

第3章 調査結果の概要

第1節 ものづくりに関わる人材の確保・定着・育成について

1. 過去3年間でのものづくり人材の採用

(1) 新卒採用

①各年度の新卒採用の状況

2013年度～15年度までの各年度における、ものづくり人材の新卒採用の状況をみると、「採用した」企業の割合は、【2013年度】が30.4%、【2014年度】が30.9%、【2015年度】が31.8%とおおむね3割で推移している。僅かずつではあるが、「募集しなかった」企業が減ってきており、「募集したが採用できなかった」および「採用した」企業の割合が高まってきている（図表3-1-1）。

図表3-1-1 過去3年間でのものづくり人材の新卒採用 (単位：%)

	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用した	無回答
2013年度 n=5,785	59.8	6.9	30.4	2.9
2014年度 n=5,785	58.4	8.5	30.9	2.2
2015年度 n=5,785	56.3	9.8	31.8	2.0

「採用した」と回答した企業に対して、女性が含まれているか尋ねたところ、「含まれている」と回答した企業の割合は【2013年度】が32.2%、【2014年度】が30.8%、【2015年度】が34.5%で、各年度とも3割台となっている（図表3-1-2）。

図表3-1-2 過去3年間で新卒採用したもののづくり人材に女性は含まれているか (単位：%)

	含まれている	含まれていない	無回答
2013年度 n=1,757	32.2	64.4	3.5
2014年度 n=1,788	30.8	65.7	3.5
2015年度 n=1,842	34.5	62.0	3.5

注) ものづくり人材を採用した企業だけが回答。

②過去3年間での新卒採用の状況

2013年度以降の3年間をまとめた新卒採用実績でみると、いずれかの年度において、ものづくり人材を「採用した」企業は44.6%で、採用実績がない企業が54.0%となっている（図表3-1-3）。

業種別にみると、「はん用機械器具製造業」（56.0%）、「情報通信機械器具製造業」（50.0%）、「輸送用機械器具製造業」（53.4%）の3業種では採用実績がある企業が半数以上に達している一方、「プラスチック製品製造業」（37.5%）では採用実績がある企業割合が30%台にとどまっている。企業規模別（従業員規模別、以下同様）にみると、規模が大きくなるほど採用実績のある企業割合が高くなっており、「30人未満」では採用実績がある企業が3割以下（27.4%）である一方、「300人以上」では9割以上（92.4%）で実績がある。

図表3-1-3 過去3年間でのものづくり人材の新卒採用の実績（単位：%）

	n	過去3年度のいずれかの年度に新卒採用を実施した	過去3年度のいずれの年度も新卒採用を実施しなかった	無回答
計	5,785	44.6	54.0	1.4
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	37.5	60.8	1.8
鉄鋼業	246	40.7	56.9	2.4
非鉄金属製造業	251	42.6	56.2	1.2
金属製品製造業	1,708	43.2	55.5	1.3
はん用機械器具製造業	193	56.0	43.5	0.5
生産用機械器具製造業	541	49.9	49.2	0.9
業務用機械器具製造業	267	45.7	51.3	3.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	40.5	57.3	2.3
電気機械器具製造業	652	46.5	52.1	1.4
情報通信機械器具製造業	62	50.0	50.0	0.0
輸送用機械器具製造業	674	53.4	45.5	1.0
その他	246	32.1	66.7	1.2
【従業員規模】				
30人未満	1,767	27.4	71.1	1.5
30～99人	1,711	53.0	46.3	0.6
100～299人	573	81.2	18.5	0.3
300人以上	158	92.4	6.3	1.3

3年間の新卒採用実績を、女性ものづくり人材に限ってみると、採用実績のある企業は17.3%となっている（図表3-1-4）。

業種別にみると、「情報通信機械器具製造業」（27.4%）で最も割合が高い。規模別にみると、規模が大きくなるほど採用実績のある企業割合が高くなっており、「30人未満」では採用実績があるのは1割以下（5.9%）であるが、「300人以上」では6割以上（66.5%）で実

績がある。

図表3-1-4 過去3年間で女性ものづくり人材の新卒採用の実績 (単位：%)

	n	過去3年度の いずれかの 年度に女 性を新卒採 用した	過去3年度 のいずれの 年度も女性 を新卒採用 しなかった	無回答
計	5,785	17.3	81.5	1.2
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	18.7	80.2	1.0
鉄鋼業	246	13.0	84.6	2.4
非鉄金属製造業	251	19.1	78.9	2.0
金属製品製造業	1,708	15.2	83.5	1.3
はん用機械器具製造業	193	18.1	81.9	0.0
生産用機械器具製造業	541	12.0	87.4	0.6
業務用機械器具製造業	267	17.2	82.0	0.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	23.7	75.2	1.1
電気機械器具製造業	652	19.5	79.3	1.2
情報通信機械器具製造業	62	27.4	72.6	0.0
輸送用機械器具製造業	674	22.7	76.0	1.3
その他	246	11.8	86.6	1.6
【従業員規模】				
30人未満	1,767	5.9	93.1	1.0
30～99人	1,711	18.0	81.1	0.9
100～299人	573	44.2	55.1	0.7
300人以上	158	66.5	32.3	1.3

③過去3年間の新卒のものづくり人材の募集・採用に対する評価・考え

過去3年間において、ものづくり人材の新卒採用実績がある企業に対し、「a. 求人に対する応募が少ない」「b. 求めているレベルの人材が採用できない」という2つの見方についてあてはまるかどうか尋ねた。

a. 求人に対する応募が少ない

「a. 求人に対する応募が少ない」に対しては、「そう思う」が39.0%、「どちらかといえばそう思う」が33.7%、「どちらかといえばそう思わない」が12.3%、「そう思わない」が10.2%という結果となり、程度に差はあれ、そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）とする企業が72.8%と7割以上を占めた（図表3-1-5）。

企業規模別にみると、規模が小さいほど、「そう思う」とする企業割合が高まる（「30人未満」が47.8%、「30～99人」が38.6%など）。

図表3-1-5 過去3年間の新卒・ものづくり人材の募集・採用に関する評価・考え

a. 求人に対する応募が少ない

(単位：%)

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答	そう思う 計	そう思わない 計
計	2,580	39.0	33.7	12.3	10.2	4.8	72.8	22.5
【業種】								
プラスチック製品製造業	256	40.2	30.5	9.0	12.5	7.8	70.7	21.5
鉄鋼業	100	50.0	33.0	6.0	7.0	4.0	83.0	13.0
非鉄金属製造業	107	38.3	34.6	11.2	11.2	4.7	72.9	22.4
金属製品製造業	738	45.7	32.2	10.6	7.3	4.2	77.9	17.9
はん用機械器具製造業	108	32.4	38.9	12.0	13.0	3.7	71.3	25.0
生産用機械器具製造業	270	41.9	34.1	13.0	6.3	4.8	75.9	19.3
業務用機械器具製造業	122	33.6	34.4	11.5	14.8	5.7	68.0	26.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	106	29.2	40.6	16.0	12.3	1.9	69.8	28.3
電気機械器具製造業	303	30.7	37.3	13.2	12.9	5.9	68.0	26.1
情報通信機械器具製造業	31	48.4	32.3	9.7	6.5	3.2	80.6	16.1
輸送用機械器具製造業	360	33.9	32.5	17.5	12.2	3.9	66.4	29.7
その他	79	32.9	31.6	17.7	12.7	5.1	64.6	30.4
【従業員規模】								
30人未満	485	47.8	30.3	8.0	8.0	5.8	78.1	16.1
30～99人	907	38.6	34.7	13.3	8.6	4.7	73.3	21.9
100～299人	465	35.7	36.3	12.9	12.3	2.8	72.0	25.2
300人以上	146	19.2	43.2	18.5	17.8	1.4	62.3	36.3

注) 「そう思う 計」の割合は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」のそれぞれの回答実数を足しあげた上で全体に占める割合を算出しているため、両者の割合を単純に足し上げた数字と一致しない。「そう思わない 計」についても同じ方法で割合を算出している。以降の図表で順序尺度を結合している場合は上記と同様の方法で割合を算出している。

b. 求めているレベルの人材が採用できない

「b. 求めているレベルの人材が採用できない」に対しては、「そう思う」が28.4%、「どちらかといえばそう思う」が40.0%、「どちらかといえばそう思わない」が17.2%、「そう思わない」が9.6%という結果となり、そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」とする企業が68.4%と7割近くに及ぶ（図表3-1-6）。

企業規模別にみると、規模が小さいほど、「そう思う」とする企業割合が高まる（「30人未満」が34.6%、「30～99人」が30.3%など）。

図表3-1-6 過去3年間の新卒・ものづくり人材の募集・採用に関する考え

b. 求めているレベルの人材が採用できない

(単位：%)

	n	そう思う	どちらかとい えはそう思う	どちらかとい えはそう思 わない	そう思わな い	無回答	そう思う 計	そう思わな い 計
計	2,580	28.4	40.0	17.2	9.6	4.7	68.4	26.9
【業種】								
プラスチック製品製造業	256	28.1	40.6	14.8	10.5	5.9	68.8	25.4
鉄鋼業	100	33.0	39.0	15.0	10.0	3.0	72.0	25.0
非鉄金属製造業	107	26.2	43.9	13.1	11.2	5.6	70.1	24.3
金属製品製造業	738	35.0	35.9	17.5	7.3	4.3	70.9	24.8
はん用機械器具製造業	108	23.1	50.9	13.0	9.3	3.7	74.1	22.2
生産用機械器具製造業	270	32.6	39.6	15.6	7.8	4.4	72.2	23.3
業務用機械器具製造業	122	24.6	41.8	18.9	8.2	6.6	66.4	27.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	106	23.6	49.1	17.0	8.5	1.9	72.6	25.5
電気機械器具製造業	303	19.8	45.2	18.8	10.2	5.9	65.0	29.0
情報通信機械器具製造業	31	32.3	25.8	19.4	12.9	9.7	58.1	32.3
輸送用機械器具製造業	360	23.9	38.3	20.6	13.9	3.3	62.2	34.4
その他	79	22.8	36.7	19.0	12.7	8.9	59.5	31.6
【従業員規模】								
30人未満	485	34.6	40.8	10.9	7.2	6.4	75.5	18.1
30～99人	907	30.3	39.8	16.6	8.6	4.6	70.1	25.2
100～299人	465	20.0	43.4	22.4	11.4	2.8	63.4	33.8
300人以上	146	12.3	43.8	24.0	17.1	2.7	56.2	41.1

(2) 中途採用

①各年度の中途採用の状況

2013年度～15年度までの各年度における、ものづくり人材の中途採用の状況をみると、「採用した」企業の割合は【2013年度】が50.4%、【2014年度】が57.3%、【2015年度】が58.5%で、いずれの年度も5割を超えている（図表3-1-7）。新卒採用（図表3-1-1）と同様、採用した企業の割合が増えてきており、2013年度と15年度を比べると約8ポイントの差が生じている。

図表3-1-7 過去3年間でのもものづくり人材の中途採用（単位：％）

	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用した	無回答
2013年度 n=5,785	35.7	7.5	50.4	6.4
2014年度 n=5,785	30.2	8.0	57.3	4.5
2015年度 n=5,785	29.2	8.4	58.5	3.8

「採用した」と回答した企業に対して、女性が含まれているか尋ねたところ、「含まれている」と回答した企業の割合は【2013年度】が28.3%、【2014年度】が29.5%、【2015年度】が32.1%で、各年度とも3割前後となっている（図表3-1-8）。僅かずつであるが、女性が含まれている割合は上昇傾向にある。

図表3-1-8 過去3年間で中途採用したもののづくり人材に女性は含まれているか（単位：％）

	含まれている	含まれていない	無回答
2013年度 n=2,913	28.3	64.9	6.8
2014年度 n=3,312	29.5	63.6	6.9
2015年度 n=3,385	32.1	61.1	6.8

②過去3年間での中途採用の状況

2013年度以降の3年間をまとめた中途採用実績で見ると、いずれかの年度において「採用した」企業が75.1%、採用実績がない企業が24.0%と、採用実績がある企業が7割以上に及んでいる（図表3-1-9）。

企業規模別にみると、「30人未満」（71.8%）や「30～99人」（80.1%）という100人未満の規模でも、採用実績のある企業が7割以上に及んでおり、新卒採用と違って規模による大きな割合の差は見られない。

図表3-1-9 過去3年間でのものづくり人材の中途採用の実績 (単位：%)

	n	過去3年度の いずれかの 年度に中 途採用を実 施した	過去3年度の いずれの 年度も中 途採用を実 施しなかつた	無回答
計	5,785	75.1	24.0	0.9
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	73.9	25.0	1.0
鉄鋼業	246	70.7	28.9	0.4
非鉄金属製造業	251	74.9	24.7	0.4
金属製品製造業	1,708	78.5	20.7	0.8
はん用機械器具製造業	193	77.2	21.8	1.0
生産用機械器具製造業	541	76.0	23.3	0.7
業務用機械器具製造業	267	73.8	25.5	0.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	71.4	27.5	1.1
電気機械器具製造業	652	70.7	28.2	1.1
情報通信機械器具製造業	62	59.7	40.3	0.0
輸送用機械器具製造業	674	78.3	20.5	1.2
その他	246	67.1	32.1	0.8
【従業員規模】				
30人未満	1,767	71.8	27.3	0.9
30～99人	1,711	80.1	19.5	0.4
100～299人	573	77.7	22.0	0.3
300人以上	158	81.6	17.7	0.6

3年間の中途採用実績を、女性ものづくり人材に限ってみると、中途採用実績のある企業は28.2%となっている（図表3-1-10）。

業種別にみると、「プラスチック製品製造業」（35.3%）や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（37.0%）などで採用実績のある企業が3割以上に及んでいる。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど採用実績のある企業割合が高まる傾向が見られる。

図表3-1-10 過去3年間で女性ものづくり人材の中途採用の実績（単位：%）

	n	過去3年度の いずれかの 年度に女 性を新卒採 用した	過去3年度 のいずれの 年度も女性 を新卒採用 しなかった	無回答
計	5,785	28.2	69.1	2.7
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	35.3	62.2	2.5
鉄鋼業	246	19.5	77.6	2.8
非鉄金属製造業	251	23.1	74.1	2.8
金属製品製造業	1,708	27.0	70.2	2.8
はん用機械器具製造業	193	22.3	75.6	2.1
生産用機械器具製造業	541	21.1	75.6	3.3
業務用機械器具製造業	267	28.1	68.5	3.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	37.0	60.3	2.7
電気機械器具製造業	652	31.0	66.4	2.6
情報通信機械器具製造業	62	30.6	67.7	1.6
輸送用機械器具製造業	674	32.5	65.0	2.5
その他	246	22.0	75.2	2.8
【従業員規模】				
30人未満	1,767	22.9	74.8	2.3
30～99人	1,711	33.4	64.1	2.5
100～299人	573	36.6	61.8	1.6
300人以上	158	39.9	57.0	3.2

③過去3年間の中途のものづくり人材の募集・採用に対する評価・考え

a. 求人に対する応募が少ない

中途採用においても、「a. 求人に対する応募が少ない」に対して「そう思う」が40.5%、「どちらかといえばそう思う」が33.7%、「どちらかといえばそう思わない」が13.3%、「そう思わない」が8.6%と、そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）とする企業の方が多い（図表3-1-11）。

規模別にみると、規模が小さくなるほど「そう思う」とする企業の割合が高くなる（「30人未満」が44.3%、「30～99人」が39.3%など）。

図表3-1-11 過去3年間の中途・ものづくり人材の募集・採用に関する考え

a. 求人に対する応募が少ない

(単位：%)

	n	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わ ない	無回答	そう思う 計	そう思わ ない 計
計	4,343	40.5	33.7	13.3	8.6	4.0	74.1	21.9
【業種】								
プラスチック製品製造業	505	39.0	34.3	12.1	9.1	5.5	73.3	21.2
鉄鋼業	174	47.1	35.6	8.6	6.3	2.3	82.8	14.9
非鉄金属製造業	188	39.9	34.0	13.3	10.1	2.7	73.9	23.4
金属製品製造業	1,341	41.8	33.3	12.8	8.4	3.8	75.0	21.2
はん用機械器具製造業	149	40.9	33.6	12.8	7.4	5.4	74.5	20.1
生産用機械器具製造業	411	43.8	33.3	11.4	6.6	4.9	77.1	18.0
業務用機械器具製造業	197	38.6	30.5	15.7	12.2	3.0	69.0	27.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	187	29.4	39.6	18.2	8.6	4.3	69.0	26.7
電気機械器具製造業	461	36.0	34.3	15.4	9.1	5.2	70.3	24.5
情報通信機械器具製造業	37	48.6	32.4	5.4	13.5	0.0	81.1	18.9
輸送用機械器具製造業	528	41.5	33.7	14.0	8.0	2.8	75.2	22.0
その他	165	41.2	29.7	16.4	10.3	2.4	70.9	26.7
【従業員規模】								
30人未満	1,268	44.3	31.4	12.1	7.8	4.3	75.7	20.0
30～99人	1,370	39.3	36.4	13.3	7.5	3.5	75.7	20.8
100～299人	445	34.4	37.1	17.5	8.5	2.5	71.5	26.1
300人以上	129	24.8	39.5	19.4	14.0	2.3	64.3	33.3

b. 求めているレベルの人材が採用できない

「b. 求めているレベルの人材が採用できない」に対しては、「そう思う」が36.1%、「どちらかといえばそう思う」が38.7%、「どちらかといえばそう思わない」が14.7%、「そう思わない」が6.5%という結果となり、そう思う（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）とする企業が74.8%と7割以上に達している（図表3-1-12）。

企業規模別にみると、規模が小さくなるほど「そう思う」とする企業の割合が高くなる（「30人未満」が41.5%、「30～99人」が33.9%など）。

図表3-1-12 過去3年間の中途・ものづくり人材の募集・採用に関する考え

b. 求めているレベルの人材が採用できない

(単位：%)

	n	そう思う	どちらかとい えばそう思う	どちらかとい えばそう思 わない	そう思わな い	無回答	そう思う 計	そう思わな い 計
計	4,343	36.1	38.7	14.7	6.5	4.0	74.8	21.2
【業種】								
プラスチック製品製造業	505	37.0	39.6	11.1	6.9	5.3	76.6	18.0
鉄鋼業	174	33.9	47.1	12.1	4.6	2.3	81.0	16.7
非鉄金属製造業	188	31.9	38.8	17.6	8.5	3.2	70.7	26.1
金属製品製造業	1,341	39.2	38.0	13.0	5.9	3.8	77.3	18.9
はん用機械器具製造業	149	34.9	41.6	14.1	4.7	4.7	76.5	18.8
生産用機械器具製造業	411	40.1	38.4	12.2	5.1	4.1	78.6	17.3
業務用機械器具製造業	197	33.5	41.1	15.2	7.1	3.0	74.6	22.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	187	31.6	35.8	22.5	6.4	3.7	67.4	28.9
電気機械器具製造業	461	29.1	39.0	19.3	7.2	5.4	68.1	26.5
情報通信機械器具製造業	37	51.4	24.3	8.1	10.8	5.4	75.7	18.9
輸送用機械器具製造業	528	35.0	38.6	16.7	6.3	3.4	73.7	22.9
その他	165	33.3	32.7	19.4	11.5	3.0	66.1	30.9
【従業員規模】								
30人未満	1,268	41.5	37.9	11.0	5.6	4.0	79.3	16.6
30～99人	1,370	33.9	42.3	14.5	5.8	3.6	76.1	20.3
100～299人	445	24.5	44.7	21.6	6.5	2.7	69.2	28.1
300人以上	129	20.2	34.9	28.7	14.0	2.3	55.0	42.6

2. 過去3年間におけるものづくり人材の採用スタンス（新卒重視か中途重視か）

ものづくり人材を採用する際に過去3年間で新卒採用と中途採用のどちらを重視してきたか尋ねたところ、「新卒採用が中心」が13.5%、「どちらかといえば新卒採用が中心」が14.2%、「どちらかといえば中途採用が中心」が29.8%、「中途採用が中心」が36.1%で、中途採用重視の企業（「どちらかといえば中途採用が中心」＋「中途採用が中心」）が多数派であり全体の65.9%を占めた（図表3-1-13）。

企業規模別にみると、新卒採用重視の企業（「新卒採用が中心」＋「どちらかといえば新卒採用が中心」）の割合は規模が大きくなるほど高くなり、中途採用重視の企業の割合は規模が小さくなるほど高まる。

