけ) 開示している場合は内容とURLをご回答ください。

- | | |
|---|---|
| 1. 経営戦略を実現するための人材戦略を策定・開示している
2. 開示はしていないが経営戦略を実現するための人材戦略を策定している
3. 経営戦略を実現するための人材戦略を定めていない、または検討中 | <input style="width: 100%; height: 100%;" type="text"/> |
|---|---|

(1を選択した場合)内容およびURL

【人材戦略の記入例】

※「URLを参照」などでなく、この回答のみで分かるようご記入ください。

①経営戦略の内容の要約(100字以内)

0

②人材戦略の内容の要約(200字以内)

0

※人材戦略がどのように経営戦略の実現に資するかも明記してください。

上記を開示しているURL ※書面または報告書形式の場合は、当該内容が掲載されているページ数を「頁数」欄にご回答ください。

URL

頁数:

› 今回の主な改訂ポイント① **Up!**

- 「人的資本可視化指針」では「比較可能」な開示のみでなく、自社固有の人材戦略を説明する「**独自性**」のある開示が期待されています。
- BQ2SQ2では単に開示している項目を記述するのではなく、**企業固有の経営課題に対する、人材戦略上の取組の進捗を把握する指標**をご回答ください。

人的資本開示における独自性と比較可能性に関する投資家の意見

- 企業のビジネスモデルや競争優位の源泉が多様化する中で、比較可能な情報のみで企業の経営戦略や人材戦略を表現することはできない。**自社固有の人材戦略・人的資本投資を説明する独自性のある開示を検討することが重要である。**

※「人的資本可視化指針（改訂版）別紙」p18より引用

SQ2. (BQ2で1を選択した場合) 上記の人材戦略を実現するためのKPI (KGI) ・実績値 ・具体的な取り組みを開示している内容に絞ってご回答ください。

KPI(KGI)の内容①	直近の公表値	目標年度	(公表している) 目標値
		年	
KPI(KGI)①を達成するための取り組み(150字以内)			0

育児・介護と就業の両立関連の設問を拡充

- 介護に関する施策は**就業との両立**をより重視した内容に
- ✓ 介護を理由とした短時間勤務制度利用人数（BQ46）
- ✓ 介護休暇制度利用人数（BQ47）
⇒**長期（1か月以上）の介護休業制度以外も評価していく**
- 法改正や利用実態の変更に合わせて選択肢の追加・変更
- ✓ 休職からの復帰や、復帰後の就労継続制度（BQ48）

育児・介護と就業の両立関連の設問を拡充

■ 介護を理由とした短時間勤務制度、介護休暇制度の利用人数

BQ46. 勤務時間を通常よりも限定して働く正社員の人数をお答えください。

※1ヵ月以上連続して、短時間勤務している人数でお答えください(1ヵ月に満たない一時的な対応は除く)。

※a~cを区別していない場合は、aに寄せてご回答ください。

	男性正社員	女性正社員
a. 育児による短時間勤務	人	人
b. 介護を理由とした短時間勤務	人	人
c. a,b以外の理由とした短時間勤務(傷病治療など)	人	人

介護を理由とした短時間勤務制度の利用人数を個別に回答いただくよう変更

BQ47. 育児・介護休業制度の利用状況についてお答えください。

(3) 2025年度介護休業・休暇取得人数

	男性正社員	女性正社員
a. 介護休業取得人数(連続1ヵ月以上)	人	人
b. 介護休暇取得人数	人	人

※休業取得人数は、2025年度中に休業を取得し始めた人数のみをカウントしてください。

介護休業人数に加えて、介護休暇取得人数を追加

育児・介護と就業の両立関連の設問を拡充

■ 育児・介護と就業の両立支援制度

< 男性育休 >

- 10. 男性社員の育休取得を義務化
- 11. 男性育休についての管理職研修の実施
- 12. 子どもが生まれる男性社員の上司に、人事から育児休業や看護休暇の取得の重要性を個別に呼びかけ

- 13. 男性育休取得者の業務代替者への手当を支給
- 14. 自社内の取得事例を収集して、事例集として社内周知
- 15. 男性育休取得促進の方針の明文化および従業員への周知
- 16. 男性育休取得者の業務代替者への手当を支給

< 介護と就労の両立 >

- 17. 介護休業取得者の業務代替者への手当を支給
- 18. 管理職に介護者への理解を促す研修の実施

- 19. 介護の状況に合わせた複数の就労モデル・プランを策定
- 20. 介護関連サービスの費用補助など福利厚生制度による経済的な支援

男性育休は育休取得を促すような施策として新たな選択肢を追加

昨年介護休業法が改正されたことをふまえ、選択肢を変更

生成AIに関する設問を評価設問に変更

- 生成AIが普及したことをふまえ、昨年までアンケート設問としていた**生成AIの利用**に関する設問を評価の対象に追加
 - ✓ 生成AIの利用方針、セキュリティ方針（BQ59）
 - ⇒**利用範囲の広さとセキュリティ対策の両面で評価**