図表3-1-13 過去3年間で、ものづくり人材を採用する際、新卒採用と中途採用のどちらを重視してきたか （単位：％）

	n	新卒採用が中心	採いど 用えち がばら がばら 中新か 心卒と	採いど 用えち がばら がばら 中中か 心途と	中 途 採 用 が 中 心	無 回 答	新 視 卒 採 用 重	中 視 途 採 用 重
計	5,785	13.5	14.2	29.8	36.1	6.4	27.7	65.9
【業種】								
プラスチック製品製造業	683	10.0	10.8	28.6	42.8	7.9	20.8	71.3
鉄鋼業	246	13.4	13.4	32.9	33.3	6.9	26.8	66.3
非鉄金属製造業	251	15.1	11.2	27.5	38.2	8.0	26.3	65.7
金属製品製造業	1,708	12.9	12.6	32.4	37.4	4.6	25.5	69.8
はん用機械器具製造業	193	18.1	21.8	19.2	33.7	7.3	39.9	52.8
生産用機械器具製造業	541	12.2	18.3	33.5	31.1	5.0	30.5	64.5
業務用機械器具製造業	267	15.0	13.1	29.2	37.1	5.6	28.1	66.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	13.4	14.9	27.1	35.5	9.2	28.2	62.6
電気機械器具製造業	652	14.4	16.3	29.1	32.4	7.8	30.7	61.5
情報通信機械器具製造業	62	17.7	11.3	21.0	29.0	21.0	29.0	50.0
輸送用機械器具製造業	674	16.6	17.8	26.6	33.8	5.2	34.4	60.4
その他	246	11.0	8.9	31.3	39.8	8.9	19.9	71.1
【従業員規模】								
30人未満	1,767	6.3	8.8	32.0	45.4	7.5	15.1	77.4
30～99人	1,711	15.5	15.8	31.2	33.8	3.7	31.3	65.0
100～299人	573	31.9	27.7	23.0	14.8	2.4	59.7	37.9
300人以上	158	42.4	34.8	15.2	4.4	3.2	77.2	19.6

「どちらかといえば中途採用が中心」、あるいは「中途採用が中心」と回答した企業に対し、中途採用をより重視する理由を尋ねたところ（複数回答）、「即戦力を求めているから」が73.3%で最も多く、次いで、「新卒者を募集しても応募がないから」（29.1%）、「新卒者を育成する余裕がないから」（28.8%）、「非正規社員の中から優秀な者を見極めて、正社員登用する方針を採っているから」（14.8%）などの順が多い（図表3-1-14）。

企業規模別にみると、「即戦力を求めているから」は規模が大きくなるほど割合が高まるのに対して、「新卒者を募集しても応募がないから」、「新卒者を育成する余裕がないから」では規模が小さい企業になるほど割合が高くなる。

図表3-1-14 過去3年間で、ものづくり人材を採用する際、中途採用を重視してきた理由(単位:%)

	n	新卒者を募集しても応募がないから	新卒者を育成する余裕がないから	即戦力を求めているから	非正規社員の中から優秀な者を見極めて、正社員登用する方針を採っているから	その他	無回答
計	3,814	29.1	28.8	73.3	14.8	7.3	0.7
【業種】							
プラスチック製品製造業	487	25.3	30.4	66.9	18.3	8.4	1.2
鉄鋼業	163	33.1	27.6	74.2	11.0	4.9	0.0
非鉄金属製造業	165	29.7	25.5	63.0	13.3	11.5	1.2
金属製品製造業	1,193	33.3	28.1	71.4	14.7	8.0	0.8
はん用機械器具製造業	102	26.5	34.3	81.4	14.7	5.9	0.0
生産用機械器具製造業	349	32.1	31.2	81.1	6.6	6.3	0.3
業務用機械器具製造業	177	22.0	33.9	80.8	13.6	4.5	0.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	164	17.7	22.6	77.4	22.6	6.7	0.6
電気機械器具製造業	401	26.2	28.7	77.8	15.5	6.2	0.5
情報通信機械器具製造業	31	25.8	22.6	87.1	12.9	3.2	0.0
輸送用機械器具製造業	407	30.2	28.7	73.2	16.7	5.4	0.5
その他	175	24.0	28.0	69.1	16.0	11.4	0.6
【従業員規模】							
30人未満	1,368	29.4	32.8	73.0	12.1	7.5	0.7
30～99人	1,112	28.1	27.7	75.1	19.8	7.3	0.6
100～299人	217	25.3	22.6	74.7	23.5	6.5	0.5
300人以上	31	0.0	16.1	90.3	12.9	12.9	0.0

3. 現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針

現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針について最も当てはまるものを選んでもらったところ、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」が 19.2%、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」が 39.1%、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている」が 30.7%、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」が 9.6%だった（図表3-1-15）。

企業規模別にみると、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」と「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」では、規模が大きくなるほど割合が高くなる。一方、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている」、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」については規模が小さい企業ほど割合が高い。

図表3-1-15 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針

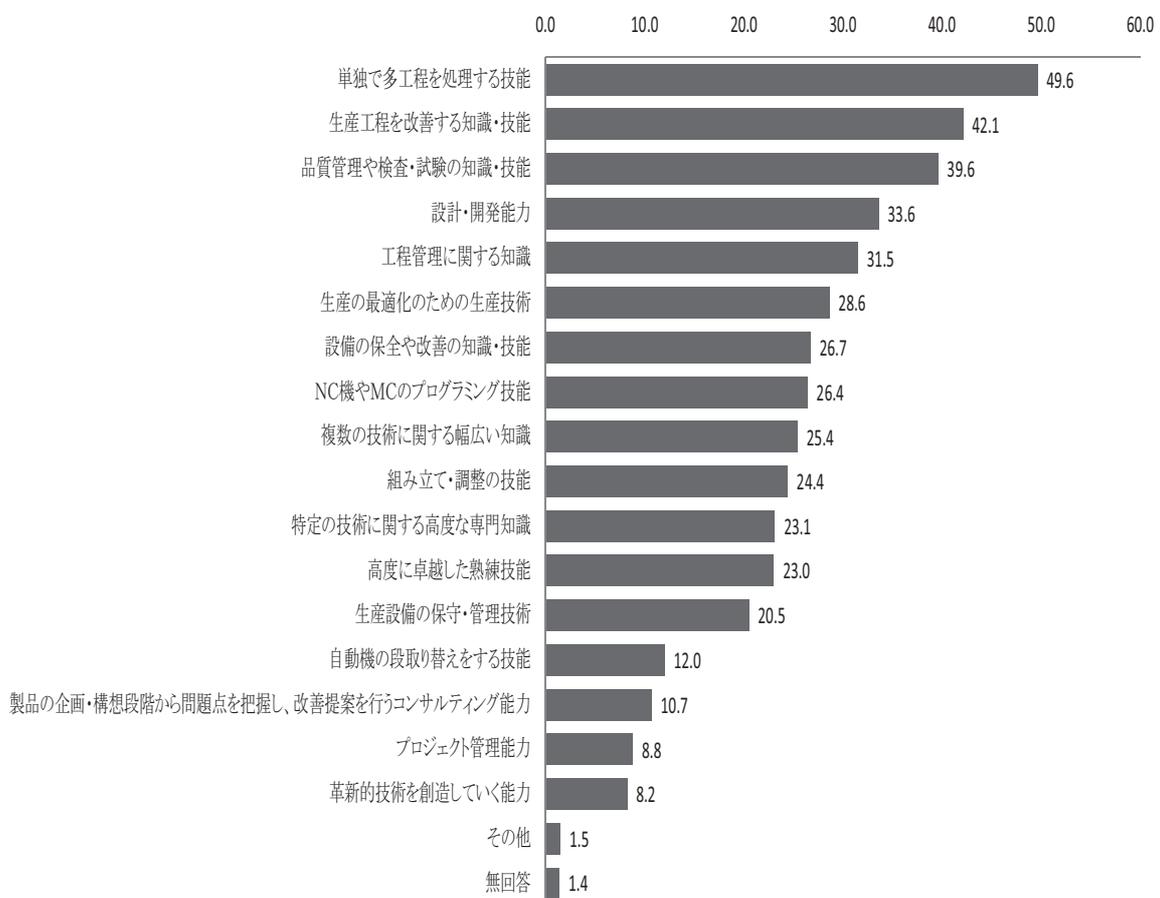
(単位：%)

	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	無回答
計	5,785	19.2	39.1	30.7	9.6	1.4
【従業員規模】						
30人未満	1767	16.3	37.2	33.7	11.7	1.1
30～99人	1711	20.9	40.1	30.1	8.4	0.5
100～299人	573	21.8	46.6	26.2	4.7	0.7
300人以上	158	30.4	49.4	16.5	3.2	0.6

4. どういった知識・技能を持つものづくり人材の育成に力を入れているのか

現在、どのような知識・技能を持ったものづくり人材の育成に力を入れているか尋ねたところ（複数回答）、「単独で多工程を処理する技能」が 49.6%で最も多く、次いで、「生産工程を改善する知識・技能」（42.1%）、「品質管理や検査・試験の知識・技能」（39.6%）、「設計・開発能力」（33.6%）、「工程管理に関する知識」（31.5%）などの順で多かった（図表 3-1-16）。

図表 3-1-16 現在、どのような知識・技能をもったものづくり人材の育成に力を入れているか
（複数回答）



業種別に、割合が高かった上位3つをあげると、図表 3-1-17のとおりとなった。業種によっては、「生産工程を改善する知識・技能」（プラスチック製品製造業など）や「設計・開発能力」（生産用機械器具製造業など）がトップにあがっているところもある。

図表3-1-17 各業種で割合が高かった上位3つ（どのような知識・技能をもったものづくり人材の育成に力を入れているか）（複数回答）（単位：％）

n		第1位	第2位	第3位
プラスチック製品製造業	683	生産工程を改善する知識・技能 49.5	品質管理や検査・試験の知識・技能 46.6	単独で多工程を処理する技能 44.7
鉄鋼業	246	単独で多工程を処理する技能 50.8	生産工程を改善する知識・技能 39.4	設備の保全や改善の知識・技能 37.4
非鉄金属製造業	251	生産工程を改善する知識・技能 49.4	単独で多工程を処理する技能 47.0	品質管理や検査・試験の知識・技能 39.4
金属製品製造業	1,708	単独で多工程を処理する技能 54.3	品質管理や検査・試験の知識・技能 41.5	NC機やMCのプログラミング技能 36.3
はん用機械器具製造業	193	単独で多工程を処理する技能 53.4	設計・開発能力 49.2	生産工程を改善する知識・技能 43.0
生産用機械器具製造業	541	設計・開発能力 61.4	単独で多工程を処理する技能 48.2	組み立て・調整の技能 41.2
業務用機械器具製造業	267	設計・開発能力 54.7	単独で多工程を処理する技能 45.3	組み立て・調整の技能 35.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	単独で多工程を処理する技能 45.8	生産工程を改善する知識・技能 44.3	品質管理や検査・試験の知識・技能 40.5
電気機械器具製造業	652	設計・開発能力 50.0	単独で多工程を処理する技能 46.6	品質管理や検査・試験の知識・技能 41.0
情報通信機械器具製造業	62	設計・開発能力 46.8	工程管理に関する知識/品質管理や検査・試験の知識・技能（同率の第2位） 38.7	
輸送用機械器具製造業	674	単独で多工程を処理する技能 53.7	生産工程を改善する知識・技能 48.4	品質管理や検査・試験の知識・技能 47.0
その他	246	単独で多工程を処理する技能 40.2	生産工程を改善する知識・技能 35.4	品質管理や検査・試験の知識・技能 33.7

企業規模別にみると、「30人未満」と「30～99人」では「単独で多工程を処理する技能」の割合が最も高くなっており、「100～299人」と「300人以上」では「生産工程を改善する知識・技能」が最も高い（図表3-1-18）。

図表3-1-18 現在、どのような知識・技能をもったものづくり人材の育成に力を入れているか（規模別、複数回答）（単位：％）

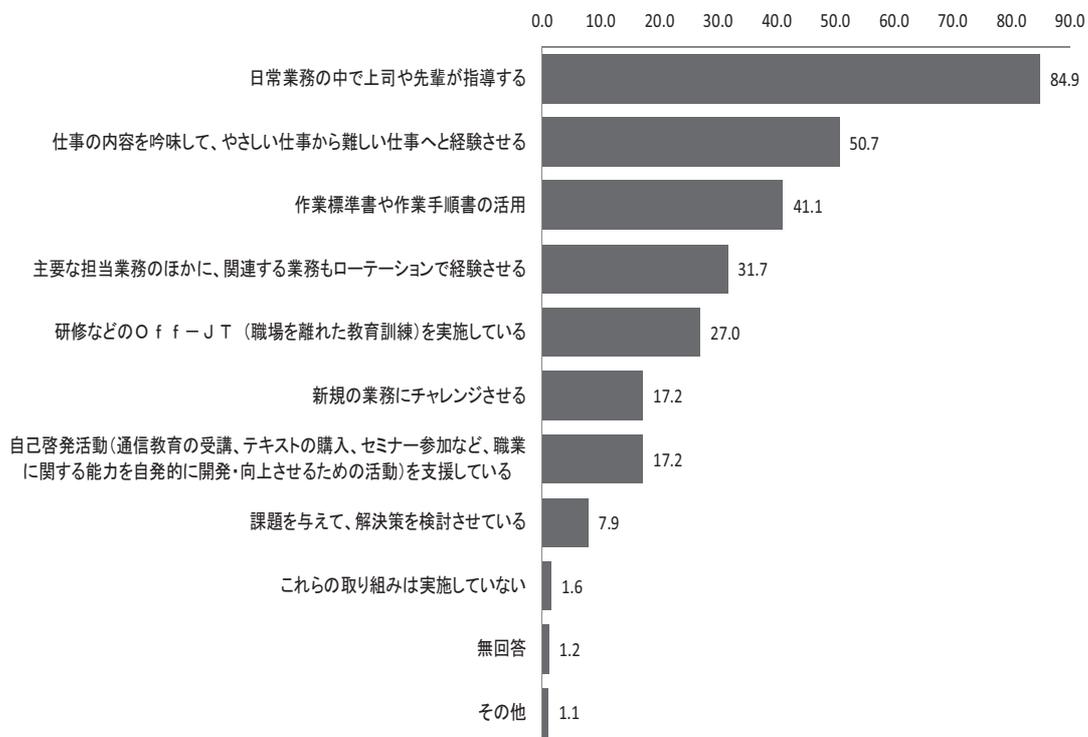
n	単独で多工程を処理する技能	生産工程を改善する知識・技能	品質管理や検査・試験の知識・技能	設計・開発能力	工程管理に関する知識	生産の最適化のための生産技術	設備の保全や改善の知識・技能	NC機やMCのプログラミング技能	複数の技術に関する幅広い知識	組み立て・調整の技能	特定の技術に関する高度な専門知識	高度に卓越した熟練技能	生産設備の保守・管理技術	自動機の段取り替えをする技能	製品の企画・構想段階から問題点を把握し、改善提案を行うコンサルティング能力	プロジェクト管理能力	革新的技術を創造していく能力	その他		
																		その他	無回答	
30人未満	1,767	50.8	36.4	35.8	29.9	28.2	24.3	21.8	28.5	25.8	22.6	21.4	23.8	16.8	11.4	9.0	6.3	6.3	1.5	1.0
30～99人	1,711	49.1	46.3	45.9	34.6	35.2	30.5	31.8	25.7	24.3	24.1	23.0	20.3	22.7	13.3	11.1	9.1	7.6	1.3	0.8
100～299人	573	50.6	53.6	46.2	45.5	38.4	41.0	34.2	23.4	24.6	28.8	25.1	23.7	28.8	14.1	15.0	12.7	9.9	2.1	0.7
300人以上	158	56.3	67.7	48.1	64.6	42.4	48.7	55.7	23.4	34.2	30.4	39.2	32.9	45.6	19.0	25.9	27.8	29.7	1.3	0.6

5. ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした具体的取り組み

ものづくり人材の育成・能力開発を目的として、どのような取り組みを実施しているか尋ねたところ（複数回答）、「日常業務の中で上司や先輩が指導する」が84.9%で最も多く、次いで、「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる」（50.7%）、「作業標準書や作業手順書の活用」（41.1%）、「主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させる」（31.7%）、「研修などの Off-JT（職場を離れた教育訓練）を実施している」（27.0%）などの順で割合が高かった（図表3-1-19）。

図表3-1-19 ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした具体的な取り組み（複数回答）

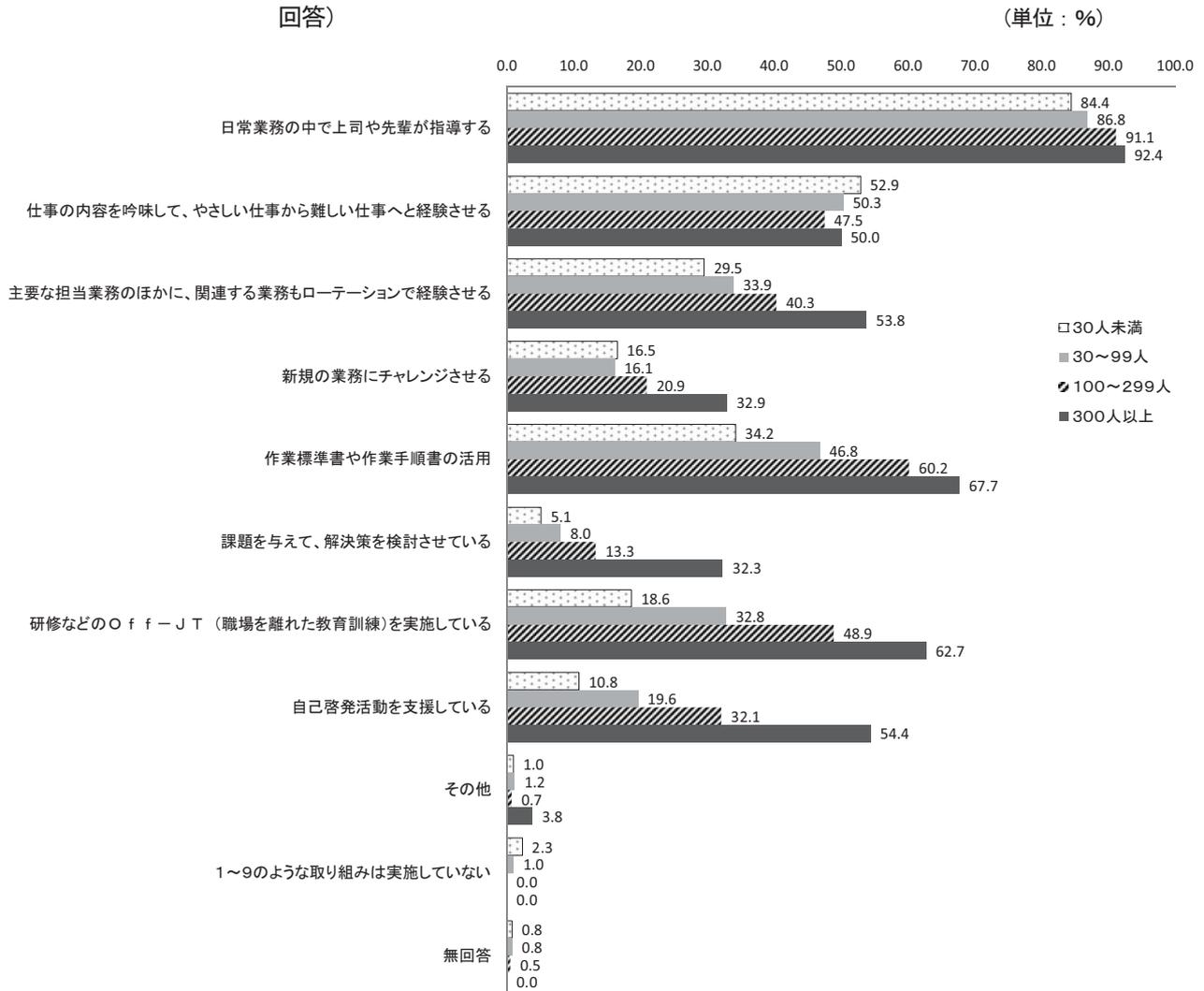
（単位：％）



企業規模別にみると、「日常業務の中で上司や先輩が指導する」については、規模の大小にかかわらず高い割合となっており、「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる」も規模によって割合に大きな差はない（図表3-1-20）。一方、「主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させる」や「作業標準書や作業手順書の活用」、「研修などの Off-JT（職場を離れた教育訓練）を実施している」、「自己啓発活動³を支援している」では、規模が大きくなるほど割合が高くなっており、規模間で実施割合に差がみられる。

³ 自己啓発活動について、調査票上では「通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動」との例示を加えている。

図表3-1-20 ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした具体的な取り組み（規模別、複数回答）



6. Off-JTの実施状況

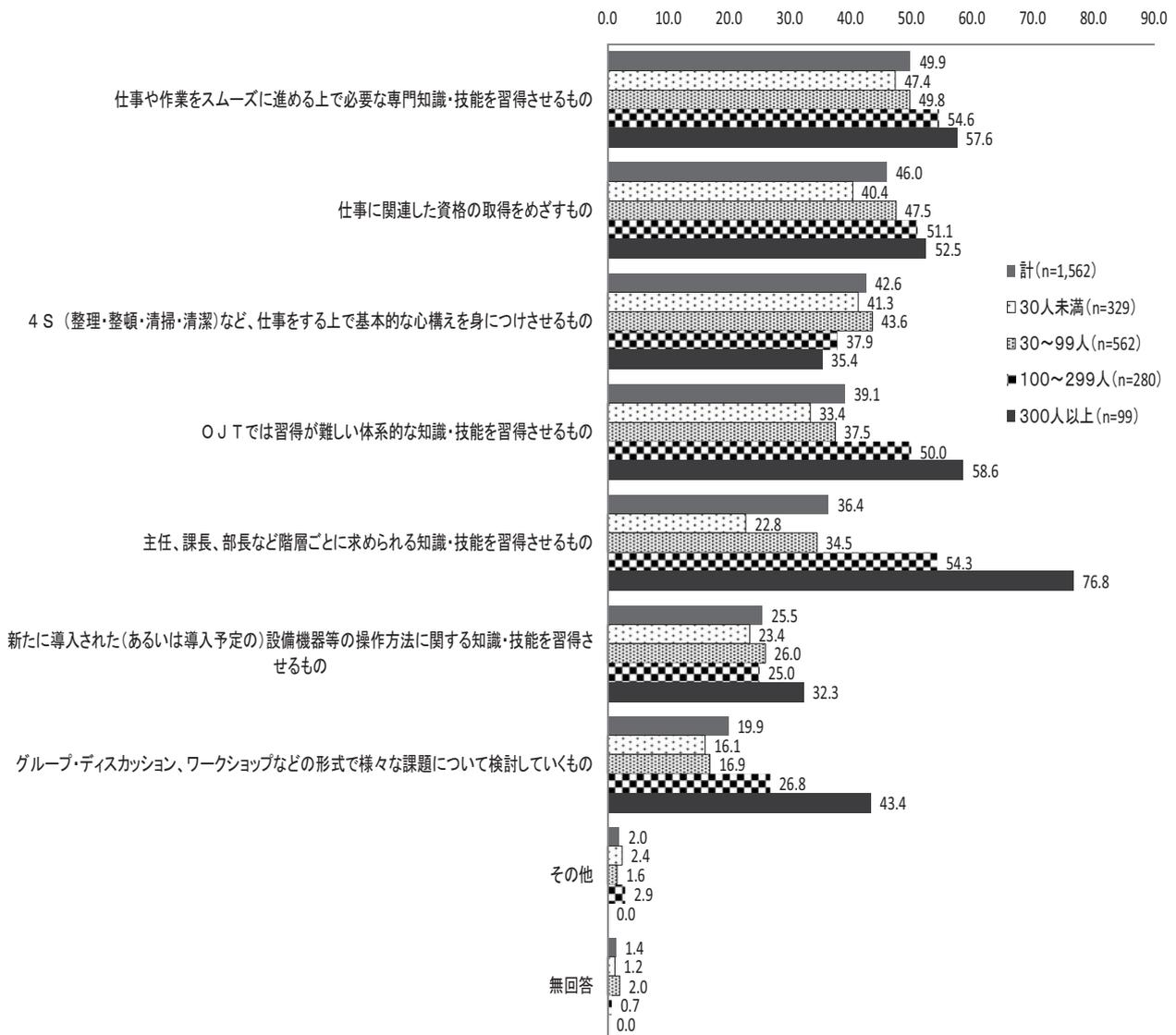
(1) 現在、実施しているOff-JTの内容

ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした取り組み（複数回答）において「研修などのOff-JT（職場を離れた教育訓練）を実施している」をあげた企業（n=1,562）に対し、現在実施しているOff-JTの内容について尋ねた。

結果をみると、「仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるもの」（49.9%）、「仕事に関連した資格の取得をめざすもの」（46.0%）、「4S（整理・整頓・清掃・清潔）など、仕事をする上で基本的な心構えを身につけさせるもの」（42.6%）はそれぞれ4割以上の企業があげ、「OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの」（39.1%）、「主任、課長、部長など階層ごとに求められる知識・技能を習得させるもの」（36.4%）は3割以上の企業があげた（図表3-1-21）。

企業規模別にみると、「OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの」、「主任、課長、部長など階層ごとに求められる知識・技能を習得させるもの」、「グループ・ディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していくもの」では規模による割合の差が大きくなっており、規模が大きくなるほど割合が高まる。

図表3-1-21 現在、実施しているOff-JTの内容（規模別、複数回答）（単位：％）



(2) Off-JT をどのように実施しているか

ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした取り組み（複数回答）において「研修などのOff-JT（職場を離れた教育訓練）を実施している」をあげた企業（n=1,562）に対し、Off-JTをどのように実施しているか尋ねたところ、「取引先や使用機器メーカーが実施する研修を活用」が40.5%で最も多く、次いで、「業界団体・協同組合が実施する研修を活用」（39.7%）、「民間教育訓練機関が実施する研修を活用」（36.0%）、「熟練技能者など社内の人材を活用」（29.6%）、「ポリテクセンターが実施する研修を活用」（26.3%）、「親会社・関連会社が実施する研修を活用」（25.9%）などの順で多かった（図表3-1-22）。

企業規模別にみると、規模が小さいところでは比較的、取引先など外部機関を活用する企業が多い。一方、「300人以上」の企業では、「熟練技能者など社内の人材を活用」しているところが50.5%と約半数に達し、「民間教育訓練機関が実施する研修を活用」している（57.6%）は6割弱に及んでいる。

図表3-1-22 Off-JT をどのように実施しているか（規模別、複数回答）

（単位：％）

	n	取引先や使用機器を活用	業界団体・協同組合が実施する研修	民間教育訓練機関が実施する研修	熟練技能者など社内の人材を活用	ポリテクセンターが実施する研修	親会社・関連会社が実施する研修	工業技術センターが実施する研修	都道府県立技術専門校等が実施する研修	大学等の研究機関に従業員を派遣	その他	無回答
計	1,562	40.5	39.7	36.0	29.6	26.3	25.9	17.7	11.4	2.6	5.2	2.5
【従業員規模】												
30人未満(n=329)	329	38.9	34.3	28.6	26.4	25.8	17.0	19.5	11.9	0.9	5.5	2.4
30～99人(n=562)	562	43.8	47.2	33.6	26.5	27.4	23.3	20.3	14.6	2.5	5.5	2.0
100～299人(n=280)	280	41.8	41.8	49.3	28.2	30.0	38.2	16.1	9.3	2.5	6.8	0.4
300人以上(n=99)	99	31.3	31.3	57.6	50.5	16.2	51.5	9.1	6.1	8.1	3.0	2.0

7. ものづくり人材の教育訓練を行うにあたっての環境整備

ものづくり人材の教育訓練を行うにあたって、どのような環境整備を行っているか尋ねたところ（複数回答）、「改善提案の奨励」が36.1%で最も多く、次いで、「自社の技能マップの作成」（20.6%）、「小集団活動やQCサークルの奨励」（20.2%）、「技術伝承のための仕組みの整備」（18.6%）、「ものづくり人材ごとの育成計画の作成」（12.9%）などの順で多くなっている（図表3-1-23）。「特に何も行ってない」は24.3%で、72.0%の企業が何らかの環境整備を行っている。

企業規模別にみると、「改善提案の奨励」は「300人以上」では7割（70.3%）の企業が行っており、「小集団活動やQCサークルの奨励」も62.7%の企業が行っている。一方、「30人未満」の企業になると、「特に何も行ってない」が3割を超える（35.2%）。

図表3-1-23 ものづくり人材の教育訓練を行うにあたっての環境整備（複数回答）（単位：%）

	n	改善提案の奨励	自社の技能マップの作成	小集団活動やQCサークルの奨励	技術伝承のための仕組みの整備	ものづくり人材ごとの育成計画の作成	チューター制度・メンター制度の導入	優れた技能者を持った顕彰・報奨	社内検定など能力評価制度の導入	内 技能大会の開催等 の技能尊重風土の醸成	その他	特に何も行ってない	無回答	何らかの環境整備を行っている	特に何も行ってない
計	5,785	36.1	20.6	20.2	18.6	12.9	11.5	10.7	9.5	3.1	1.8	24.3	3.7	72.0	24.3
【従業員規模】															
30人未満	1,767	25.7	14.3	10.6	17.2	9.8	10.8	7.1	5.5	1.4	1.8	35.2	3.0	61.8	35.2
30～99人	1,711	44.1	25.9	23.4	18.3	14.8	11.2	11.3	11.1	2.6	2.2	16.8	2.1	81.1	16.8
100～299人	573	56.0	35.3	45.0	22.2	19.0	16.1	16.4	16.8	5.9	1.7	7.0	1.9	91.1	7.0
300人以上	158	70.3	39.2	62.7	35.4	29.1	31.6	34.8	24.7	19.6	1.3	1.9	0.0	98.1	1.9

注) チューター制度：新入社員に先輩社員がマンツーマンについてOJTなどを行う新人育成のための制度。メンター制度：上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度。技能マップ：自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したもの。

8. 熟練技能の伝承に向けた取り組み

ものづくり人材の教育訓練を行うにあたっての環境整備において（複数回答）、「技術伝承のための仕組みの整備」をあげた企業（n=1,078）に対し、熟練技能の伝承に向け、どのような取り組みを行っているか尋ねたところ、「再雇用や勤務延長による高年齢従業員の活用」が57.5%で最も多く、次いで「育成対象の技能者ごとに専任の指導者を配置」（29.0%）、「伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化」（28.0%）、「社内研修などOff-JTの強化」（18.9%）「技能を習得した者に対する顕彰・報奨」（15.9%）などの順で多かった（図表3-1-24）。

業種別にみると、「再雇用や勤務延長による高年齢従業員の活用」をあげる企業の割合が「はん用機械器具製造業」（64.9%）、「生産用機械器具製造業」（65.6%）、「業務用機械器具製造業」（72.2%）、「輸送用機械器具製造業」（66.9%）において6割以上に達している。

企業規模別にみると、規模の大きいところでは、「再雇用や勤務延長による高年齢従業員の

活用」だけでなく、「伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化」や「社内研修など Off-JT の強化」の割合も高い。

図表 3-1-24 熟練技能伝承へ向け、どのような取り組みを行っているか(複数回答) (単位:%)

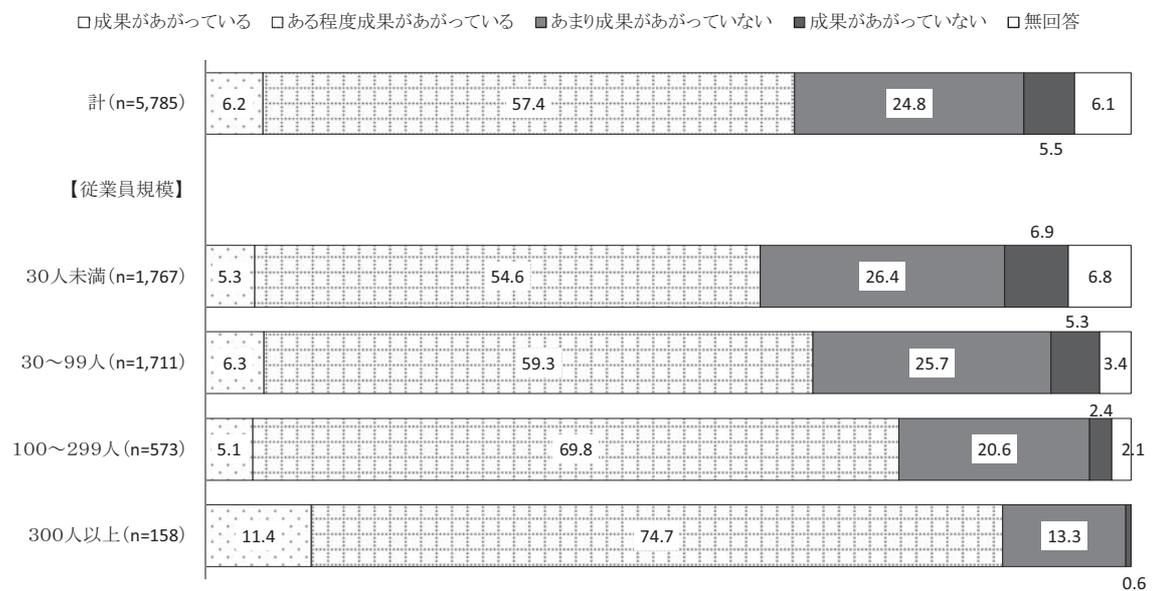
	n	再雇用や勤務延長による高年齢従業員の活用	育成対象の技能者を配置	伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化	社内研修など Off-JT の強化	技能を習得した者に対する顕彰・報奨	就業時間後等に熟練技能者を講師とした勉強会を開催	技能伝承のための専門組織・部署の設置	その他	特に取り組みは行っていない	無回答
計	1,078	57.5	29.0	28.0	18.9	15.9	12.2	6.0	1.7	5.3	0.8
【業種】											
プラスチック製品製造業	90	45.6	22.2	41.1	21.1	16.7	12.2	7.8	1.1	7.8	1.1
鉄鋼業	41	53.7	39.0	34.1	14.6	17.1	19.5	0.0	0.0	7.3	0.0
非鉄金属製造業	47	55.3	27.7	34.0	10.6	2.1	6.4	2.1	2.1	10.6	0.0
金属製品製造業	334	54.2	31.1	24.0	16.8	17.1	12.6	5.4	1.2	4.8	1.5
はん用機械器具製造業	37	64.9	21.6	24.3	24.3	5.4	5.4	10.8	2.7	0.0	2.7
生産用機械器具製造業	131	65.6	31.3	14.5	19.1	16.0	13.7	6.1	2.3	5.3	0.8
業務用機械器具製造業	54	72.2	27.8	25.9	18.5	22.2	11.1	7.4	0.0	1.9	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	32	56.3	18.8	62.5	37.5	12.5	9.4	3.1	0.0	0.0	0.0
電気機械器具製造業	122	53.3	33.6	29.5	18.9	17.2	13.1	4.9	3.3	5.7	0.0
情報通信機械器具製造業	10	50.0	20.0	50.0	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	0.0
輸送用機械器具製造業	130	66.9	24.6	29.2	23.8	16.2	12.3	10.8	1.5	6.2	0.0
その他	50	52.0	30.0	28.0	12.0	16.0	8.0	2.0	2.0	2.0	2.0
【従業員規模】											
30人未満	304	57.2	30.9	21.4	13.2	13.8	8.9	2.6	1.0	5.3	1.0
30～99人	313	60.4	26.5	31.0	19.8	13.4	14.1	3.8	2.6	4.5	0.3
100～299人	127	61.4	26.0	44.9	26.8	26.0	18.1	7.9	0.8	1.6	0.8
300人以上	56	75.0	26.8	46.4	41.1	23.2	7.1	32.1	0.0	1.8	1.8

9. 教育訓練の成果

ものづくり人材に対する教育訓練の取り組みにおいて、成果があがっているか尋ねたところ、「成果があがっている」が6.2%、「ある程度成果があがっている」が57.4%、「あまり成果があがっていない」が24.8%、「成果があがっていない」が5.5%で、成果があがっている企業が全体の6割以上を占めた（図表3-1-25）。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど成果があがっている（「成果があがっている」＋「ある程度成果があがっている」とする企業割合が高くなる）。

図表3-1-25 ものづくり人材に対する教育訓練の取り組みの成果 （単位：％）



10. ものづくり人材の定着

(1) 定着率

①新卒採用

ものづくり人材において、採用した後、3年を超えても勤める人の割合について、現在の状況を尋ねた。

新卒採用者について、選択肢のなかで「該当者はいない」と回答した企業と、無回答だった企業を除いて集計したところ、「100%」が27.1%、「9割台」が20.0%、8割台が12.9%などとなり、8割台以上とする企業の割合が全体の60.0%を占めた(図表3-1-26)。

業種別にみると、「100%」とする企業割合は「電気機械器具製造業」で36.9%と最も高かった。また、「非鉄金属製造業」(71.4%)と「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(72.5%)で、8割台以上とする企業が7割に達している。

企業規模別にみると、8割台以上とする企業割合は「300人以上」(83.2%)では8割を超えているが、「30人未満」(49.3%)では半数弱にとどまり、規模が小さくなるほど8割台以上の企業割合は低下する。

図表3-1-26 新卒採用後、3年を超えても勤めているものづくり人材のおおよその割合(定着率)

※該当者なし、無回答を除いて集計

(単位：%)

	n	2割未満	2割台	3割台	4割台	5割台	6割台	7割台	8割台	9割台	100%	8割台以上	7割台以下
計	2,948	9.4	1.7	3.1	1.3	11.1	4.6	8.8	12.9	20.0	27.1	60.0	40.0
【業種】													
プラスチック製品製造業	278	9.4	2.9	4.0	2.9	9.7	7.9	9.4	9.7	18.7	25.5	54.0	46.0
鉄鋼業	115	9.6	3.5	1.7	0.0	11.3	5.2	11.3	16.5	25.2	15.7	57.4	42.6
非鉄金属製造業	126	9.5	2.4	0.0	0.0	7.1	5.6	4.0	18.3	26.2	27.0	71.4	28.6
金属製品製造業	851	10.1	2.2	4.5	2.0	12.6	3.8	9.6	12.3	15.6	27.3	55.2	44.8
はん用機械器具製造業	121	9.9	1.7	1.7	0.0	9.9	4.1	10.7	5.8	22.3	33.9	62.0	38.0
生産用機械器具製造業	326	11.0	0.3	2.8	0.6	12.6	5.5	7.1	14.4	17.8	27.9	60.1	39.9
業務用機械器具製造業	137	8.8	2.2	2.2	0.7	11.7	1.5	7.3	17.5	18.2	29.9	65.7	34.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	138	11.6	0.7	0.7	1.4	6.5	2.2	4.3	18.8	26.8	26.8	72.5	27.5
電気機械器具製造業	347	6.1	1.2	2.6	1.2	10.4	3.7	7.5	8.6	21.9	36.9	67.4	32.6
情報通信機械器具製造業	36	8.3	0.0	2.8	0.0	13.9	11.1	2.8	19.4	13.9	27.8	61.1	38.9
輸送用機械器具製造業	383	8.1	1.0	2.6	1.0	12.0	5.5	12.0	13.3	25.6	18.8	57.7	42.3
その他	90	12.2	2.2	5.6	0.0	7.8	2.2	8.9	14.4	18.9	27.8	61.1	38.9
【従業員規模】													
30人未満	688	16.1	2.0	5.8	1.7	15.0	2.8	7.3	8.4	11.6	29.2	49.3	50.7
30~99人	1,013	7.0	1.6	2.7	1.5	11.3	5.7	9.7	14.0	18.0	28.6	60.6	39.4
100~299人	479	4.0	0.8	1.3	1.0	4.6	4.4	9.8	16.7	32.6	24.8	74.1	25.9
300人以上	149	0.7	0.0	0.0	0.0	2.7	2.0	11.4	17.4	49.7	16.1	83.2	16.8

新卒採用の女性について、同様に集計した結果をみると、8割台以上とする企業が全体の61.9%を占めた（図表3-1-27）。

業種別にみると、「非鉄金属製造業」（73.5%）のみ、8割台以上とする企業割合が7割超となっている。企業規模別にみると、「30人未満」の企業では「2割未満」が35.7%と3割以上に達している。男女計の結果と同様に、8割台以上の企業割合は規模が小さくなるほど低下する傾向にあり、「300人以上」で83.6%、「100～299人」で72.1%、「30～99人」で60.2%、「30人未満」で46.6%という結果となっている。