BQ59. 生成AIの利用可能対象について、どのように方針を定めていますか。（それぞれ1つだけ）

※APIなどを利用した社内環境に限り利用可能という場合は、「1. 全面的に利用可能」を選択してください。

1. 全面的に利用可能
2. 申請制・許可制

3. 業務での使用を禁止

正社員

非正社員

SQ. （正社員／非正社員のいずれかで1または2を選択した場合）

貴社の生成AIのセキュリティ方針について、当てはまる内容を選択してください。（いくつでも）

1. 利用ガイドラインを設け、使用用途を限定

3. モデルを自社で独自開発

2. APIなどを活用し、モデルの学習にデータを使用されない社内環境を構築

4. 方針を定めていない

AIIエージェントに関する設問を追加

- 業務効率化や生産性向上といった観点から注目を集める「**AIIエージェント**」の**導入状況**に関する設問を追加
 - ✓ AIIエージェントの導入（BQ60）
 - ⇒ **利用の水準と業務上の適用範囲の広さを評価**

※「AIIエージェント」は、与えられた目標に対して、API等を用いて外部のツールにアクセスしながら、自律的に複数のタスクを計画・実行するAIシステムを想定

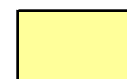
AIエージェントに関する設問を追加

■ AIエージェントの導入 (BQ60)

BQ60. 自動化による業務効率化や生産性向上の実現のため、「AIエージェント」と呼ばれる技術を導入していますか。(1つだけ)

※「AIエージェント」は、与えられた目標に対して、API等を用いて外部のツールにアクセスしながら、自律的に複数のタスク計画・実行するAIシステムを想定しております。指示に対して単一のタスク処理を行う対話型のAIとは区別してご回答ください。

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. APIやMCP等の外部サービスと連携してタスクを実行するシステムを導入している |
| <input type="checkbox"/> | 2. 外部システムとのAPI連携は行わず、Web検索やドキュメント解析を用いて、調査やコンテンツ生成などのタスクを単独で遂行するシステム(例:Deepresearch等)を導入している |
| <input type="checkbox"/> | 3. 導入していない |
| <input type="checkbox"/> | 4. 分からない |



導入については水準を分けて評価

SQ. (1か2を選択した場合)AIエージェントによって効率化を行っている業務内容をご回答ください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1. コーディング、デバッグ	<input type="checkbox"/>	7. 物流・調達(需要予測、在庫管理等)
<input type="checkbox"/>	2. カスタマーサポート・接客	<input type="checkbox"/>	8. 製造・設計
<input type="checkbox"/>	3. 人事・採用	<input type="checkbox"/>	9. 品質管理・検査
<input type="checkbox"/>	4. 経理、法務	<input type="checkbox"/>	10. 事務業務(スケジュール調整、メール送付等)
<input type="checkbox"/>	5. マーケティング(広告作成、ターゲティング、効果検証)	<input type="checkbox"/>	11. 営業
<input type="checkbox"/>	6. 市場分析、レポート作成	<input type="checkbox"/>	12. その他

適用範囲の広さを評価

新卒採用に関する設問（アンケート設問）を追加

- 採用選考・内定開始時期（DQ5）
- ✓ 「就職活動の早期化」が進む中で、企業の新卒定期における選考・内定開始時期に関する設問を新規追加

DQ5. 貴社の大卒・大学院卒の定期採用について、a. 選考開始時期とb. 内々定を出し始めた時期をご回答ください。

<a. 選考開始時期>

24年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
25年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
26年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
27年4月入社(予定)	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月

<b. 内々定を出し始めた時期>

24年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
25年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
26年4月入社	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月
27年4月入社(予定)	<input type="text"/>	年	<input type="text"/>	月

評価には使用しない設問のため、
率直にご回答ください

4. 回答のポイント・注意点

NIKKEI-R

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～BQ73 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の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）