図表3-1-27 新卒採用後、3年を超えても勤めている女性ものづくり人材のおおよその割合
（定着率） ※該当者なし、無回答を除いて集計 （単位：%）

	n	2割未満	2割台	3割台	4割台	5割台	6割台	7割台	8割台	9割台	100%	8割台以上	7割台以下
計	1,406	16.4	2.7	2.1	0.9	7.3	4.0	4.7	8.0	14.7	39.3	61.9	38.1
【業種】													
プラスチック製品製造業	163	13.5	2.5	3.7	0.6	11.0	6.7	6.7	8.0	14.1	33.1	55.2	44.8
鉄鋼業	48	22.9	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	2.1	18.8	16.7	27.1	62.5	37.5
非鉄金属製造業	68	14.7	0.0	0.0	1.5	2.9	1.5	5.9	8.8	20.6	44.1	73.5	26.5
金属製品製造業	364	19.8	3.3	2.2	1.6	6.9	2.7	4.7	6.3	10.2	42.3	58.8	41.2
はん用機械器具製造業	41	14.6	2.4	2.4	0.0	4.9	4.9	4.9	4.9	7.3	53.7	65.9	34.1
生産用機械器具製造業	115	20.0	0.9	0.9	0.0	5.2	5.2	1.7	4.3	10.4	51.3	66.1	33.9
業務用機械器具製造業	65	15.4	4.6	4.6	0.0	9.2	1.5	3.1	10.8	16.9	33.8	61.5	38.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	92	13.0	4.3	1.1	1.1	10.9	5.4	3.3	16.3	18.5	26.1	60.9	39.1
電気機械器具製造業	196	12.8	3.1	3.1	0.0	5.6	4.6	4.6	6.6	16.3	43.4	66.3	33.7
情報通信機械器具製造業	22	9.1	4.5	4.5	0.0	4.5	4.5	4.5	13.6	22.7	31.8	68.2	31.8
輸送用機械器具製造業	187	13.4	3.2	1.6	1.6	5.9	4.8	6.4	7.5	21.4	34.2	63.1	36.9
その他	45	28.9	0.0	0.0	0.0	8.9	2.2	4.4	4.4	8.9	42.2	55.6	44.4
【従業員規模】													
30人未満	221	35.7	3.2	3.2	0.5	5.4	2.7	2.7	4.1	6.3	36.2	46.6	53.4
30～99人	490	15.5	3.3	2.4	1.4	9.4	2.9	4.9	7.3	11.4	41.4	60.2	39.8
100～299人	301	8.3	1.7	1.0	0.3	6.0	5.3	5.3	10.0	18.3	43.9	72.1	27.9
300人以上	122	0.8	0.0	0.8	0.8	1.6	4.1	8.2	13.9	35.2	34.4	83.6	16.4

②中途採用

中途採用者について同様に集計した結果（選択肢のなかで「該当者はいない」と回答した企業と、無回答だった企業を除いた集計）をみると、3年後定着率が「100%」とする企業が20.5%、「9割台」が19.9%、8割台が18.3%などとなり、8割台以上の企業割合は58.7%となっている（図表3-1-28）。

業種別にみると、8割台以上の企業割合はどの業種も50%台～60%台となっている。企業規模別にみると、新卒採用の場合と同様に、8割台以上とする企業割合は規模が小さくほど低下する（「300人以上」が77.2%に対し、「30人未満」は56.8%など）。

図表3-1-28 中途採用後、3年を超えても勤めているものづくり人材のおおよその割合(定着率)

※該当者なし、無回答を除いて集計

(単位：%)

	n	2割未満	2割台	3割台	4割台	5割台	6割台	7割台	8割台	9割台	100%	8割台以上	7割台以下
計	4,788	3.0	1.4	3.9	2.2	11.7	6.3	12.8	18.3	19.9	20.5	58.7	41.3
【業種】													
プラスチック製品製造業	559	3.6	1.4	4.8	2.3	12.2	7.2	14.0	15.9	20.0	18.6	54.6	45.4
鉄鋼業	202	4.0	1.0	2.0	2.0	13.4	9.9	11.9	15.3	25.2	15.3	55.9	44.1
非鉄金属製造業	210	3.3	2.4	3.3	1.4	13.3	7.1	10.0	16.7	21.0	21.4	59.0	41.0
金属製品製造業	1,444	2.5	1.5	4.1	3.3	12.6	7.1	13.4	18.1	18.1	19.4	55.6	44.4
はん用機械器具製造業	169	2.4	2.4	2.4	1.8	7.7	7.7	11.2	17.8	19.5	27.2	64.5	35.5
生産用機械器具製造業	453	2.2	1.3	3.8	1.1	10.6	5.3	13.2	20.5	19.6	22.3	62.5	37.5
業務用機械器具製造業	215	2.8	1.4	3.7	1.4	9.3	4.7	14.9	15.3	21.4	25.1	61.9	38.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	205	3.4	0.5	1.5	0.5	12.7	4.9	10.7	19.5	23.9	22.4	65.9	34.1
電気機械器具製造業	511	2.3	1.0	3.7	1.6	10.4	3.9	11.5	19.0	21.5	25.0	65.6	34.4
情報通信機械器具製造業	45	4.4	2.2	4.4	4.4	15.6	6.7	8.9	15.6	13.3	24.4	53.3	46.7
輸送用機械器具製造業	582	4.1	0.9	4.1	2.2	12.7	5.7	13.2	20.4	20.8	15.8	57.0	43.0
その他	193	3.1	1.6	7.8	1.6	7.8	6.7	11.4	19.7	17.1	23.3	60.1	39.9
【従業員規模】													
30人未満	1,514	3.9	2.0	4.7	2.3	13.3	5.5	11.5	15.9	19.0	21.9	56.8	43.2
30～99人	1,461	2.2	1.0	3.5	2.5	11.8	7.0	14.7	20.3	17.3	19.7	57.3	42.7
100～299人	484	2.5	0.0	2.9	2.1	6.8	7.2	12.4	19.4	26.2	20.5	66.1	33.9
300人以上	136	2.2	0.7	0.7	1.5	4.4	5.1	8.1	18.4	32.4	26.5	77.2	22.8

中途採用者の女性で同様に集計した結果をみると、3年後定着率が「2割未満」の企業は10.2%と、新卒採用者の女性における同割合（16.4%）よりも低かった（図表3-1-29）。ただ、8割台以上の企業割合は62.6%で、新卒採用者の女性における同割合（61.9%）とほぼ同じ割合となっている。業種別にみると、「はん用機械器具製造業」（48.7%）と「生産用機械器具製造業」（43.4%）では「100%」とする企業が4割以上に達した。「はん用機械器

具製造業」(71.1%)は唯一、8割台以上の企業割合が7割に達している。

企業規模別にみると8割台以上とする企業割合は規模が小さくほど低くなる。

図表3-1-29 中途採用後、3年を超えても勤めている女性ものづくり人材のおおよその割合
(定着率) ※該当者なし、無回答を除いて集計 (単位：%)

	n	2割未満	2割台	3割台	4割台	5割台	6割台	7割台	8割台	9割台	100%	8割台以上	7割台以下
計	2,568	10.2	2.8	2.7	2.9	8.5	3.7	6.7	13.0	16.8	32.7	62.6	37.4
【業種】													
プラスチック製品製造業	333	6.9	3.3	3.9	3.0	11.4	4.5	11.7	15.3	16.8	23.1	55.3	44.7
鉄鋼業	93	10.8	1.1	1.1	4.3	12.9	1.1	4.3	9.7	17.2	37.6	64.5	35.5
非鉄金属製造業	118	11.9	2.5	6.8	2.5	5.9	3.4	5.9	11.0	16.1	33.9	61.0	39.0
金属製品製造業	754	11.3	3.7	2.1	2.7	9.4	3.6	5.7	10.9	15.4	35.3	61.5	38.5
はん用機械器具製造業	76	9.2	2.6	5.3	3.9	1.3	3.9	2.6	10.5	11.8	48.7	71.1	28.9
生産用機械器具製造業	205	12.2	2.4	1.5	2.9	6.8	2.0	2.9	12.2	13.7	43.4	69.3	30.7
業務用機械器具製造業	114	11.4	2.6	1.8	2.6	6.1	2.6	7.9	11.4	15.8	37.7	64.9	35.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	137	8.0	1.5	1.5	2.2	7.3	6.6	7.3	21.2	23.4	21.2	65.7	34.3
電気機械器具製造業	313	6.7	2.2	1.6	3.5	8.9	4.2	6.4	15.7	20.8	30.0	66.5	33.5
情報通信機械器具製造業	28	14.3	0.0	10.7	3.6	14.3	7.1	10.7	7.1	10.7	21.4	39.3	60.7
輸送用機械器具製造業	306	11.1	2.9	2.6	2.9	7.2	3.3	7.2	12.4	17.6	32.7	62.7	37.3
その他	91	15.4	1.1	5.5	1.1	5.5	3.3	6.6	17.6	16.5	27.5	61.5	38.5
【従業員規模】													
30人未満	787	10.8	4.2	3.0	2.8	10.7	3.0	5.8	11.2	14.4	34.1	59.6	40.4
30～99人	818	9.2	2.6	3.2	3.2	8.7	4.2	7.2	13.8	16.0	32.0	61.9	38.1
100～299人	286	9.8	1.4	0.3	2.1	6.6	4.2	5.9	15.7	19.9	33.9	69.6	30.4
300人以上	89	1.1	2.2	1.1	1.1	4.5	3.4	10.1	12.4	33.7	30.3	76.4	23.6

(2) 定着状況への評価

現在のものづくり人材の定着状況について、どのように考えているか尋ねたところ、「非常に問題視している」が23.3%、「やや問題視している」が36.7%、「あまり問題視していない」が31.3%、「まったく問題視していない」が6.4%で、程度の差こそあれ、問題視している企業が全体の60.0%を占めた(図表3-1-30)。

業種別にみると、「非常に問題視している」の割合が最も高かったのは「金属製品製造業」(26.8%)で、一方、「まったく問題視していない」の割合が最も高かったのは「情報通信機械器具製造業」(12.9%)だった。企業規模別にみると、「30人未満」(24.8%)と「30～99人」(22.9%)において、「非常に問題視している」とする企業割合が20%を超えた。

図表3-1-30 現在のものづくり人材の定着状況をどのように考えているか (単位：%)

	n	非常に問題視している	やや問題視している	あまり問題視していない	まったく問題視していない	無回答	問題視している計	問題視していない計
計	5,785	23.3	36.7	31.3	6.4	2.3	60.0	37.7
【業種】								
プラスチック製品製造業	683	25.3	34.8	31.9	5.6	2.3	60.2	37.5
鉄鋼業	246	25.6	37.0	29.3	5.7	2.4	62.6	35.0
非鉄金属製造業	251	23.1	37.8	29.9	8.4	0.8	61.0	38.2
金属製品製造業	1,708	26.8	37.0	29.2	5.0	2.0	63.8	34.2
はん用機械器具製造業	193	22.8	39.9	29.0	6.7	1.6	62.7	35.8
生産用機械器具製造業	541	24.0	35.7	32.2	5.7	2.4	59.7	37.9
業務用機械器具製造業	267	19.1	35.6	35.6	8.6	1.1	54.7	44.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	15.6	37.0	36.3	9.2	1.9	52.7	45.4
電気機械器具製造業	652	18.4	34.5	34.7	9.2	3.2	52.9	43.9
情報通信機械器具製造業	62	16.1	32.3	33.9	12.9	4.8	48.4	46.8
輸送用機械器具製造業	674	21.7	42.6	28.9	4.6	2.2	64.2	33.5
その他	246	22.8	29.3	35.8	8.1	4.1	52.0	43.9
【従業員規模】								
30人未満	1,767	24.8	35.7	30.3	7.4	1.8	60.5	37.7
30～99人	1,711	22.9	38.1	31.2	6.3	1.5	61.0	37.5
100～299人	573	18.0	39.4	36.1	5.6	0.9	57.4	41.7
300人以上	158	15.8	44.3	32.3	7.0	0.6	60.1	39.2

(3) 定着を促すための施策

ものづくり人材の定着を促すための施策として、実際に取り組んだことがあるものを選んでもらった(複数回答)。結果をみると、「賃金水準の向上」が52.3%で最も多く、次いで、「能力を処遇に反映」(43.2%)、「会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示」(36.3%)、「業績を処遇に反映」(31.6%)、「職場の人間関係の改善」(30.6%)、「能力開発・教育訓練の実施」(28.4%)などの順で多かった(図表3-1-31)。

企業規模別にみると、「賃金水準の向上」は規模の大小にかかわらず高い割合となっており、また、規模が小さくなるほど割合が高まる(「30人未満」で55.3%、「30～99人」で51.7%など)。一方、「会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示」、「業績を処遇に反映」、「能力開発・教育訓練の実施」、「『提案制度』など従業員の意見を吸い上げる取り組み」、「福利厚生充実」、「社員の家庭生活(育児・介護)などへの配慮」では、規模が大きくなるほど実施割合が高くなり、かつ、規模間での実施割合の差が大きくなっている。

図表3-1-31 ものづくり人材の定着を促すための施策のうち、実際に取り組んだことがあるもの（複数回答） (単位：%)

	n	賃金水準の向上	能力を処遇に反映	会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示	業績を処遇に反映	職場の人間関係の改善	能力開発・教育訓練の実施	「提案制度」など従業員の意見を吸い上げる取り組み	福利厚生の充実	労働時間の短縮	社員の家庭生活（育児・介護）などへの配慮	仕事の裁量性の向上	チャーター制度・メンター制度の導入	苦情処理の仕組みの整備・充実	キャリアに関する相談（キャリア・コンサル）の実施	その他	特に取組は行っていない	無回答	
計	5,785	52.3	43.2	36.3	31.6	30.6	28.4	25.8	22.6	17.4	17.0	11.8	7.9	6.8	1.6	0.7	8.5	1.0	
【従業員規模】																			
30人未満	1,767	55.3	42.9	33.4	29.7	31.5	21.7	18.7	22.2	17.6	16.1	13.4	7.1	5.1	1.0	1.0	9.7	0.8	
30～99人	1,711	51.7	45.7	41.0	34.0	28.5	32.8	32.8	21.4	15.3	16.8	12.0	7.7	6.4	1.8	0.7	7.1	0.4	
100～299人	573	47.1	45.9	44.0	37.2	28.6	45.7	40.7	28.1	19.0	21.6	8.0	11.5	9.4	2.6	0.5	5.4	0.2	
300人以上	158	42.4	50.6	53.2	49.4	32.3	57.6	34.8	37.3	26.6	34.8	10.1	22.2	22.8	8.2	0.6	6.3	1.3	

1.1. ものづくり人材の確保・育成における課題

ものづくり人材の確保・育成において、どのようなことが課題となっているか尋ねたところ（複数回答）、「若年ものづくり人材を十分に確保できない」が45.6%で最も多く、次いで「指導される側の能力や意欲が不足している」(36.4%)、「指導する側の人材が不足している」(34.8%)、「育成を行う時間がない」(33.9%)、「指導する側の能力や意欲が不足している」(28.8%)、「社員間のコミュニケーションが不足している」(24.5%)などの順で多かった（図表3-1-32）。

企業規模別にみると、「30人未満」と「30～99人」では「若年ものづくり人材を十分に確保できない」の割合が最も高かったが（それぞれ52.1%、46.7%）、「100～299人」では「指導する側の人材が不足している」(43.6%)、「300人以上」では「育成を行う時間がない」(55.7%)の割合が最も高い。

図表3-1-32 ものづくり人材の確保・育成における課題（複数回答） (単位：%)

	n	若年ものづくり人材を十分に確保できない	指導される側の能力や意欲が不足している	指導する側の人材が不足している	育成を行う時間がない	指導する側の能力や意欲が不足している	社員間のコミュニケーションが不足している	育成ノウハウがない	育成を行う予算が不足している	伝承すべき技術が明確になっていない	ものづくり人材の定着が悪い	外部の訓練機関やコースの情報不足	その他	特に課題はない	無回答
計	5,785	45.6	36.4	34.8	33.9	28.8	24.5	18.2	15.7	12.6	12.0	3.8	1.0	6.8	1.7
【従業員規模】															
30人未満	1,767	52.1	38.6	31.4	33.2	25.6	22.8	18.8	19.1	10.9	13.9	3.7	1.2	6.9	1.3
30～99人	1,711	46.7	37.6	40.4	34.9	32.9	26.3	20.6	14.3	14.1	11.2	3.5	0.8	5.4	1.1
100～299人	573	36.8	33.3	43.6	37.2	35.1	30.0	22.2	11.5	15.7	8.9	4.5	0.9	5.9	0.7
300人以上	158	29.7	33.5	42.4	55.7	32.9	33.5	17.1	10.1	22.2	8.2	4.4	0.6	1.9	1.9

第2節 労働生産性の向上に向けた人材育成の取り組み等について

1. 労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）

労働生産性を向上させる⁴ために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）として、どのようなものがあるか尋ねた（複数回答）。

結果をみると、「改善の積み重ねによるコスト削減」が55.0%で最も多く、次いで、「受注の拡大」(44.9%)、「改善の積み重ねによる納期の短縮」(37.3%)、「営業力の強化」(32.7%)、「従来の製品や技術への付加価値の付与」(31.6%)、「単品、小ロットへの対応」(30.5%)、「他社にはできない加工技術の確立」(30.0%)、「革新的な新製品や技術の開発」(17.0%)などの順で多かった（図表3-2-1）。

企業規模別にみると、どの規模においても「改善の積み重ねによるコスト削減」の割合が最も高く、かつ、規模が大きくなるほど割合は高まり、「300人以上」での同割合は86.1%と8割以上に達している。「従来の製品や技術への付加価値の付与」、「革新的な新製品や技術の開発」、「新しい生産工程の確立」は規模間での差が大きく、規模の大きいところでの回答割合の高さが目立つ。

図表3-2-1 労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）（複数回答）（単位：%）

	改善の積み重ねによるコスト削減	受注の拡大	改善の積み重ねによる納期の短縮	営業力の強化	従来の製品や技術への付加価値の付与	単品、小ロットへの対応	他社にはできない加工技術の確立	革新的な新製品や技術の開発	新しい生産工程の確立	製品の設計・デザイン力の強化	成長分野や、参入が難しい分野への進出	グローバル展開の促進	その他	特に取り組みは行っていない	無回答	
計	5,785	55.0	44.9	37.3	32.7	31.6	30.5	30.0	17.0	14.9	11.5	11.4	8.7	0.8	5.9	2.0
【従業員規模】																
30人未満	1,767	47.1	45.7	36.7	30.4	31.6	33.6	29.7	14.0	12.1	10.4	11.1	5.4	1.0	7.7	1.9
30～99人	1,711	60.9	46.2	38.7	34.8	31.2	32.3	27.5	17.8	15.7	10.8	12.2	8.5	0.5	4.6	1.0
100～299人	573	73.8	44.9	40.7	38.6	33.7	27.1	31.2	19.5	19.9	14.7	13.6	18.0	0.7	1.9	0.7
300人以上	158	86.1	39.2	52.5	39.9	49.4	29.1	38.6	40.5	35.4	25.9	22.8	41.1	0.6	1.3	0.0

⁴ 本調査では、労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」と定義した。また、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の高付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」と捉えることとした。

2. 労働生産性を向上させる（自社の「強み」を伸ばす）取り組みを進めるための施策

（1）各施策の実施状況と効果

労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）を進めるため、過去3年間で、<a. 人材確保や人材育成・能力開発>、<b. 人事労務管理（労働時間短縮等）>、<c. ICT（情報通信技術）化>、<d. 自動化・機械化>、<e. 生産設備・工程の改善>、<f. 生産管理>のそれぞれの分野に該当する施策を実施したかを尋ねるとともに⁵、実施した企業にのみ、その効果を聞いた。

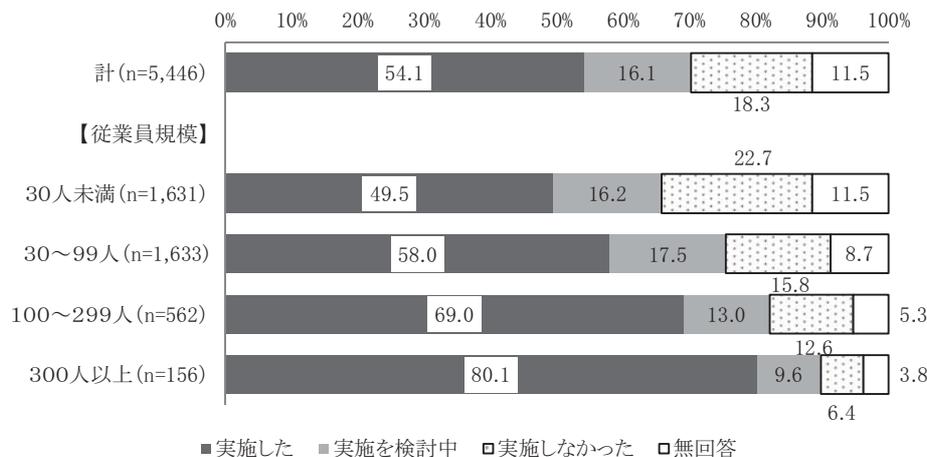
<a. 人材確保や人材育成・能力開発>

①該当する施策の実施の有無

【人材確保や人材育成・能力開発】の分野では、「実施した」が54.1%、「実施を検討中」が16.1%、「実施しなかった」が18.3%となっている（図表3-2-2）。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施した」とする企業割合が高くなっており、「300人以上」では8割（80.1%）が「実施した」と回答した。

図表3-2-2 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、<a. 人材確保や人材育成・能力開発>に該当する分野の施策を実施したか（単位：%）

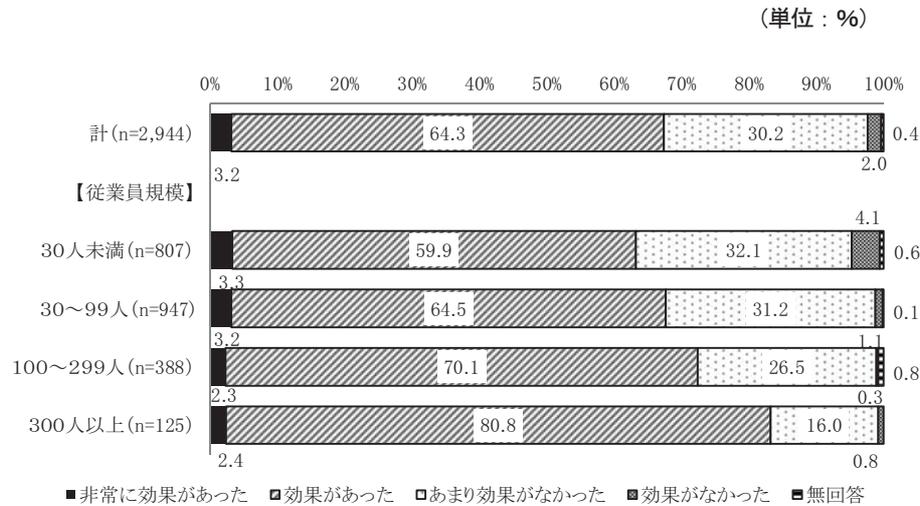


②実施した際の効果

「実施した」と回答した企業（n=2,944）に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が3.2%、「効果があった」が64.3%、「あまり効果がなかった」が30.2%、「効果がなかった」が2.0%だった（図表3-2-3）。

⁵ 本設問は、労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）としてどのようなものがあるか尋ねた設問で、「特に取り組みは行っていない」と回答した以外の企業（n=5,446）が回答した。

図表 3-2-3 <a. 人材確保や人材育成・能力開発>に該当する分野の施策を実施した際の効果



③効果があつた<人材確保や人材育成・能力開発>にかかる施策の具体的な内容

<人材確保や人材育成・能力開発>に該当する分野の施策を実施し、「非常に効果があつた」もしくは「効果があつた」と回答した企業 (n=1,987) に対し、効果があつた施策の具体的な内容を尋ねたところ (複数回答)、「正社員の採用の強化」が 50.2%で最も多く、次いで、「改善提案や小集団活動・QCサークルの奨励」(29.5%)、「技能伝承のための取り組み」(25.1%)、「自社の技能マップの作成・活用」(18.3%)、「非正社員の正社員への登用」(18.2%)、などの順で多かつた (図表 3-2-4)。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「正社員の採用の強化」の割合が最も高い。「改善提案や小集団活動・QCサークルの奨励」は、規模の大きい企業の方がおおむね実施割合が高くなっており、一方、「技能伝承のための取り組み」をあげる企業割合は「30人未満」が最も高い (31.8%)。

図表 3-2-4 効果があつた人材確保や人材育成・能力開発にかかる施策の具体的な内容 (複数回答)

(単位：%)

	n	正社員の採用の強化	改善提案や小集団活動・QCサークルの奨励	技能伝承のための取り組み	自社の技能マップの作成・活用	非正社員の正社員への登用	Officer/JTの強化・拡大	自己啓発活動の奨励・支援	非正社員の活用	育成計画の作成	社内検定など能力評価制度の導入	タレント制度など育成・メンタリングの導入	その他	無回答
計	1,987	50.2	29.5	25.1	18.3	18.2	15.8	14.9	14.6	11.7	9.4	9.0	3.2	2.6
【従業員規模】														
30人未満	510	50.6	17.6	31.8	14.9	11.8	11.4	13.1	13.1	9.6	5.5	10.4	4.3	2.0
30~99人	641	50.1	32.3	19.5	20.0	20.3	19.2	14.2	16.5	12.8	9.8	7.5	1.9	2.5
100~299人	281	49.5	49.5	18.1	23.8	30.6	19.6	20.3	18.9	14.2	13.9	8.2	2.8	1.8
300人以上	104	57.7	46.2	19.2	26.0	38.5	27.9	24.0	24.0	16.3	16.3	20.2	5.8	0.0

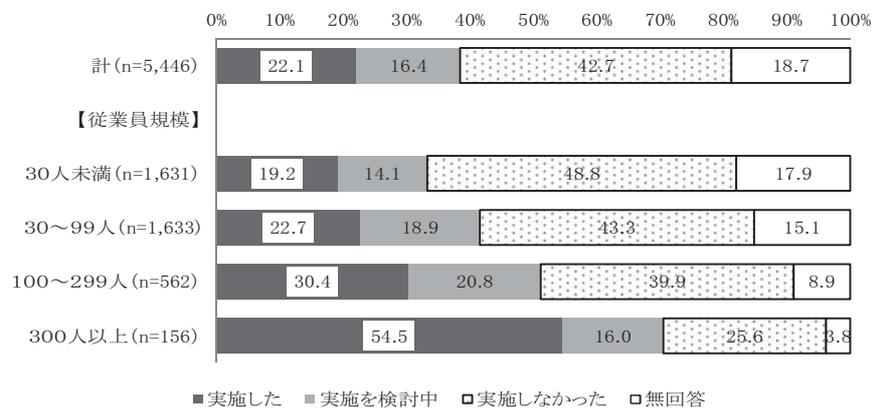
<b. 人事労務管理（労働時間短縮等）>

①該当する施策の実施の有無

【人事労務管理（労働時間短縮等）】の分野では、「実施した」が22.1%、「実施を検討中」が16.4%、「実施しなかった」が42.7%となっている（図表3-2-5）。

企業規模別にみると、「300人以上」では「実施した」が過半数（54.5%）だったが、それ以外の規模ではいずれも「実施した」とする企業割合は10%台～30%台となっている。

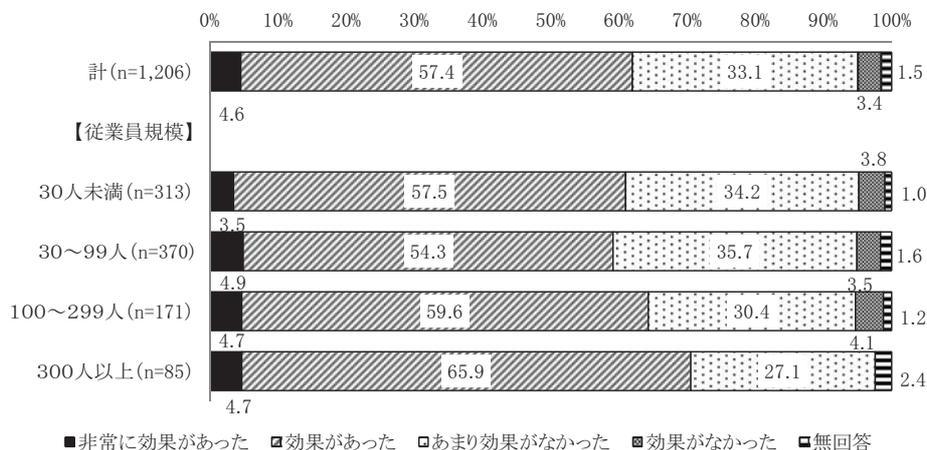
図表3-2-5 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、
<b. 人事労務管理（労働時間短縮等）>に該当する分野の施策を実施したか（単位：%）



②実施した際の効果

「実施した」と回答した企業 (n=1,206) に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が4.6%、「効果があった」が57.4%、「あまり効果がなかった」が33.1%で、「効果がなかった」が3.4%だった（図表3-2-6）。

図表3-2-6 <b. 人事労務管理（労働時間短縮等）>に該当する分野の施策を実施した際の効果
(単位：%)



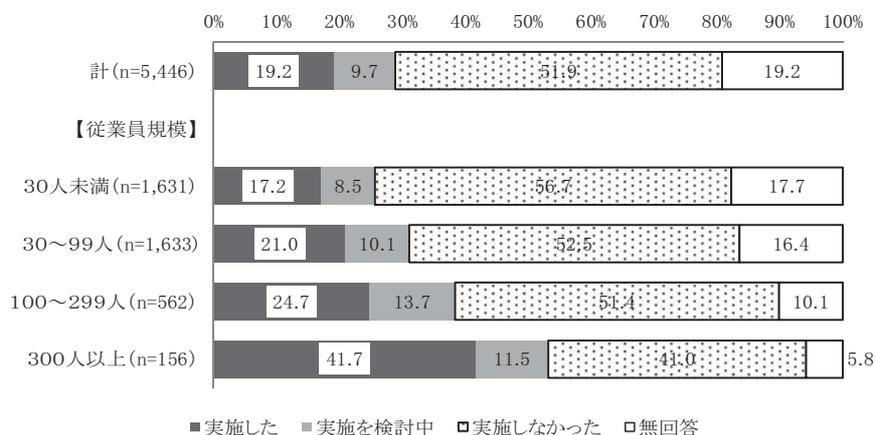
< c. ICT（情報通信技術）化 >

① 該当する施策の実施の有無

【ICT（情報通信技術）化】の分野では、「実施した」が19.2%、「実施を検討中」が9.7%、「実施しなかった」が51.9%となっている（図表3-2-7）。

企業規模別にみると、「30人未満」と「30～99人」では、「実施した」とする割合が2割前後（それぞれ17.2%、21.0%）にとどまったが、「300人以上」では4割以上（41.7%）に達した。

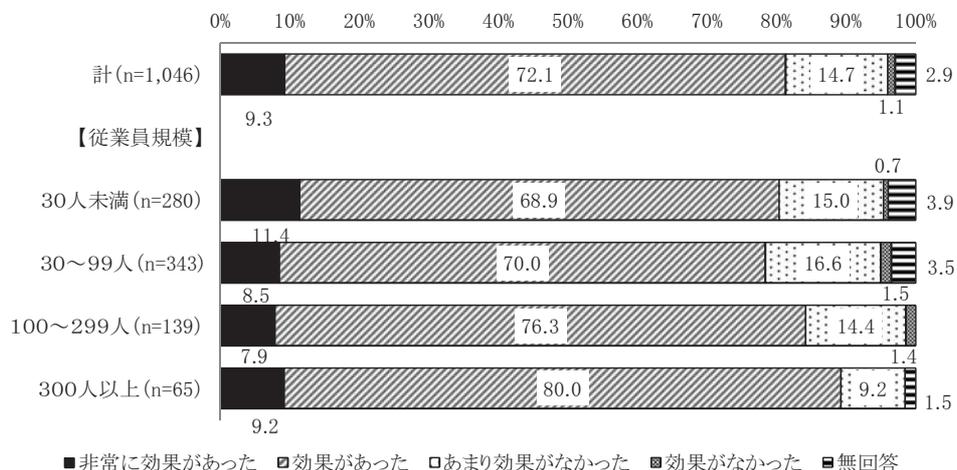
図表3-2-7 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、
< c. ICT（情報通信技術）化 >に該当する分野の施策を実施したか（単位：%）



② 実施した際の効果

「実施した」と回答した企業 (n=1,046) に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が9.3%、「効果があった」が72.1%、「あまり効果がなかった」が14.7%、「効果がなかった」が1.1%と、程度に差こそあれ8割以上が効果があったとしている（図表3-2-8）。

図表3-2-8 < c. ICT（情報通信技術）化 >に該当する分野の施策を実施した際の効果（単位：%）



③どのような面で ICT 化を進めたか

＜ICT（情報通信技術）化＞に該当する分野の施策を「実施した」もしくは「実施を検討中」と回答した企業（n=1,575）に対し、どのような面で ICT 化を進めたか尋ねたところ（複数回答）、「生産管理」が 51.6%と最も多く、次いで、「受・発注管理」（49.0%）、「自社の設備・工場間のネットワーク化」（26.9%）、「製造段階」（26.7%）、「設計段階」（23.4%）、「品質管理」（21.8%）、「コスト管理」（21.2%）、「顧客や製品市場に関する情報の収集」（12.3%）などの順が多かった（図表 3-2-9）。

企業規模別にみると、「30人未満」では「受・発注管理」の割合が最も高く（51.1%）、それ以外の規模では「生産管理」の割合が最も高かった。「300人以上」では「生産管理」「受・発注管理」以外にも、「自社の設備・工場間のネットワーク化」や「コスト管理」、「製造段階」、「品質管理」、「設計段階」で3割を超える回答割合となっている。

図表 3-2-9 どのような面で ICT 化を進めたか（複数回答）（単位：%）

	n	生産管理	受・発注管理	自社の設備・工場間のネットワーク化	製造段階	設計段階	品質管理	コスト管理	顧客や製品市場に関する情報の収集	その他	無回答
計	1,575	51.6	49.0	26.9	26.7	23.4	21.8	21.2	12.3	1.8	8.4
【従業員規模】											
30人未満	419	47.7	51.1	24.3	27.0	24.1	18.9	20.5	17.2	1.4	7.2
30～99人	508	55.7	50.2	26.6	24.2	21.1	21.3	21.9	8.5	2.4	9.3
100～299人	216	55.1	46.8	30.1	25.5	20.8	22.2	14.8	9.3	1.4	6.9
300人以上	83	65.1	51.8	38.6	42.2	30.1	31.3	34.9	14.5	2.4	6.0

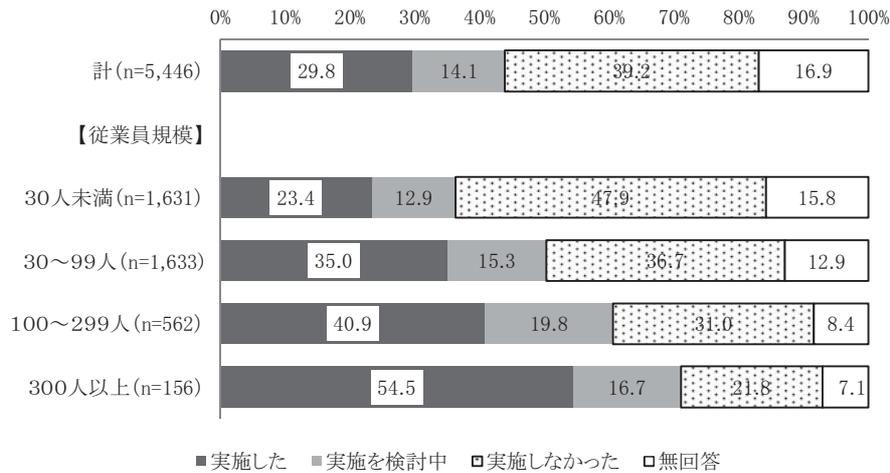
＜d. 自動化・機械化＞

①該当する施策の実施の有無

【自動化・機械化】の分野では、「実施した」が 29.8%、「実施を検討中」が 14.1%、「実施しなかった」が 39.2%となっている（図表 3-2-10）。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施した」とする割合が高くなっており、30人以上の各規模では「実施した」＋「実施を検討中」が半数以上となっている。

図表3-2-10 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、
 <d. 自動化・機械化>に該当する分野の施策を実施したか (単位：%)

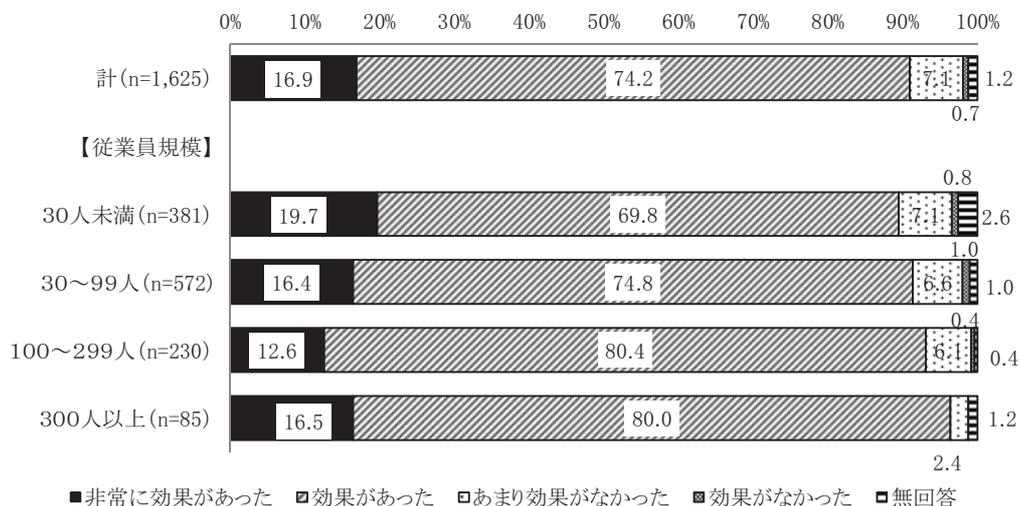


②実施した際の効果

「実施した」と回答した企業 (n=1,625) に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が 16.9%、「効果があった」が 74.2%、「あまり効果がなかった」が 7.1%、「効果がなかった」が 0.7%と、程度に差こそあれ 9 割以上が、効果があったとしている (図表3-2-11)。

企業規模別にみると、いずれの規模もおおむね 9 割以上の企業が、効果があったと回答している。

図表3-2-11 <d. 自動化・機械化>に該当する分野の施策を実施した際の効果 (単位：%)

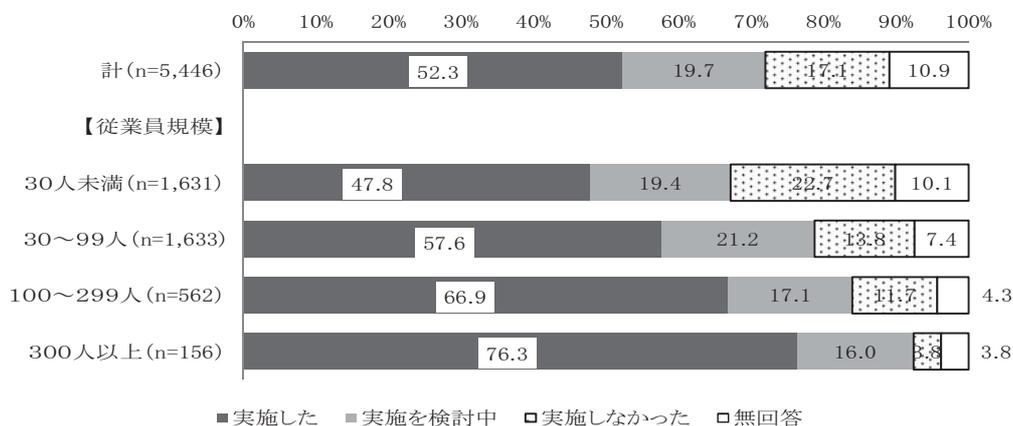


＜e. 生産設備・工程の改善＞

①該当する施策の実施の有無

【生産設備・工程の改善】の分野では、「実施した」が52.3%、「実施を検討中」が19.7%、「実施しなかった」が17.1%で、半数以上の企業が実施したとしている（図表3-2-12）。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施した」とする割合が高くなるとともに、「30人未満」でも「実施した」とする企業割合が5割近くに及ぶ（47.8%）。

図表3-2-12 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、
＜e. 生産設備・工程の改善＞に該当する分野の施策を実施したか（単位：％）