› 回答のポイント・注意点（数量値設問）

- 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

- 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。

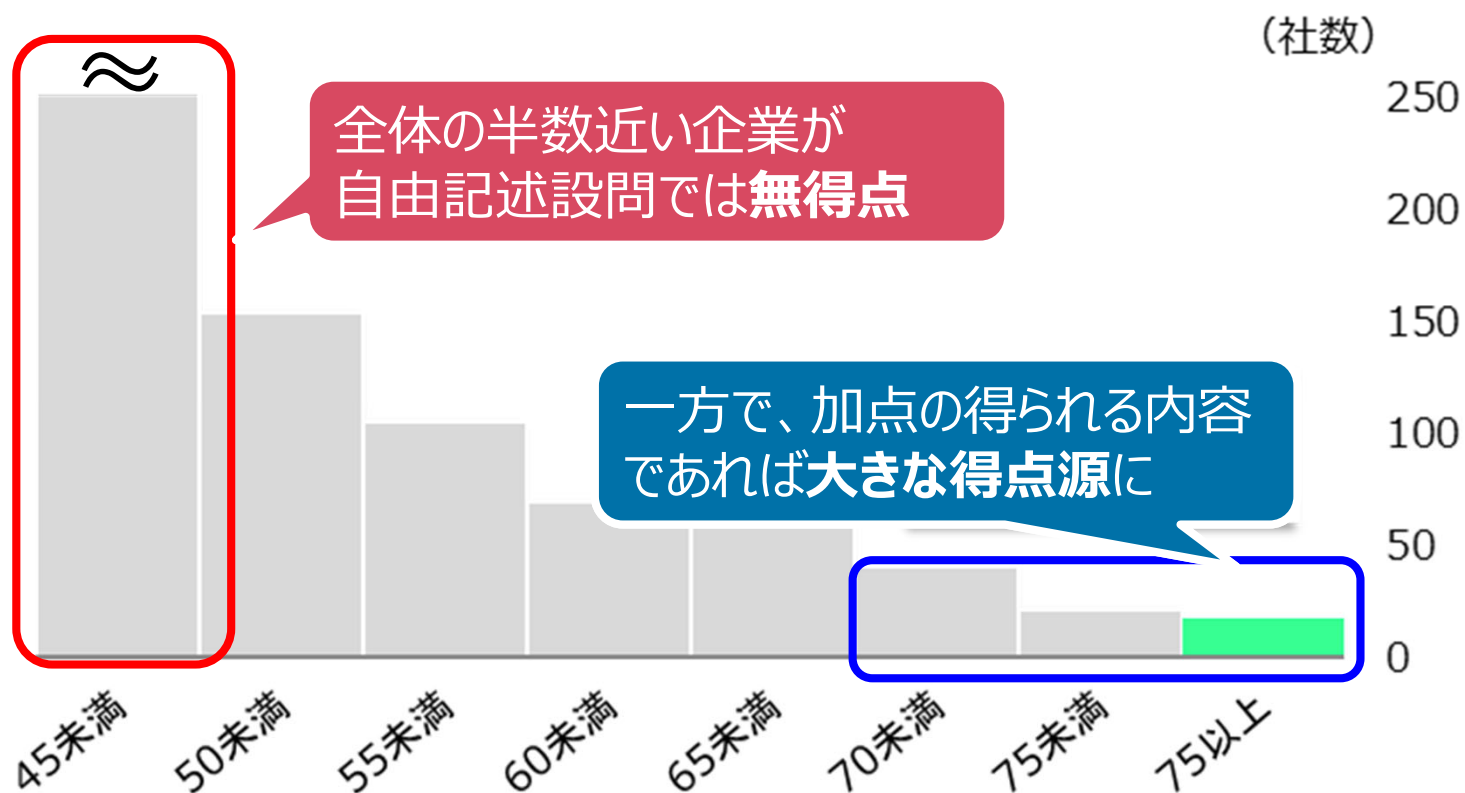
×回答として認められない例

- ✓ 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

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＞



- 自由記述設問は、**選択肢式の設問では網羅できない、各社の独自の取組**を評価していくことをねらいとして設計しています。
 - ✓ 調査票内に記述内容と同内容の選択肢が存在する場合、独自性や先進性の観点から評価を得にくくなります

○ 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

- ✓ 他社では同様の取組があまりされていない内容である
- ✓ 調査票内に記述内容と同内容の選択肢があるものの、
自社や業種に特有の課題を踏まえた制度の活用や普及方法の工夫がある
- ✓ 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

■ 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

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

- はじめてご参加、ご回答いただく企業様や担当者様向けのセミナーを実施いたします

- 内容
: 調査回答の意義について
調査回答を進めるうえでのポイント
質疑応答



無料オンラインセミナー

【担当者が説明】日経サステナブル総合調査の活用意義と回答手順・ポイントを徹底解説！

日経サステナブル総合調査
はじめての回答ガイドセミナー

5.21 [木] 14:00-15:00

- URL : https://service.nikkei-r.co.jp/lp/seminar_sdgs_20260521
- Zoomウェビナーでの実施（申し込み、参加費不要）
- 2026年5月21日(木) 14：00～15：00（予定）

「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

- ✓ 2025/11/14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



〒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

参考資料：回答にあたっての基本事項

NIKKEI-R

■ 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

■ 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

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
- 厳密には純粹持株会社でなくても、当調査においては純粹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**

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

年度の考え方について

■ 当調査では、

**「2025年度」=「2025年4月～2026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→2025年12月期、3月決算の場合→2026年3月期）

■ 特に4月・5月決算の場合、より直近（2026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

› 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
- 継続回答することで格付を合わせたの掲載範囲に到達しやすくなります

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

	備考	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度対象人数
①一般社員	*時間空白の場合	1,925 時間	1,918 時間		約 人
②管理監督者	▼空白の理由を選択	2,013 時間	2,021 時間		約 人
③裁量労働制社員	▼空白の理由を選択				約 人

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	2023年度	2024年度	2025年	2025年度対象人数	
①一般社員	*時間空白の場合	1,925 時間	1,918 時間		時間	約 人
②管理監督者	▼空白の理由を選択	2,013 時間	2,021 時間		時間	約 人
③裁量労働制社員	▼空白の理由を選択				時間	約 人

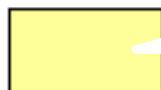
ただし、今年の回答とベースを揃えたい、昨年の回答が間違っていたなどの場合、**修正も可**

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**。

- 13.倉庫・不動産
- 14.通信・サービス
- 15.小売り・外食
- 16.金融
- 17.その他非製造業



《参考》前回
14

AQ1は回答欄の設問です

回答欄はクリーム色のセルになりますので、この状態では回答したことになりません。紫色のセルを参考にしつつ、クリーム色のセルに今年の入力してください。

今回の回答を入力する際の参考情報として、昨年回答を差し込んでいます

千円

《参考》前年
7,500千円

紫色のセルは昨年の回答が間違っていたとしても、**修正はできません**。
(あくまで参考情報にすぎず、評価に使用しないため)

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。

※ 今年のお返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**。

定量的にご記入ください。

効果を定量的に（100字以内） 字数 0

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。

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に、昨年の回答があれば差し込んでいます

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

参考資料：回答のポイント・回答例

NIKKEI-R

BQ66・67 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

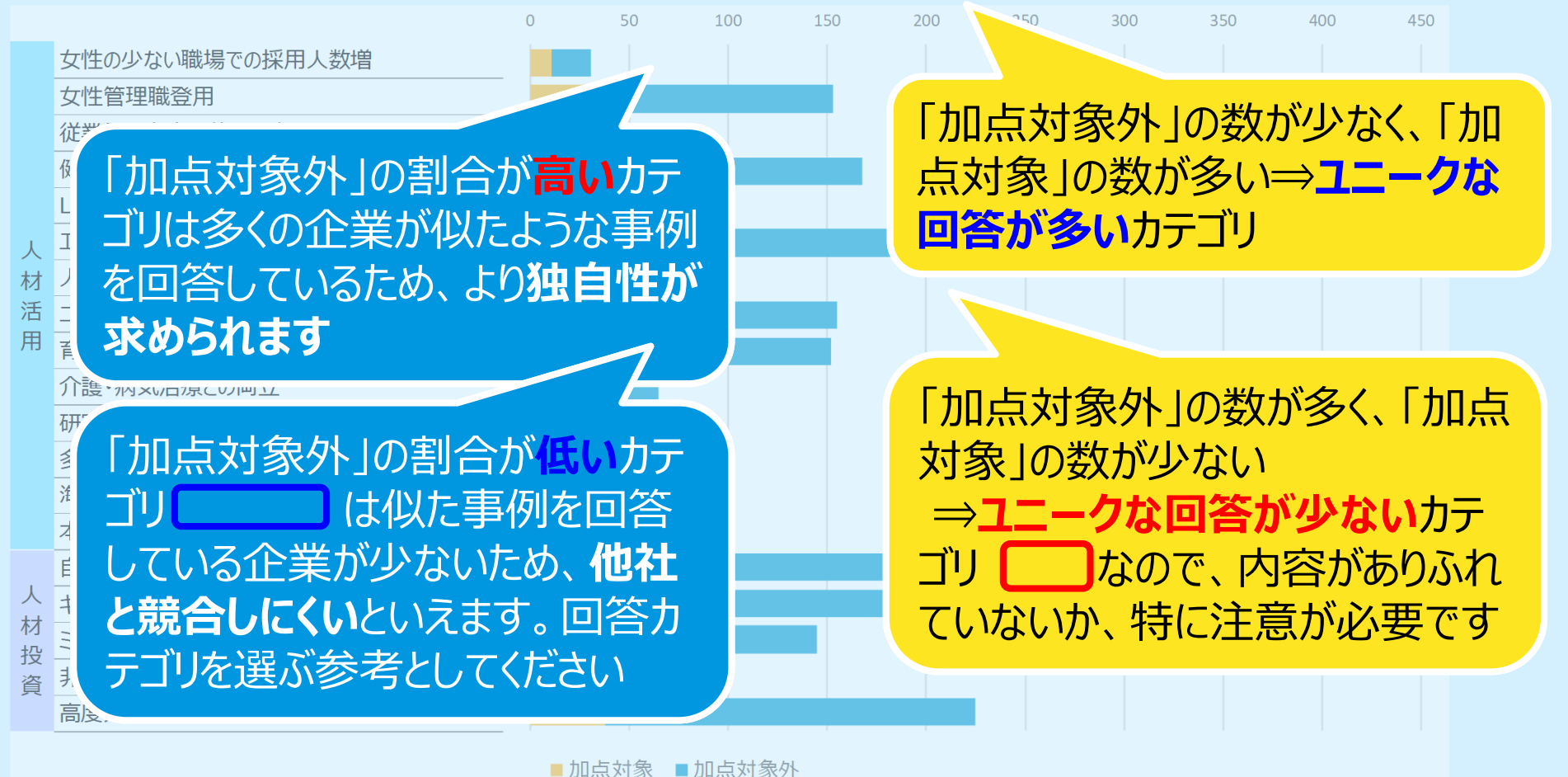
BQ66・67 人材活用・人材投資に関するユニーク施策・先進的施策

×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。

BQ66・67 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**

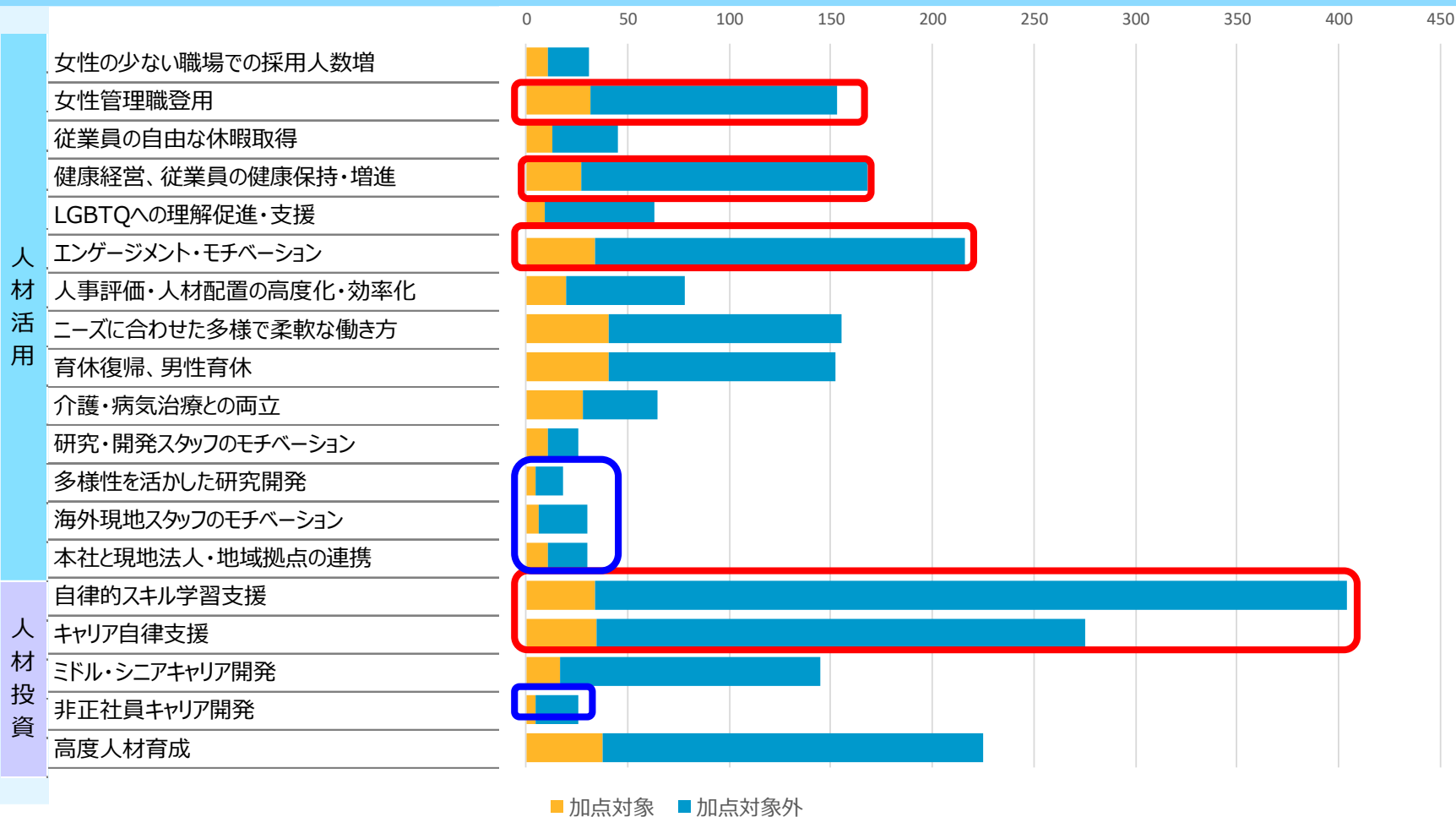
「加点対象外」の割合が**低い**カテゴリ は似た事例を回答している企業が少ないため、**他社と競合しにくい**といえます。回答カテゴリを選ぶ参考としてください