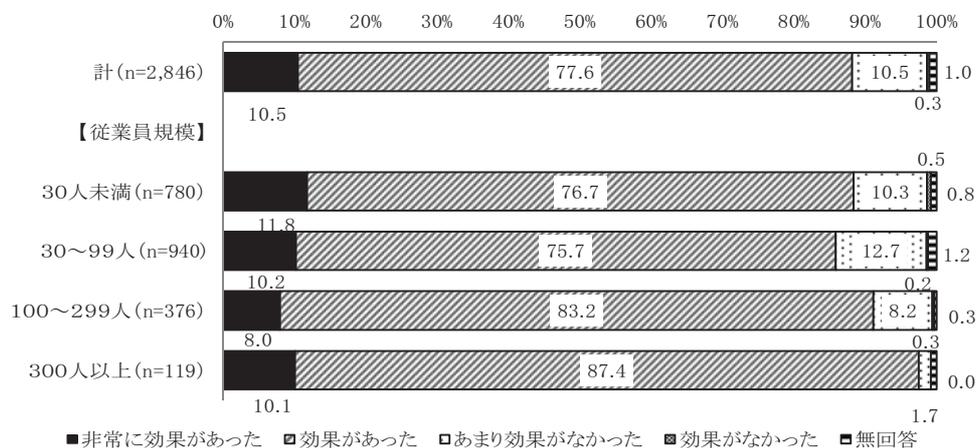


②実施した際の効果

「実施した」と回答した企業（n=2,846）に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が10.5%、「効果があった」が77.6%、「あまり効果がなかった」が10.5%、「効果がなかった」が0.3%となっている（図表3-2-13）。

企業規模別にみると、いずれの規模も差こそあれ効果があったとする企業が8割以上となっており、「100～299人」及び「300人以上」では9割以上に達している。

図表3-2-13 ＜e. 生産設備・工程の改善＞に該当する分野の施策を実施した際の効果（単位：％）

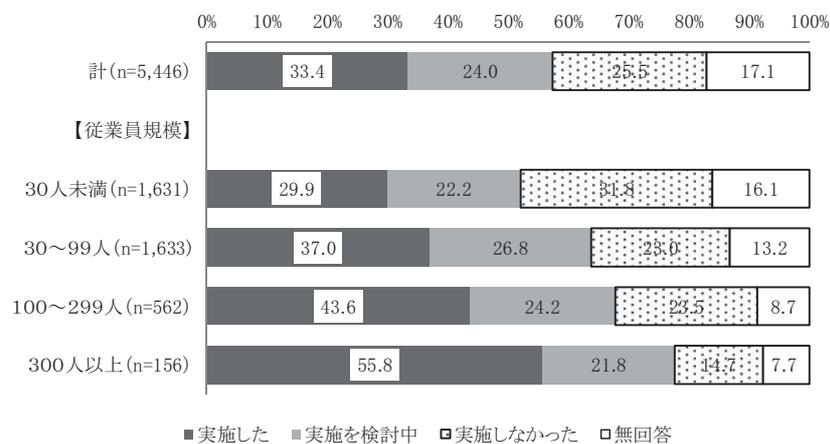


< f. 生産管理 >

① 該当する施策の実施の有無

【生産管理】の分野では、「実施した」が33.4%、「実施を検討中」が24.0%、「実施しなかった」が25.5%となっている（図表3-2-14）。

図表3-2-14 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で、
< f. 生産管理 >に該当する分野の施策を実施したか（単位：％）

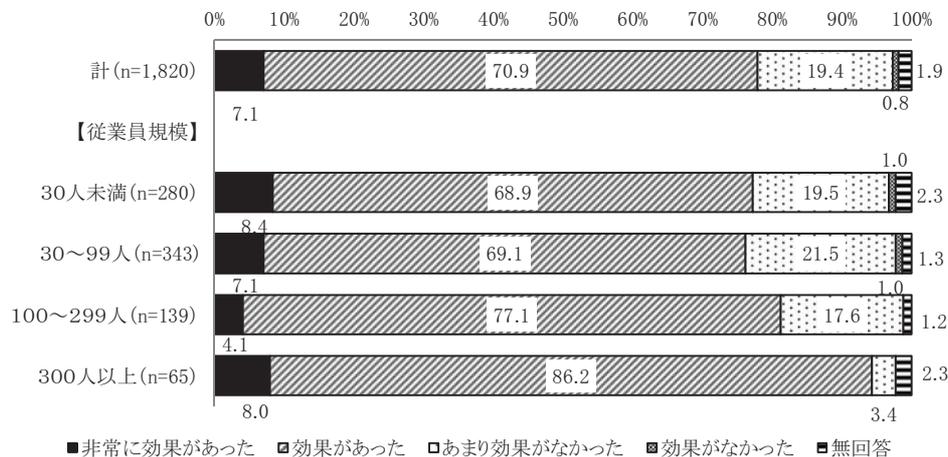


② 実施した際の効果

「実施した」と回答した企業 (n=1,820) に対し、効果を尋ねると、「非常に効果があった」が7.1%、「効果があった」が70.9%、「あまり効果がなかった」が19.4%、「効果がなかった」が0.8%となっている（図表3-2-15）。

企業規模別にみると、「300人以上」では、程度に差こそあれ9割以上（94.2%）の企業が効果があったとしている。

図表3-2-15 < f. 生産管理 >に該当する分野の施策を実施した際の効果（単位：％）



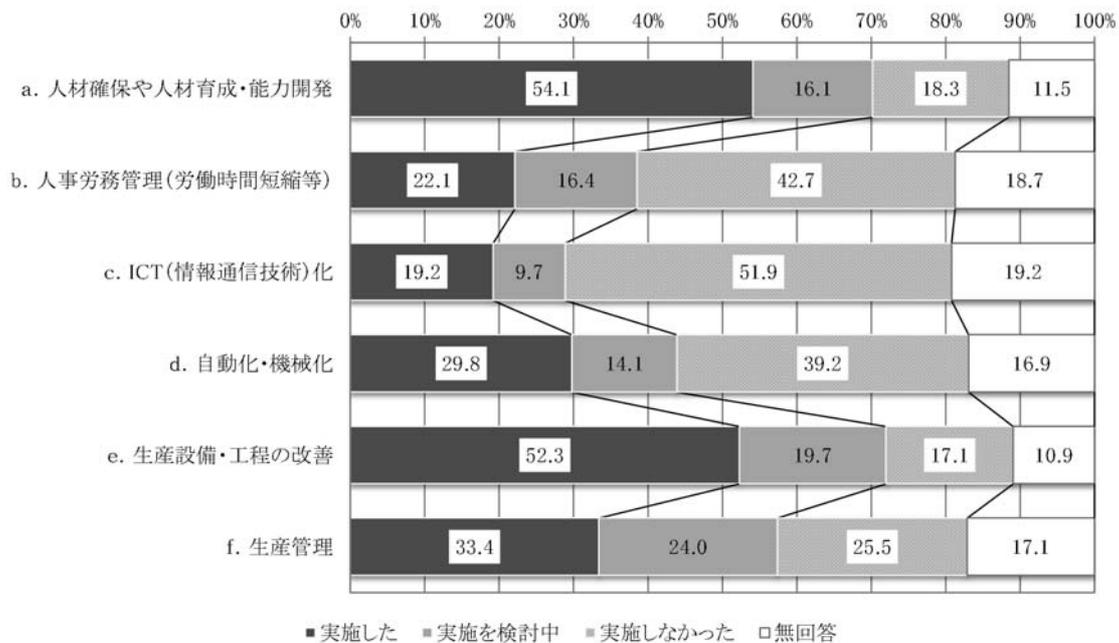
(2) 実施状況と効果の項目間での比較

労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）を進めるため、過去3年間で実施した各分野の施策の状況と、それぞれの効果の状況と比較した。

過去3年間で実施した各分野の施策の状況と比較すると、「実施した」とする企業割合が最も高かったのは「a. 人材確保や人材育成・能力開発」（54.1%）で、僅かの差で「e. 生産設備・工程の改善」（52.3%）が次いで高かった（図表3-2-16）。

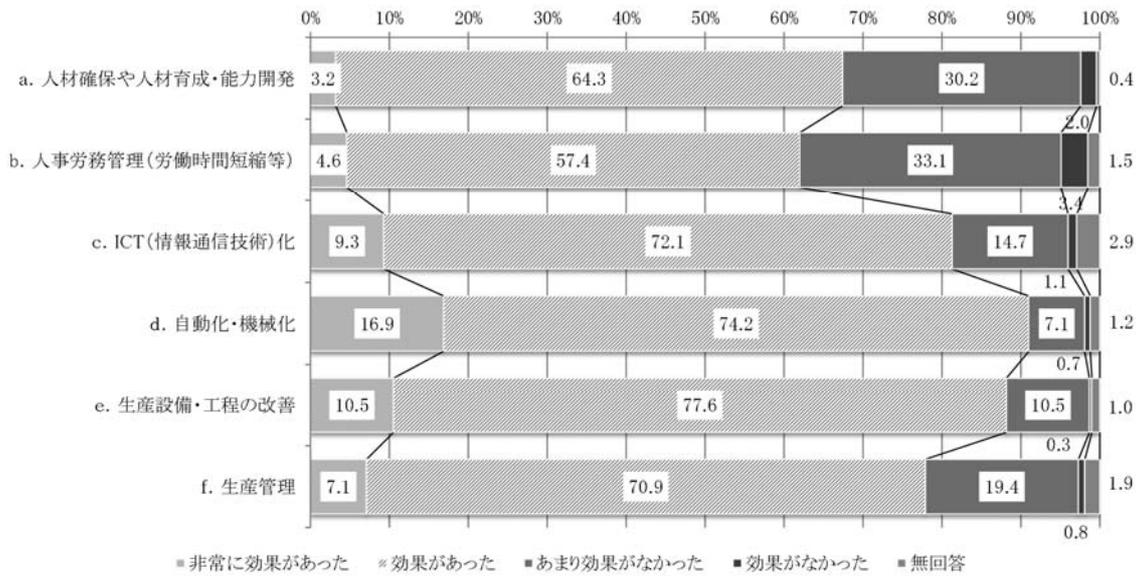
「実施を検討中」も含めた割合（「実施した」＋「実施を検討中」の割合）でみると、「a. 人材確保や人材育成・能力開発」、「e. 生産設備・工程の改善」ともに7割を超える。

図表3-2-16 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で実施した各分野の施策の状況 （単位：％）



次に、実施した際の効果を比較すると、効果があった（「非常に効果があった」＋「効果があった」）とする企業の割合は、「d. 自動化・機械化」（91.1%）が最も高く、「c. ICT（情報通信技術）化」（81.4%）、「e. 生産設備・工程の改善」（88.1%）も8割以上で効果があったとしている（図表3-2-17）。

図表 3-2-17 各分野の施策を実施した際の効果 (単位：%)



3. ICT化を実施する上での課題

すべての回答企業に対して、ICT化を実施する場合の課題を尋ねたところ(複数回答)、「人材の不足」が34.1%で最も多く、次いで、「予算の不足」(28.5%)、「ノウハウの不足」(28.4%)、「他に優先する課題がある」(18.5%)、「効果がわからない」(14.3%)などの順で多かった(図表3-2-18)。

企業規模別にみると、「300人以上」を除くすべての規模で「人材の不足」の割合が最も高く(「30人未満」が34.7%、「30~99人」が34.5%、「100~299人」が38.8%)、「300人以上」では「予算の不足」(37.8%)の回答割合が最も高かった。

「効果がわからない」とする企業割合は規模が小さくなるほど高くなる。

図表 3-2-18 ICT化を実施する場合、何が課題となるか(複数回答) (単位：%)

	n	人材の不足	予算の不足	ノウハウの不足	他に優先する課題がある	効果がわからない	その他	特に課題はない	無回答	何らかの課題がある	特に課題はない
計	5,446	34.1	28.5	28.4	18.5	14.3	1.2	8.7	25.3	66.0	8.7
【従業員規模】											
30人未満	1,631	34.7	29.9	27.7	18.9	16.4	1.3	9.4	24.6	66.0	9.4
30~99人	1,633	34.5	30.1	32.6	19.2	14.8	1.2	8.1	22.4	69.5	8.1
100~299人	562	38.8	29.4	31.7	20.5	11.4	1.1	9.8	19.8	70.5	9.8
300人以上	156	35.9	37.8	28.8	23.7	9.0	3.8	12.2	15.4	72.4	12.2

4. 3年前と比べた労働生産性の変化

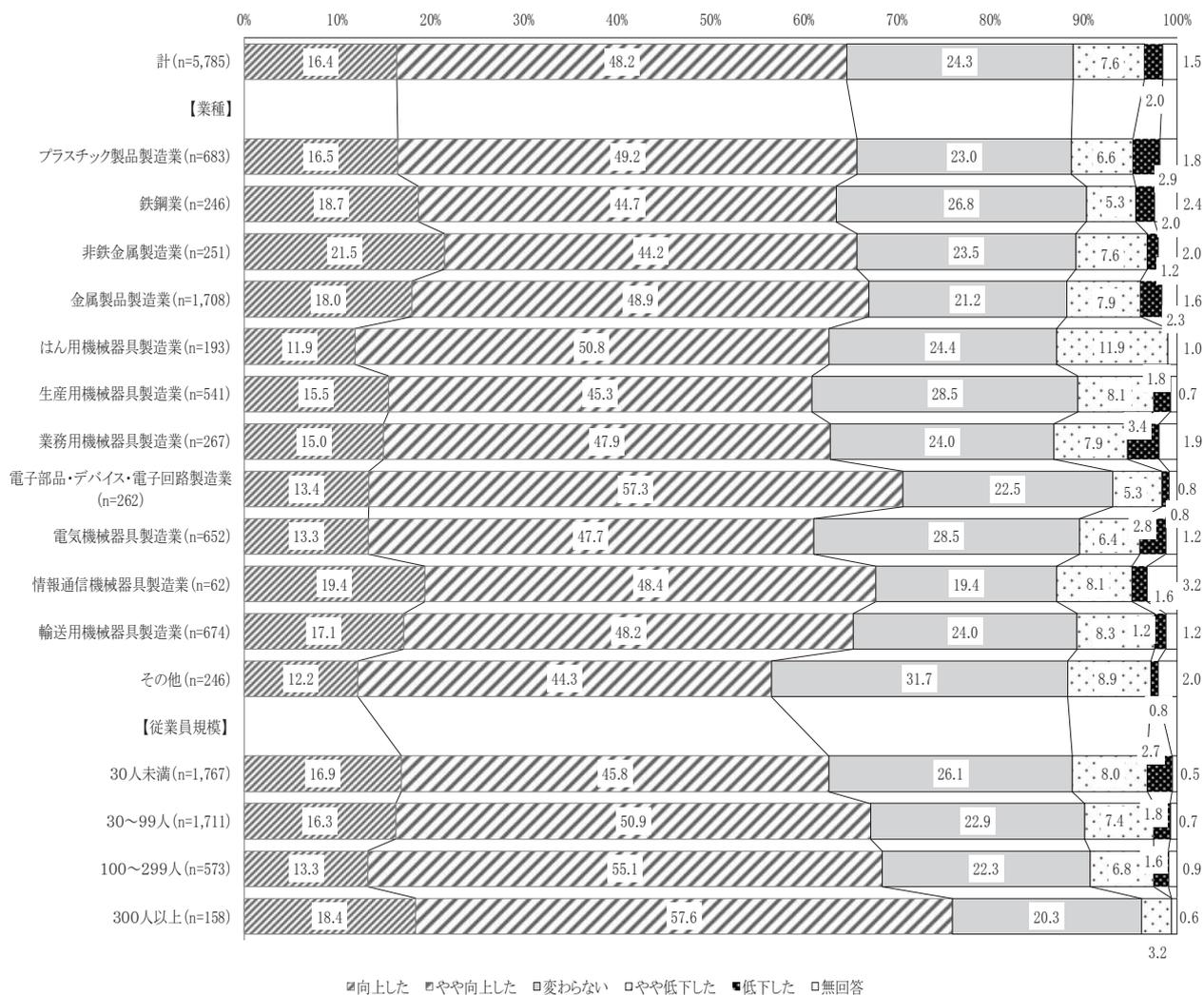
(1) 3年前との比較

自社の労働生産性が3年前と比べ、どのように変化したと考えるか尋ねたところ、「向上した」が16.4%、「やや向上した」が48.2%、「変わらない」が24.3%、「やや低下した」が7.6%、「低下した」が2.0%で、程度に差こそあれ向上した（「向上した」+「やや向上した」）とする企業が全体の6割以上を占めた（図表3-2-19）。

業種別にみると、向上した（「向上した」+「やや向上した」）とする企業割合が最も高かったのは「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（70.7%）で、「情報通信機械器具製造業」（67.8%）がこれに続いた。

企業規模別にみると、向上した（「向上した」+「やや向上した」）とする企業割合は規模が大きくなるほど高くなる。

図表3-2-19 3年前と比べた自社の労働生産性の変化をどう考えているか (単位：%)



(2) 労働生産性の向上分の配分先

3年前と比べて、労働生産性が「向上した」と回答した企業（n=946）に対し、労働生産性の向上分をどういった分野に配分したか尋ねた（複数回答）。結果をみると、「設備への投資」が65.1%で最も多く、次いで「賃金など処遇の改善」（51.6%）、「人材の確保・育成」（46.7%）、「作業環境の整備」（40.6%）などの順で多かった（図表3-2-20）。

企業規模別にみると、いずれの規模も「設備への投資」の割合が最も高かった（ただし、「300人以上」では「賃金など処遇の改善」58.6%と同率のトップ）。「営業力の強化」や「人事諸制度の充実」は、規模によって割合の差が大きい。

図表3-2-20 労働生産性の向上分をどういった分野に配分したか（複数回答）（単位：％）

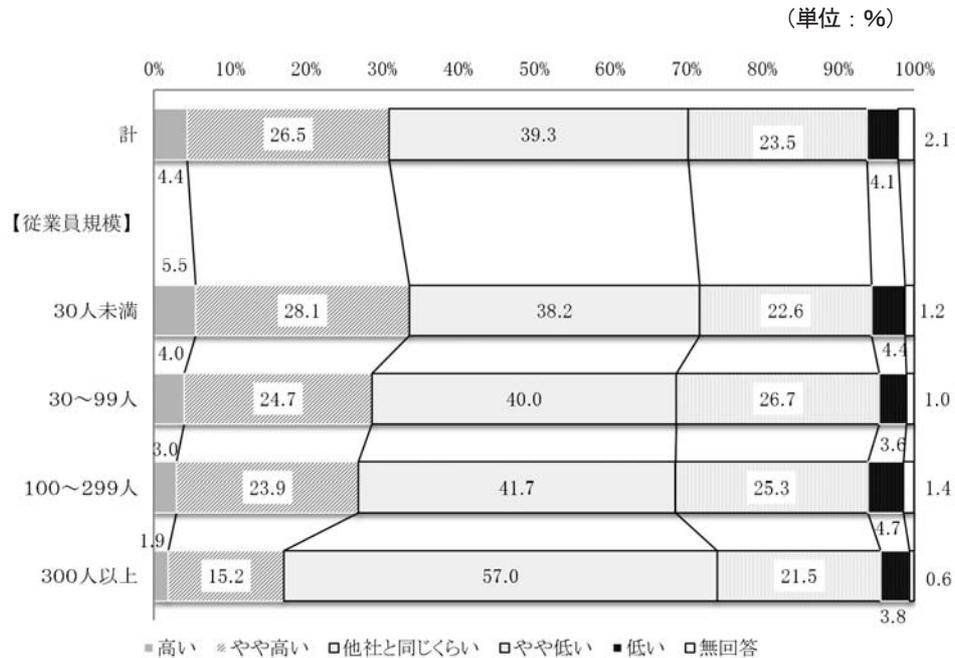
	n	設備への投資	賃金など処遇の改善	人材の確保・育成	作業環境の整備	営業力の強化	福利厚生 の充実	内部留保	研究開発への投資	ICT（情報通信技術） 化の推進	人事諸制度の充実	その他	無回答
計	946	65.1	51.6	46.7	40.6	17.4	17.3	14.1	11.9	11.6	6.9	1.3	0
【従業員規模】													
30人未満	298	63.8	56.0	43.6	41.9	19.5	17.8	11.7	9.1	11.7	5.0	1.7	0
30～99人	279	72.4	45.9	50.5	43.0	17.6	16.8	15.4	12.5	13.6	9.0	1.4	0
100～299人	76	67.1	40.8	47.4	36.8	14.5	21.1	10.5	19.7	22.4	9.2	1.3	0
300人以上	29	58.6	58.6	51.7	44.8	3.4	27.6	13.8	17.2	17.2	27.6	6.9	0

5. 同業他社と比べた自社の労働生産性

現在の、同業同規模の他社と比べた場合の自社の労働生産性をどう考えているか尋ねたところ、「高い」が4.4%、「やや高い」が26.5%、「他社と同じくらい」が39.3%、「やや低い」が23.5%、「低い」が4.1%で、「他社と同じくらい」とする企業が最も多かったものの、高いと考える企業（「高い」＋「やや高い」、30.9%）が、低いと考える企業（「やや低い」＋「低い」、27.6%）を上回った（図表3-2-21）。