「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

BQ66・67 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



人材活用の先進・ユニーク施策の傾向

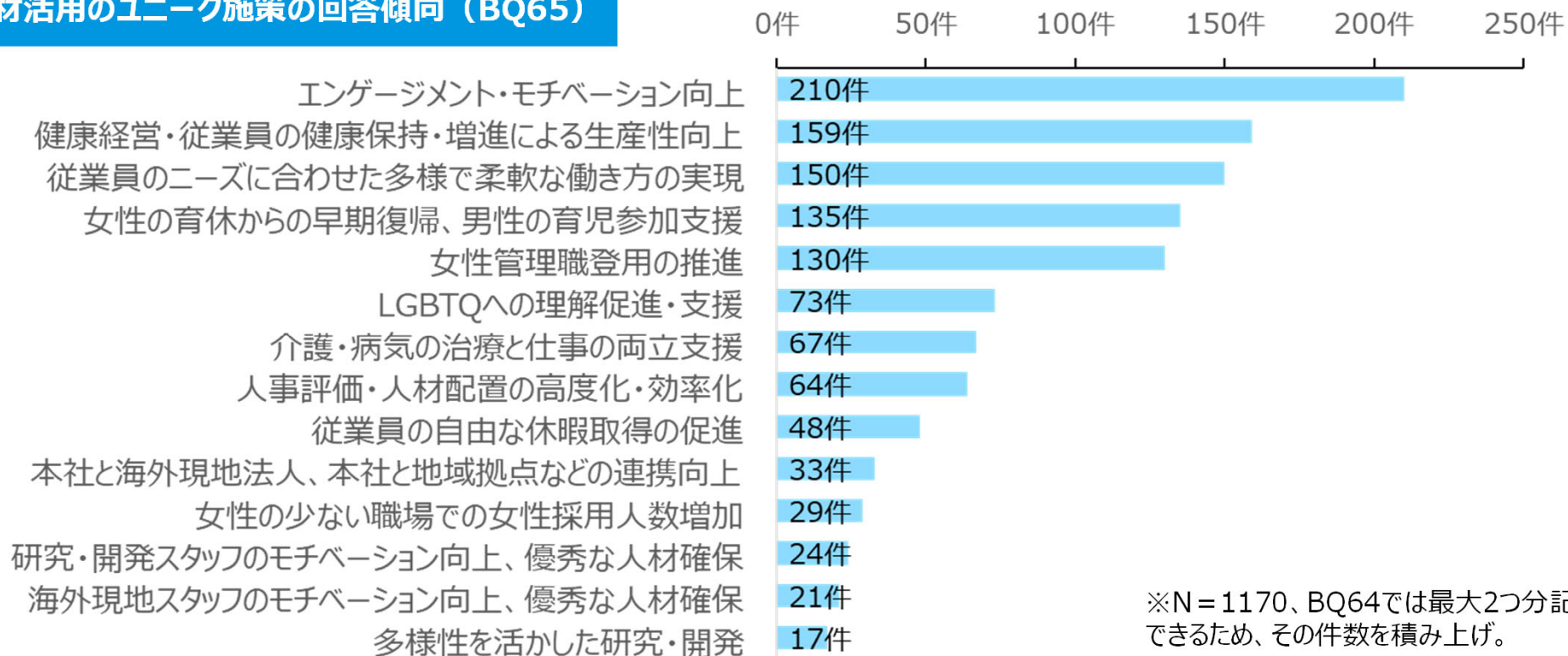
■ 回答が多いが、内容の差が付きにくいテーマ

- ⇒ 女性管理職、従業員エンゲージメント調査、男性育休、健康経営は似たような回答が多い
- ⇒ 一般的な内容になりがちなので、よりユニークや独自性を意識した回答がポイント