企業規模別にみると、高いと考える企業（「高い」＋「やや高い」）の割合は、規模が小さくなるほど高まる。

図表3-2-21 現在の、同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性をどう考えているか



6. 労働生産性の向上に対する考え方

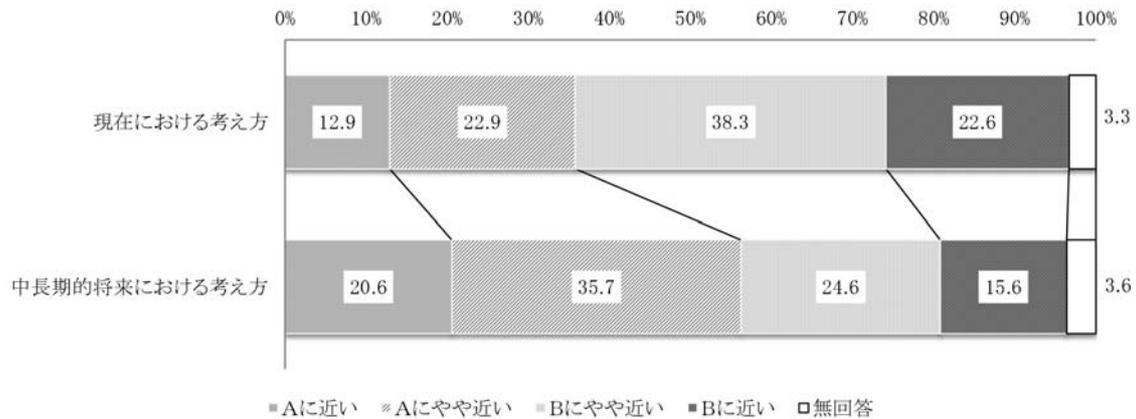
労働生産性の向上に対する考え方として、「A:新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』が重要」、「B:効率化の向上が重要」——という2つの考え方を示したうえで、【現在における考え方】と【中長期的将来における考え方】に分けて、どちらの考え方に近いか尋ねた。

結果をみると、【現在における考え方】では、「Aに近い」が12.9%、「Aにやや近い」が22.9%、「Bにやや近い」が38.3%、「Bに近い」が22.6%で、Bに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、60.9%）がAに近い（「Aに近い」+「Aにやや近い」、35.8%）を20ポイント以上、上回った（図表3-2-22）。

【中長期的将来における考え方】では、「Aに近い」が20.6%、「Aにやや近い」が35.7%、「Bにやや近い」が24.6%、「Bに近い」が15.6%で、【現在における考え方】とは異なり、Aに近い（「Aに近い」+「Aにやや近い」、56.3%）がBに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、40.1%⁶）を上回った。

⁶ 「Bにやや近い」と「Bに近い」の回答数の実数を足し、割合を算出しているため、図表3-2-22のそれぞれの割合を足し上げた数字（40.2%）とは一致しない。

図表 3-2-2 現在と中長期的将来についての労働生産性向上に対する考え方 (単位: %)



企業規模別にみると、「100～299人」や「300人以上」では、Aに近いと考える企業の割合が【中長期的将来における考え方】になるとより高まる傾向にある(図表 3-2-2 3)。

図表 3-2-2 3 現在と中長期的将来についての労働生産性向上に対する考え方 (企業規模別)

(単位: %)

n		Aに近い	Aにやや近い	Bにやや近い	Bに近い	無回答	Aに近い計	Bに近い計
<現在における考え方>								
30人未満	1,767	15.2	24.8	35.1	22.9	2.0	40.0	58.0
30～99人	1,711	12.3	21.3	39.6	25.0	1.9	33.6	64.5
100～299人	573	9.4	21.3	43.6	24.4	1.2	30.7	68.1
300人以上	158	8.9	28.5	38.0	24.1	0.6	37.3	62.0
<中長期的将来における考え方>								
30人未満	1,767	22.2	35.8	23.9	15.9	2.2	58.1	39.8
30～99人	1,711	20.7	36.8	24.5	15.8	2.1	57.5	40.4
100～299人	573	19.9	40.1	22.5	16.2	1.2	60.0	38.7
300人以上	158	24.1	45.6	19.0	9.5	1.9	69.6	28.5

7. 労働生産性の向上に資する人材育成・確保において、行政に対して要望するもの

労働生産性の向上に資する人材育成・確保にかかる行政からの支援について、どのようなものを要望するか尋ねたところ(複数回答)、「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額」が 34.0%で最も多く、次いで、「ものづくり人材向け在職者訓練の充実」(26.2%)、「従業員の指導力強化に向けた勉強会の実施」(25.3%)、「教育訓練給付金制度や教育訓練機関等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報提供」(19.7%)、「熟練技能者による若年技能者への講習会の実施」(17.9%)などの順で多かった(図表 3-2-2 4)。

企業規模別にみると、「従業員の指導力強化に向けた勉強会の実施」や「教育訓練給付金制度や教育訓練機関等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報提供」、「eラーニングに対応した訓練コースの開発」では規模によって割合の差が大きく、それぞれ規模が大きくなるほど回答割合が高くなる。

図表3-2-24 労働生産性の向上に資する人材育成・確保において、行政に対して要望するもの
(複数回答) (単位：%)

	n	職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額	ものづくり人材向けに在職者訓練の充実	従業員の指導力強化に向けた勉強会の実施	教育訓練給付金制度や教育訓練機関等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報提供	熟練技能者による若年技能者への講習会の実施	製造現場の改善に向けたコンサルティングや相談窓口の設置	加工・組立技術のデータベース	企業ニーズに合致したオーダーメイド型職業訓練コースの設定	地域での職業訓練コースの設定状況に関する情報提供	ICT(情報通信技術)に対応した訓練コースの設定・拡充	eラーニングに対応した訓練コースの開発	ICT以外の新技術に対応した技能訓練用教材の開発	ICTに対応した技能訓練用教材の開発	ICT以外の新技術に対応した訓練コースの設定・拡充	その他	特に希望することはない	無回答
計	5,785	34.0	26.2	25.3	19.7	17.9	13.7	12.8	12.2	8.8	6.2	2.8	2.3	2.3	1.2	1.7	20.0	4.3
【従業員規模】																		
30人未満	1,767	35.6	25.1	22.2	18.3	17.2	13.4	11.8	11.8	8.0	5.0	1.6	1.8	1.9	0.7	2.0	22.8	3.7
30～99人	1,711	35.9	29.8	27.9	21.1	19.1	15.6	15.3	13.4	9.1	7.9	3.0	2.5	2.9	1.3	1.5	18.2	2.3
100～299人	573	35.1	28.3	33.0	29.7	18.2	16.9	13.6	14.7	9.8	7.0	6.5	2.4	2.4	1.2	1.2	14.5	1.9
300人以上	158	29.1	25.3	29.7	25.3	15.8	11.4	8.9	12.7	11.4	9.5	10.1	5.1	3.8	4.4	0.6	19.0	1.3

第3節 ものづくり現場における女性の活躍に向けた取り組みについて

1. 女性正社員等の人数の過去3年間での変化

(1) 女性正社員

女性の正社員の人数が過去3年間でどのように変化したか尋ねたところ、「増えた」が9.1%、「やや増えた」が14.8%、「ほぼ変わらない」が58.3%、「やや減った」が5.2%、「減った」が3.3%だった。増えたとする企業（「増えた」＋「やや増えた」、23.9%）の割合が、減ったとする企業（「やや減った」＋「減った」、8.5%）の割合を約15ポイント上回っている（図表3-3-1）。

企業規模別にみると、増えたとする企業の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「300人以上」では増えたとする企業割合（43.0%）が4割以上に達している。

図表3-3-1 過去3年間での人数の変化（女性正社員）（単位：%）

	n	増えた	やや増えた	ほぼ変わらない	やや減った	減った	無回答	増えた計	変わらない	減った計
計	5,785	9.1	14.8	58.3	5.2	3.3	9.3	23.9	58.3	8.5
【従業員規模】										
30人未満	1,767	8.1	10.3	65.2	5.4	4.6	6.3	18.4	65.2	10.1
30～99人	1,711	11.2	18.5	59.0	5.9	3.0	2.4	29.7	59.0	8.9
100～299人	573	10.8	26.5	54.8	5.1	1.7	1.0	37.3	54.8	6.8
300人以上	158	10.1	32.9	44.9	8.9	1.9	1.3	43.0	44.9	10.8

(2) 女性正社員のものづくり人材

女性正社員のものづくり人材の人数では、「増えた」が4.5%、「やや増えた」が9.9%、「ほぼ変わらない」が57.7%、「やや減った」が3.7%、「減った」が2.6%となっている。増えたとする企業（「増えた」＋「やや増えた」、14.5%）と、減ったとする企業（「やや減った」＋「減った」、6.3%）の割合を比べると、増えたとする企業の方が多（図表3-3-2）。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど増えたとする企業の割合は高くなっており、「300人以上」では増えたとする企業の割合が4割弱（38.6%）となっている。

図表3-3-2 過去3年間での人数的変化(女性正社員のものづくり人材) (単位:%)

	n	増えた	やや増えた	ほぼ変わらない	やや減った	減った	無回答	増えた計	変わらない	減った計
計	5,785	4.5	9.9	57.7	3.7	2.6	21.6	14.5	57.7	6.3
【従業員規模】										
30人未満	1,767	3.7	6.7	61.7	3.5	3.7	20.7	10.4	61.7	7.2
30~99人	1,711	5.8	12.0	64.8	4.4	2.4	10.6	17.8	64.8	6.8
100~299人	573	6.8	18.0	66.1	3.7	1.9	3.5	24.8	66.1	5.6
300人以上	158	8.2	30.4	48.7	8.9	1.3	2.5	38.6	48.7	10.1

(3) 女性の直接雇用の非正社員

女性の直接雇用の非正社員の人数では、「増えた」が4.2%、「やや増えた」が10.8%、「ほぼ変わらない」が53.5%、「やや減った」が4.9%、「減った」が3.2%となっている。増えたとする企業（「増えた」+「やや増えた」、15.0%）と、減ったとする企業（「やや減った」+「減った」、8.1%）の割合を比べると、増えたとする企業の方が多くなっている（図表3-3-3）。

図表3-3-3 過去3年間での人数的変化(女性の直接雇用非正社員) (単位:%)

	n	増えた	やや増えた	ほぼ変わらない	やや減った	減った	無回答	増えた計	変わらない	減った計
計	5,785	4.2	10.8	53.5	4.9	3.2	23.4	15.0	53.5	8.1
【従業員規模】										
30人未満	1,767	3.7	8.8	60.0	4.0	3.6	20.0	12.5	60.0	7.5
30~99人	1,711	5.8	15.1	57.9	7.5	2.8	10.9	20.9	57.9	10.3
100~299人	573	7.0	18.0	58.6	7.2	3.7	5.6	25.0	58.6	10.8
300人以上	158	5.7	21.5	62.7	7.0	1.9	1.3	27.2	62.7	8.9

(4) 女性の直接雇用非正社員のものづくり人材

女性の直接雇用非正社員のものづくり人材の人数では、「増えた」が2.9%、「やや増えた」が7.5%、「ほぼ変わらない」が55.1%、「やや減った」が3.9%、「減った」が3.0%となっている。増えたとする企業（「増えた」＋「やや増えた」、10.3%）と、減ったとする企業（「やや減った」＋「減った」、6.9%）の割合を比べると、増えたとする企業の方が多くなっている（図表3-3-4）。

図表3-3-4 過去3年間での変化(女性直接雇用非正社員のものづくり人材) (単位:%)

	n	増えた	やや増えた	ほぼ変わらない	やや減った	減った	無回答	増えた計	変わらない	減った計
計	5,785	2.9	7.5	55.1	3.9	3.0	27.6	10.3	55.1	6.9
【従業員規模】										
30人未満	1,767	2.4	5.1	61.4	2.7	3.5	25.0	7.5	61.4	6.1
30～99人	1,711	4.4	11.3	60.2	6.3	3.0	14.7	15.7	60.2	9.4
100～299人	573	5.1	14.1	63.5	5.8	3.7	7.9	19.2	63.5	9.4
300人以上	158	4.4	17.7	63.9	8.2	1.9	3.8	22.2	63.9	10.1

2. 女性ものづくり人材の採用ルート

(1) 正社員

女性のものづくり人材の採用ルートについて（複数回答）、「採用していない」と回答した企業を除いて集計した結果をみると、正社員では、「ハローワーク」が66.8%で最も割合が高く、次いで、「中・高校からの紹介」(22.2%)、「自社の社員や取引先からの紹介」(22.0%)、「大学・短大、高専からの紹介」(18.4%)、「パートやアルバイト、派遣などからの登用」(17.6%)などの順となっている（図表3-3-5）。

図表3-3-5 女性のものづくり人材の採用ルート ①正社員（複数回答）

※「採用していない」企業を除いて集計

（単位：％）

	n	ハローワーク	自社のHP	新聞やネットでの求人	大学・短大、高専からの紹介	中・高校からの紹介	公共職業訓練機関からの紹介	自社の社員や取引先からの紹介	民間の職業紹介会社からの紹介	パートやアルバイトの派遣などからの登用	紹介予定派遣	その他	無回答
計	4,796	66.8	15.5	16.9	18.4	22.2	11.7	22.0	11.5	17.6	5.0	2.5	11.9
【従業員規模】													
30人未満	1,345	67.4	10.6	16.0	8.6	11.1	9.7	22.5	8.0	12.6	3.0	2.9	13.1
30～99人	1,475	72.1	15.1	15.9	20.5	25.8	13.4	23.5	13.9	23.3	6.3	2.0	8.2
100～299人	517	69.2	29.0	25.7	39.8	47.4	14.9	21.9	17.4	29.4	9.7	1.9	5.2
300人以上	150	51.3	52.7	37.3	66.0	62.7	14.0	22.0	34.7	40.0	10.7	0.7	1.3

（２）直接雇用の非正社員

（１）と同様に、「採用していない」と回答した企業を除いて集計した直接雇用の非正社員の結果をみると、「ハローワーク」が48.6%で最も割合が高く、次いで、「自社の社員や取引先からの紹介」（18.3%）、「新聞やちらし、インターネットでの求人」（18.1%）、「パートやアルバイト、派遣などからの登用」（15.7%）などの順となっている（図表3-3-6）。

図表3-3-6 女性のものづくり人材の採用ルート ②直接雇用の非正社員（複数回答）

※「採用していない」企業を除いて集計

（単位：％）

	n	ハローワーク	自社のHP	新聞やネットでの求人	大学・短大、高専からの紹介	中・高校からの紹介	公共職業訓練機関からの紹介	自社の社員や取引先からの紹介	民間の職業紹介会社からの紹介	パートやアルバイトの派遣などからの登用	紹介予定派遣	その他	無回答
計	4,635	48.6	6.4	18.1	1.6	2.0	4.6	18.3	14.5	15.7	4.3	2.2	29.3
【従業員規模】													
30人未満	1,293	44.9	4.3	15.2	0.9	1.3	3.2	19.3	9.9	10.3	2.4	2.5	31.0
30～99人	1,426	57.9	7.6	21.2	2.0	2.4	5.0	21.4	16.3	17.1	5.2	2.5	18.8
100～299人	507	66.7	12.6	27.2	3.6	4.5	8.3	22.5	26.6	30.6	7.7	2.0	10.8
300人以上	144	66.0	17.4	41.0	4.9	7.6	11.8	26.4	44.4	43.8	12.5	2.8	6.9

3. 現在の女性ものづくり人材の有無

現在、女性のものづくり人材がいるかどうかについて、(1) 技能者 (2) 技術者——に分けて尋ねた。

(1) 技能者

技能者では、「いる」が46.3%、「いない」が50.9%で、4割以上の企業で女性の技能者がいた(図表3-3-7)。

業種別にみると、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(69.1%)や「情報通信機械器具製造業」(62.9%)などで比較的、「いる」とする企業割合が高い。

企業規模別にみると、規模が大きいほど女性技能者がいる割合は高まり、「100～299人」では7割以上(71.2%)、「300人以上」では8割以上(86.1%)となっている。

図表3-3-7 現在、女性のものづくり人材がいるか(技能者) (単位: %)

	n	いる	いない	無回答
計	5,785	46.3	50.9	2.8
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	52.4	44.7	2.9
鉄鋼業	246	28.0	69.9	2.0
非鉄金属製造業	251	46.2	50.6	3.2
金属製品製造業	1,708	42.2	55.1	2.8
はん用機械器具製造業	193	43.0	53.9	3.1
生産用機械器具製造業	541	31.8	64.7	3.5
業務用機械器具製造業	267	43.8	53.2	3.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	69.1	29.8	1.1
電気機械器具製造業	652	60.1	36.7	3.2
情報通信機械器具製造業	62	62.9	30.6	6.5
輸送用機械器具製造業	674	49.7	48.2	2.1
その他	246	38.6	58.5	2.8
【従業員規模】				
30人未満	1,767	36.0	61.7	2.3
30～99人	1,711	55.2	43.3	1.5
100～299人	573	71.2	28.6	0.2
300人以上	158	86.1	13.9	0.0

(2) 技術者

技術者では、「いる」が24.2%、「いない」が70.7%で、女性技術者がいる企業割合はほぼ4社に1社となっている(図表3-3-8)。

業種別にみると、「いる」とする企業割合は「情報通信機械器具製造業」(43.5%)が最も高い。企業規模別にみると、「いる」とする企業割合は「30人未満」では1割台(16.1%)にとどまるが、「300人以上」では7割以上(77.1%)に達する。

図表3-3-8 現在、女性のものでづくり人材がいるか (技術者) (単位: %)

	n	いる	いない	無回答
計	5,785	24.2	70.7	5.0
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	19.6	73.8	6.6
鉄鋼業	246	11.8	82.5	5.7
非鉄金属製造業	251	23.1	72.5	4.4
金属製品製造業	1,708	22.2	71.7	6.1
はん用機械器具製造業	193	29.0	66.8	4.1
生産用機械器具製造業	541	25.5	69.9	4.6
業務用機械器具製造業	267	29.2	68.5	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	36.6	59.5	3.8
電気機械器具製造業	652	33.3	62.4	4.3
情報通信機械器具製造業	62	43.5	48.4	8.1
輸送用機械器具製造業	674	19.9	76.7	3.4
その他	246	22.8	72.8	4.5
【従業員規模】				
30人未満	1,767	16.1	79.2	4.6
30～99人	1,711	25.1	71.9	2.9
100～299人	573	44.5	53.9	1.6
300人以上	158	77.2	20.9	1.9

なお、技能者、技術者の片方でも「いる」と回答した企業の割合を集計したところ、「いる」は54.1%で、技能者も技術者もない企業は43.9%だった(図表3-3-9)。

図表3-3-9 現在、女性のものでづくり人材がいるか(技能者・技術者のどちらかでも)(単位: %)

	n	の技能者、 技術者 もいない	技能者も 技術者 もいない	無 回 答
計	5,785	54.1	43.9	2.0
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	57.0	40.6	2.5
鉄鋼業	246	32.9	64.2	2.8
非鉄金属製造業	251	51.8	45.4	2.8
金属製品製造業	1,708	50.8	47.3	1.9
はん用機械器具製造業	193	52.3	46.6	1.0
生産用機械器具製造業	541	43.6	54.5	1.8
業務用機械器具製造業	267	53.9	44.2	1.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	76.7	22.9	0.4
電気機械器具製造業	652	68.4	29.3	2.3
情報通信機械器具製造業	62	71.0	22.6	6.5
輸送用機械器具製造業	674	54.7	43.3	1.9
その他	246	49.6	49.6	0.8
【従業員規模】				
30人未満	1,767	43.4	55.3	1.4
30～99人	1,711	63.1	36.2	0.7
100～299人	573	79.9	20.1	0.0
300人以上	158	94.3	5.7	0.0

4. 女性ものづくり人材が担当している仕事分野

(1) 技能者

女性ものづくり人材の技能者が「いる」と回答した企業（n=2,677）に対し、女性技能者が担当している主な仕事分野について、最も当てはまるものを2つまで選んでもらったところ、「製品の検査・点検作業」が49.9%で最も多く、次いで、「組立・調整の作業」（41.0%）、「切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業」（27.1%）、「生産管理」（11.7%）、「製造設備の操作・監視作業」（10.1%）などの順で多かった（図表3-3-10）。

業種別にみると、「プラスチック製品製造業」など多くの業種で「製品の検査・点検作業」の割合が最も高くなっている一方、「業務用機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「情報通信機械器具製造業」では「組立・調整の作業」の割合が最も高い。また、「はん用機械器具製造業」と「生産用機械器具製造業」では「切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業」の割合が最も高い。