■ 回答件数自体が少ないテーマ

- ⇒ 障害者雇用関連、海外現地スタッフや研究・開発スタッフへの施策、女性管理職登用の手前
- ⇒ 従業員の属性、業種や業界ごとに特有の課題の詳述がポイント

人材活用のユニーク施策の回答傾向（BQ65）



※N = 1170、BQ64では最大2つ分記述できるため、その件数を積み上げ。

人材活用・人材投資の先進・ユニーク施策の傾向

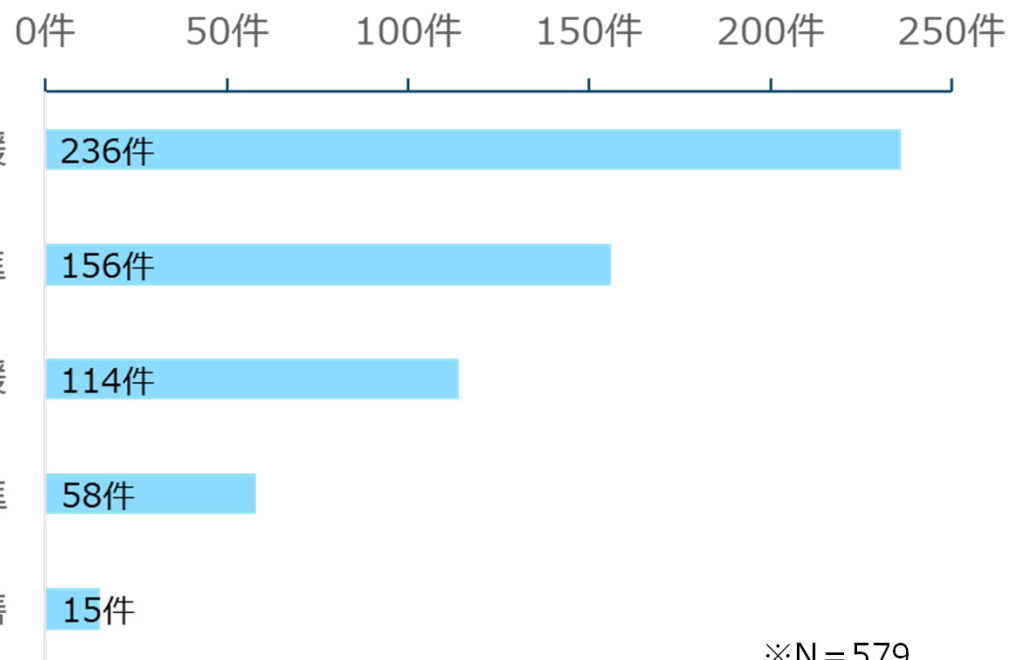
■ 回答が多いが、内容の差が付きにくいテーマ

- ⇒ Eラーニング、資格取得支援、社内公募・副業関連の取組
- ⇒ 一般的な内容になりがちなので、よりユニークさや独自性を意識した回答がポイント

■ 回答件数自体が少ないテーマ

- ⇒ ミドル・シニア社員向け、非正社員向け施策
- ⇒ 従業員の属性に固有の課題とその解決方法がポイント

人材投資のユニーク施策の回答傾向（BQ66）



※N = 579

BQ65 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**

BQ65 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

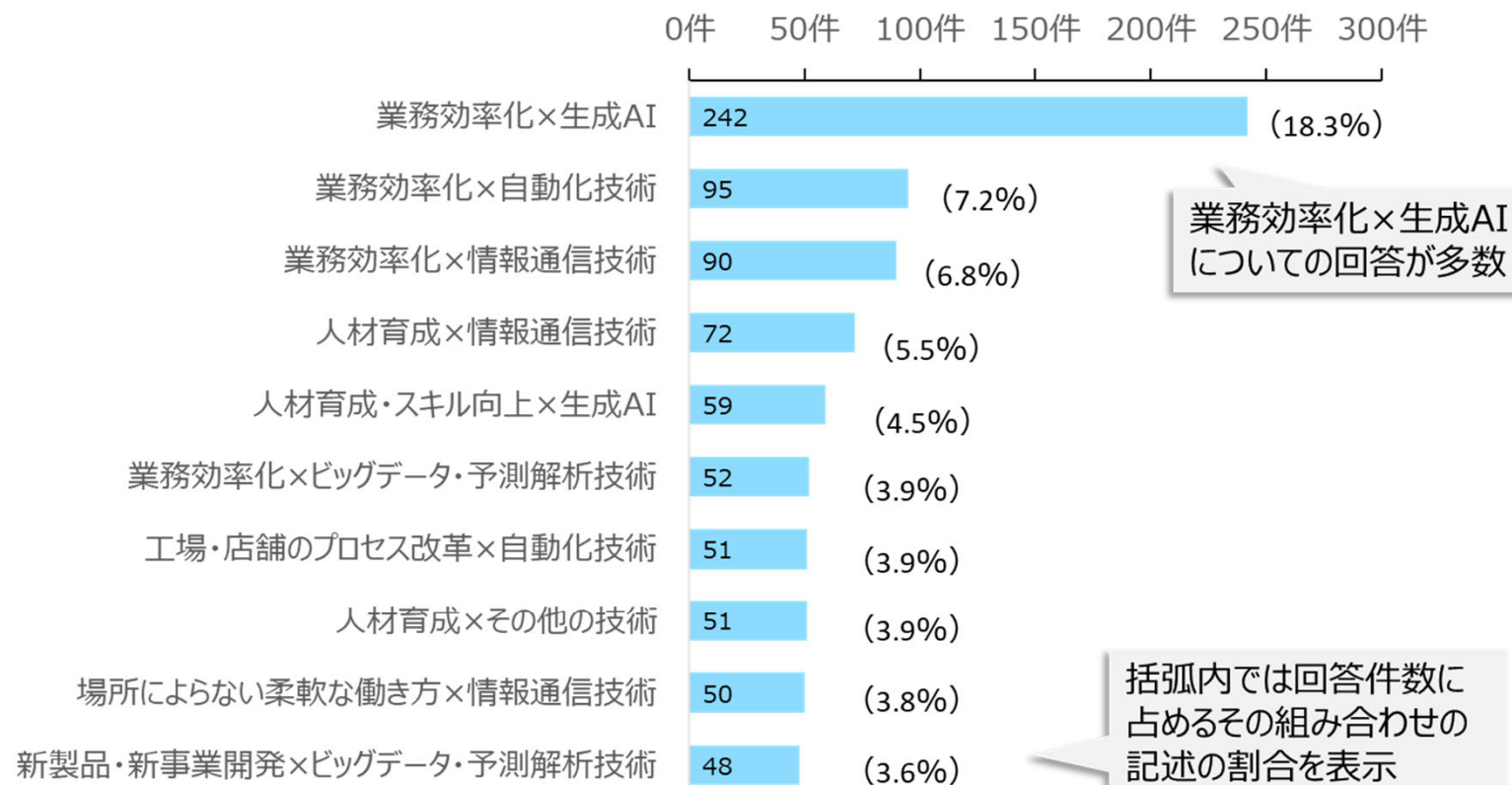
⇒多く書かれている事例としては

- 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。**

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



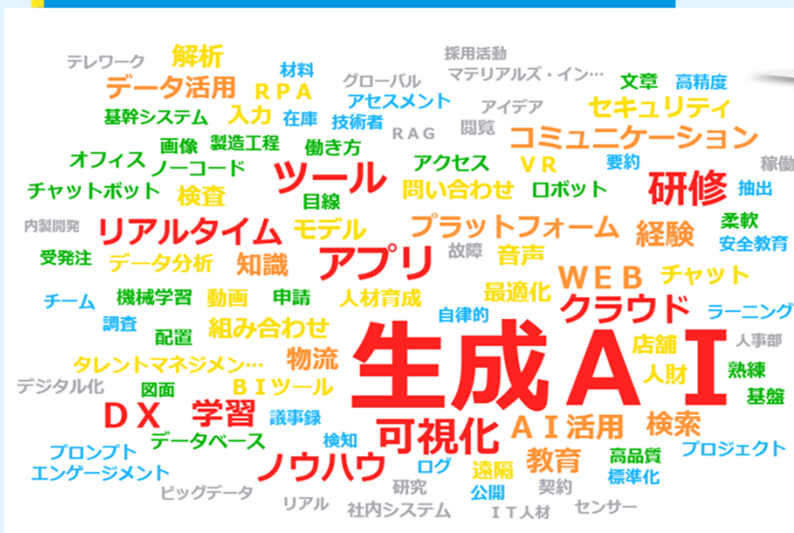
※N = 1321、BQ64では最大3つ分記述できるため、その件数を積み上げ。
※上記では、全組合せ40つのうち上位10つの組合せに絞って表示。

自由記述設問・回答のポイント

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

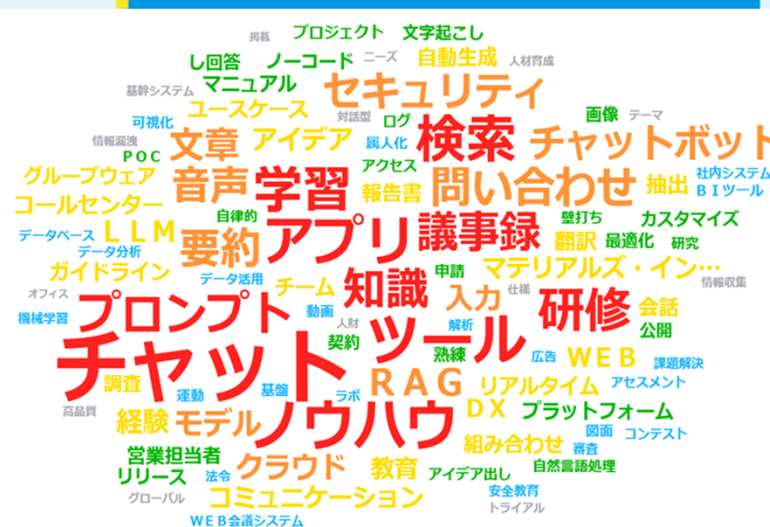
テクノロジー活用全体



記述ベースでも生成AI関連のワードは頻出

RAG×社内ノウハウ・ナレッジの取組が多い
チャットボットや問い合わせアプリ以外の独自の
活用が求められる

生成AI



(※上図は「生成AI」というワードを除いて集計)

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。

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。**

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。

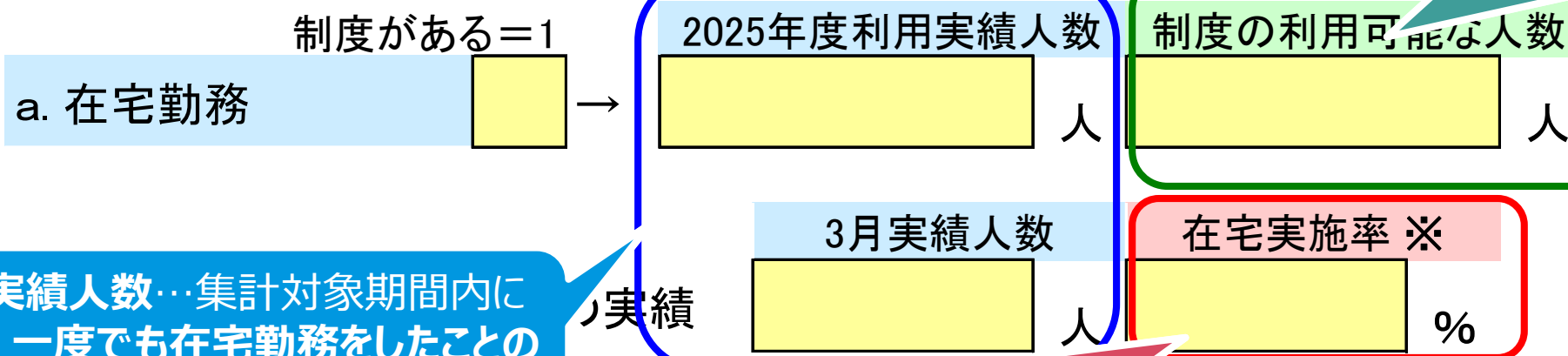
職掌について

- 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			地域限定である以外は総合職と同等の社員
現業職	原則なし		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）

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%

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

BQ32、34、35

BQ33

これをリスキングと定義

▶ 詳細な記入ルールや業種・業態に応じた記入方法について

- 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
 - ✓ 純粹持株会社
 - ✓ 非上場企業（特に外資系企業など、親会社がいるケース）