図表3-3-10 女性ものづくり人材が担当している主な仕事分野（2つまで回答、技能者）（単位：％）

	n	製品の検査・点検作業	組立・調整の作業	接、切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業	生産管理	製造設備の操作・監視作業	品質管理	設計	デザイン	システム管理	製造に関わる整備・修理	研究開発	その他	無回答
計	2,677	49.9	41.0	27.1	11.7	10.1	9.6	3.5	1.2	0.7	0.5	0.4	1.8	6.1
【業種】														
プラスチック製品製造業	358	<u>62.6</u>	<u>38.3</u>	15.9	11.2	12.0	17.0	1.7	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	4.7
鉄鋼業	69	<u>36.2</u>	29.0	<u>30.4</u>	15.9	7.2	10.1	5.8	2.9	1.4	1.4	1.4	4.3	5.8
非鉄金属製造業	116	<u>49.1</u>	25.0	<u>32.8</u>	13.8	13.8	12.9	1.7	0.0	1.7	0.9	0.0	0.9	7.8
金属製品製造業	720	<u>43.5</u>	29.0	<u>39.9</u>	10.6	11.9	9.6	3.3	1.3	1.1	0.4	0.1	1.9	6.4
はん用機械器具製造業	83	34.9	<u>43.4</u>	<u>44.6</u>	10.8	8.4	9.6	1.2	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	4.8
生産用機械器具製造業	172	29.7	<u>34.3</u>	<u>34.9</u>	12.8	8.1	6.4	13.4	1.7	0.0	0.0	0.6	2.3	9.3
業務用機械器具製造業	117	<u>43.6</u>	<u>55.6</u>	31.6	8.5	2.6	6.0	5.1	0.9	0.0	0.9	1.7	0.9	6.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	181	<u>70.7</u>	<u>47.5</u>	12.2	12.2	15.5	6.6	3.3	0.0	1.1	0.0	1.1	0.0	4.4
電気機械器具製造業	392	<u>50.5</u>	<u>69.4</u>	11.2	12.0	5.9	4.6	3.1	0.3	0.8	1.3	0.5	1.5	5.4
情報通信機械器具製造業	39	<u>41.0</u>	<u>66.7</u>	2.6	17.9	15.4	10.3	5.1	7.7	0.0	0.0	2.6	2.6	5.1
輸送用機械器具製造業	335	<u>58.8</u>	<u>38.8</u>	33.1	12.2	8.7	10.1	2.4	0.3	0.3	0.3	0.3	2.1	5.7
その他	95	<u>50.5</u>	<u>30.5</u>	11.6	13.7	11.6	12.6	0.0	5.3	1.1	1.1	0.0	5.3	11.6
【従業員規模】														
30人未満	637	<u>49.5</u>	<u>36.7</u>	30.8	9.7	9.4	8.5	3.3	0.8	0.3	0.9	0.5	2.0	6.1
30～99人	944	<u>52.5</u>	<u>43.0</u>	27.2	12.7	10.3	10.7	3.2	1.4	0.2	0.2	0.5	1.9	4.7
100～299人	408	<u>54.4</u>	<u>50.5</u>	26.7	10.8	10.8	7.8	2.7	0.2	1.2	0.2	0.0	1.7	3.4
300人以上	136	<u>61.8</u>	<u>57.4</u>	21.3	10.3	13.2	11.0	2.2	1.5	0.7	2.2	1.5	0.0	2.2

注) 業種別および従業員規模別の集計欄では、業種、規模それぞれ最も割合が高い数値に二重下線を引き、次に割合が高い数値に下線を引いた。

(2) 技術者

女性ものづくり人材の技術者が「いる」と回答した企業（n=1,402）に対し、女性技術者が担当している主な仕事分野について最も当てはまるものを2つまで選んでもらったところ、「設計」が34.2%で最も多く、次いで、「生産管理」（28.8%）、「品質管理」（24.8%）、「製品の検査・点検作業」（15.4%）、「研究開発」（12.7%）などの順で多かった（図表3-3-11）。

業種別にみると、「はん用機械器具製造業」など多くの業種で「設計」の割合が最も多くなっているが、「鉄鋼業」や「金属製品製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」、「輸送用機械器具製造業」では「生産管理」の割合が最も高かった。また、「プラスチック製品製造業」、「非鉄金属製造業」では「品質管理」の割合が最も高かった。

図表3-3-11 女性ものづくり人材が担当している主な仕事分野（2つまで回答、技術者）

(単位：%)

	n	設計	生産管理	品質管理	製品の検査・点検	研究開発	組立・調整の作業	接、切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業	システム管理	デザイン	製造設備の操作・監視作業	製造設備の整備・修理に關わる作業	その他	無回答
計	1,402	34.2	28.8	24.8	15.4	12.7	8.8	8.0	4.7	4.0	3.9	1.6	3.6	4.9
【業種】														
プラスチック製品製造業	134	20.9	<u>31.3</u>	<u>35.1</u>	20.1	14.2	9.7	3.7	5.2	5.2	6.7	3.0	3.0	3.0
鉄鋼業	29	<u>27.6</u>	<u>34.5</u>	20.7	17.2	17.2	0.0	3.4	6.9	3.4	3.4	3.4	0.0	6.9
非鉄金属製造業	58	19.0	<u>22.4</u>	<u>43.1</u>	13.8	20.7	6.9	8.6	1.7	5.2	1.7	1.7	3.4	5.2
金属製品製造業	379	26.9	<u>30.9</u>	<u>27.7</u>	19.5	4.0	8.2	14.8	3.2	2.4	5.0	0.5	2.9	5.8
はん用機械器具製造業	56	<u>55.4</u>	<u>28.6</u>	16.1	12.5	19.6	1.8	7.1	3.6	0.0	1.8	1.8	1.8	0.0
生産用機械器具製造業	138	<u>60.1</u>	<u>21.0</u>	14.5	4.3	13.8	8.0	5.8	4.3	2.2	2.9	1.4	4.3	3.6
業務用機械器具製造業	78	<u>32.1</u>	20.5	19.2	15.4	<u>24.4</u>	9.0	7.7	6.4	7.7	1.3	0.0	5.1	5.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	96	<u>28.1</u>	<u>29.2</u>	20.8	18.8	19.8	10.4	5.2	2.1	5.2	10.4	5.2	2.1	5.2
電気機械器具製造業	217	<u>42.9</u>	<u>28.6</u>	22.6	12.0	15.2	12.0	3.7	5.1	4.6	0.9	1.8	3.2	4.1
情報通信機械器具製造業	27	<u>51.9</u>	<u>33.3</u>	22.2	11.1	14.8	14.8	0.0	14.8	3.7	3.7	0.0	3.7	7.4
輸送用機械器具製造業	134	<u>29.9</u>	<u>38.1</u>	<u>29.9</u>	17.2	13.4	8.2	4.5	6.7	4.5	4.5	2.2	3.0	5.2
その他	56	<u>32.1</u>	<u>19.6</u>	10.7	12.5	7.1	10.7	14.3	8.9	8.9	0.0	0.0	14.3	8.9
【従業員規模】														
30人未満	285	<u>25.6</u>	<u>25.3</u>	17.9	22.5	6.3	13.3	12.3	3.9	2.5	7.4	0.7	4.9	5.6
30～99人	430	<u>33.7</u>	<u>28.8</u>	26.5	16.5	8.8	9.5	8.8	4.2	4.0	3.3	1.6	3.0	2.3
100～299人	255	<u>41.2</u>	<u>35.3</u>	<u>35.3</u>	9.0	18.4	4.7	3.9	4.7	4.3	1.2	2.4	2.7	3.1
300人以上	122	<u>50.8</u>	<u>35.2</u>	30.3	6.6	<u>35.2</u>	1.6	2.5	4.9	6.6	0.8	2.5	4.1	2.5

注) 業種別および従業員規模別の集計欄では、業種、規模それぞれ最も割合が高い数値に二重下線を引き、次に割合が高い数値に下線を引いた。

5. 女性ものづくり人材の昇進・昇格の状況

女性のものづくり人材が、どの程度のリーダー層・管理職層まで昇進・昇格しているかを把握するため、技能者、技術者にかかわらず、女性ものづくり人材がいる企業（n=3,130、以下「女性ものづくり人材がいる企業」と略）に対し、女性ものづくり人材が就いているリーダー層・管理職層をすべて選んでもらった（複数回答）。

結果をみると、「主任・係長や作業リーダークラス」が51.9%で最も多く、それ以外の選択肢の「課長クラス」（8.1%）、「部長クラス」（2.7%）、「事業所長や役員クラス」（1.8%）はいずれも10%以下の回答割合だった（図表3-3-12）。また、無回答が40.3%あった⁹。企業規模別にみると、「300人以上」では「課長クラス」の回答割合が26.2%と2割以上に達した。

図表3-3-12 女性ものづくり人材が就いているリーダー層・管理職層（複数回答）（単位：%）

	n	主任・係長 や作業リー ダークラス	課長クラス	部長クラス	事業所長や 役員クラス	無回答
計	3,130	51.9	8.1	2.7	1.8	40.3
【従業員規模】						
30人未満	766	46.3	6.0	3.0	3.0	45.3
30～99人	1,080	53.1	7.4	1.8	1.1	40.6
100～299人	458	60.5	9.0	2.4	1.3	32.3
300人以上	149	66.4	26.2	6.0	0	22.1

同設問の回答について、女性ものづくり人材が就いている最も上位のリーダー層・管理職層がどれに当てはまるか再集計してみたところ、「主任・係長や作業リーダークラス」が48.2%、「課長クラス」が7.3%、「部長クラス」が2.4%、「事業所長や役員クラス」が1.8%で、無回答が40.3%という結果となった（図表3-3-13）。

図表3-3-13 女性ものづくり人材が就く最上位のリーダー層・管理職層（単位：%）

	n	主任クラスま で昇進	課長クラスま で昇進	部長クラスま で昇進	役員クラスま で昇進	無回答
計	3,130	48.2	7.3	2.4	1.8	40.3
【従業員規模】						
30人未満	766	43.5	5.5	2.7	3.0	45.3
30～99人	1,080	50.3	6.6	1.4	1.1	40.6
100～299人	458	56.3	7.9	2.2	1.3	32.3
300人以上	149	49.0	22.8	6.0	0.0	22.1

⁹ 選択肢として「主任・係長や作業リーダークラス」、「課長クラス」、「部長クラス」、「事業所長や役員クラス」のみを用意したため、一人も「主任・係長や作業リーダークラス」にも就いていない企業の多くが無回答に流れたものと推察される。

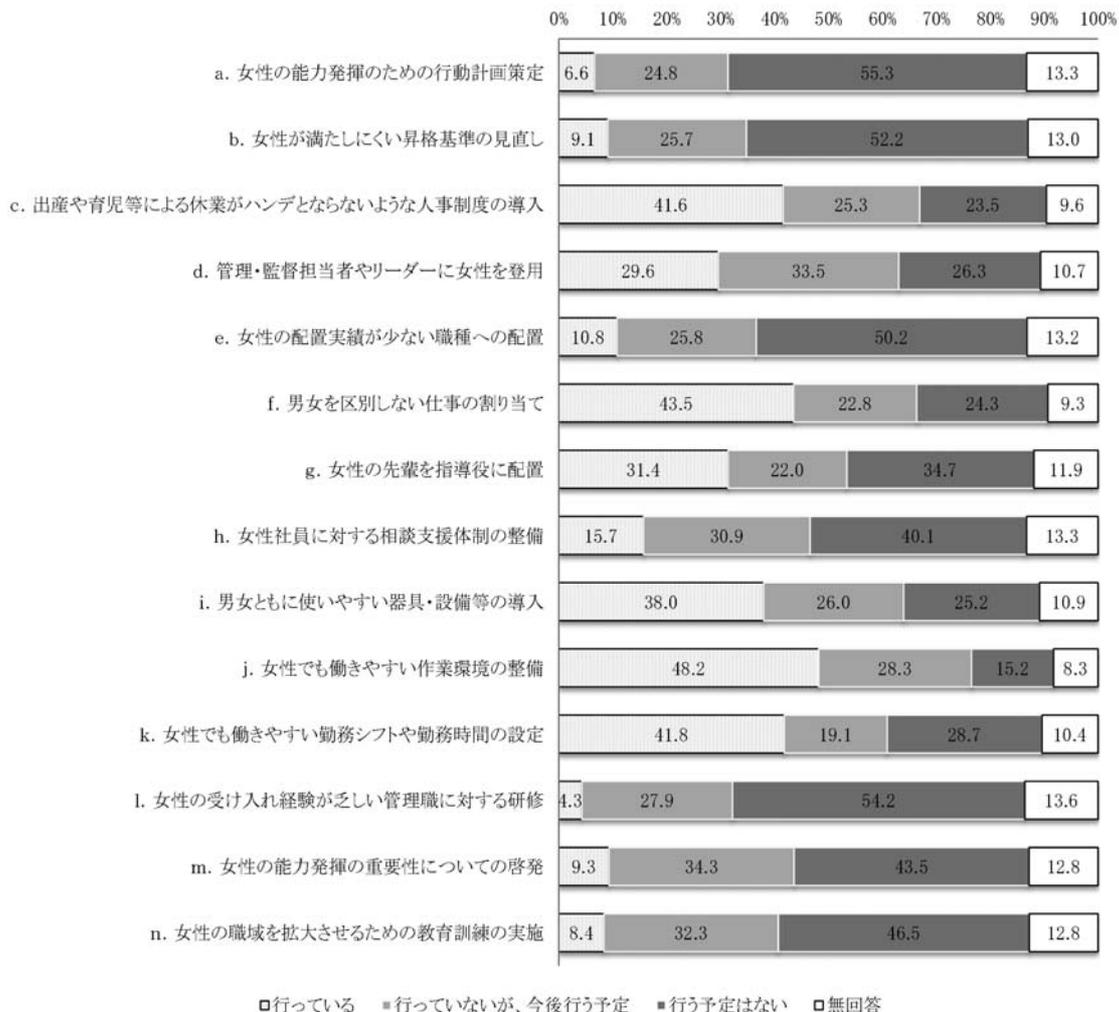
6. 女性ものづくり人材の活躍を促進するための取り組み

女性ものづくり人材がいる企業（n=3,130）に対し、女性ものづくり人材の活躍を促進するための取り組みをa～nまであげ、それぞれの実施状況を尋ねた。

結果をみると、「c. 出産や育児等による休業がハンデとならないような人事制度の導入」（41.6%）、「f. 男女を区別しない仕事の割り当て」（43.5%）、「j. 女性でも働きやすい作業環境の整備」（48.2%）、「k. 女性でも働きやすい勤務シフトや勤務時間の設定」（41.8%）では、「行っている」とする企業割合が4割以上に達し、「g. 女性の先輩を指導役に配置」（31.4%）、「i. 男女ともに使いやすい器具・設備等の導入」（38.0%）も3割以上の企業で行われている（図表3-3-14）。

一方、「a. 女性の能力発揮のための行動計画策定」（6.6%）、「b. 女性が満たしにくい昇格基準の見直し」（9.1%）、「l. 女性の受け入れ経験が乏しい管理職に対する研修」（4.3%）、「m. 女性の能力発揮の重要性についての啓発」（9.3%）、「n. 女性の職域を拡大させるための教育訓練の実施」（8.4%）では「行っている」とする割合は1割に満たない。

図表3-3-14 女性ものづくり人材の活躍を促進するための取り組み（単位：％）



7. 企業が考える女性ものづくり人材の活躍促進による効果

女性ものづくり人材がいる企業（n=3,130）に対し、女性のものづくり人材の活躍を促進することで、どのような効果があると思うか尋ねると（3つまでの複数回答）、「職場の雰囲気良くなる」が48.0%で最も多く、次いで、「優秀な人材を確保できる」（40.8%）、「生産性が向上する」（30.7%）、「従業員の勤労意欲が高まる」（28.7%）、「企業イメージが向上する」（25.4%）、「従業員の定着率が高まる」（20.4%）などの順が多い（図表3-3-15）。

企業規模別にみると、「優秀な人材を確保できる」、「企業イメージが向上する」では規模が大きくなるほど割合が高まっている。一方、「生産性が向上する」では規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表3-3-15 女性ものづくり人材の活躍を促進することでどのような効果があると思うか（3つまで）
（単位：％）

	n	職場の雰囲気が良くなる	優秀な人材を確保できる	生産性が向上する	従業員の勤労意欲が高まる	企業イメージが向上する	従業員の定着率が高まる	新たな製品・サービスの開発につながる	新たな販路開拓につながる	その他	特にない	無回答
計	3,130	48.0	40.8	30.7	28.7	25.4	20.4	8.1	1.7	1.0	10.2	2.1
【業種】												
プラスチック製品製造業	389	42.7	39.8	30.8	27.8	20.1	24.2	9.3	2.8	0.0	11.1	2.3
鉄鋼業	81	51.9	43.2	23.5	19.8	24.7	14.8	12.3	0.0	1.2	13.6	1.2
非鉄金属製造業	130	47.7	36.9	28.5	23.1	22.3	15.4	10.8	3.1	1.5	10.0	2.3
金属製品製造業	867	51.7	39.7	28.8	26.4	27.2	20.8	6.8	1.5	1.5	11.3	2.0
はん用機械器具製造業	101	46.5	47.5	24.8	23.8	28.7	23.8	5.9	2.0	0.0	10.9	1.0
生産用機械器具製造業	236	57.2	43.6	22.5	26.7	29.2	11.0	6.4	1.3	2.1	9.7	3.0
業務用機械器具製造業	144	44.4	40.3	22.2	22.9	28.5	13.9	15.3	1.4	1.4	11.1	2.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	201	42.8	41.8	35.8	34.3	20.9	27.9	4.5	2.0	0.5	7.5	2.0
電気機械器具製造業	446	44.6	41.0	38.6	35.2	24.2	21.1	9.0	1.1	0.7	8.5	2.0
情報通信機械器具製造業	44	43.2	31.8	40.9	36.4	22.7	15.9	18.2	4.5	0.0	9.1	0.0
輸送用機械器具製造業	369	49.9	44.4	33.3	32.2	30.1	21.7	6.2	0.8	1.1	8.4	1.6
その他	122	40.2	34.4	32.0	28.7	18.0	22.1	9.8	2.5	0.8	12.3	4.1
【従業員規模】												
30人未満	766	46.0	35.5	33.0	22.5	21.0	21.0	8.0	1.7	0.9	13.3	2.3
30～99人	1,080	51.5	42.1	31.2	31.8	23.8	20.6	7.4	1.6	0.7	9.3	1.1
100～299人	458	48.5	51.5	30.1	33.6	34.5	19.7	9.0	0.9	0.7	5.7	0.9
300人以上	149	39.6	65.8	22.1	30.2	44.3	20.8	20.1	1.3	1.3	6.0	0.0

8. 女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因

回答したすべての企業に対して、女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因を尋ねた（3つまでの複数回答）。結果をみると、「女性ものづくり人材の確保が難しい」が34.8%で最も多く、次いで、「女性ものづくり人材に向いている仕事が少ない」（31.7%）、「活躍を望む女性が少ない」（30.6%）、「家事や育児・介護の負担を考慮する必要がある」（26.2%）、「休業した場合に代替要員の確保が難しい」（21.5%）などの順が多い（図表3-3-16）。

業種別にみると、「女性ものづくり人材に向いている仕事が少ない」の割合が「鉄鋼業」（45.5%）、「非鉄金属製造業」（40.2%）において、他の業種よりも割合が高い。逆に、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」、「情報通信機械器具製造業」では同割合は低い。

企業規模別にみると、「女性ものづくり人材の確保が難しい」の回答割合は、規模間での差は大きくない。また、「女性ものづくり人材に向いている仕事が少ない」との回答割合は規模が小さくなるほど高くなっている。

図表3-3-16 女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因（3つまで）

（単位：％）

	n	女性ものづくり人材の確保が難しい	女性向いている仕事が少ない	活躍を望む女性が少ない	家事や育児・介護の負担を考慮する必要がある	休業した場合に代替要員の確保が難しい	結婚や出産・育児、介護で退職する女性が多い	経験や知識が不足している	働きやすい職場環境（整備）を整備する負担が重い	男性社員の理解が不十分である	女性向きの手法がわかりにくい	その他	特になし	無回答
計	5,785	34.8	31.7	30.6	26.2	21.5	16.5	12.7	10.1	6.3	2.9	3.2	10.1	2.2
【業種】														
プラスチック製品製造業	683	30.3	25.5	31.9	29.7	25.6	20.8	13.5	8.3	7.2	2.5	1.5	10.7	2.6
鉄鋼業	246	34.1	45.5	31.7	11.8	17.1	10.6	12.2	15.0	4.9	2.8	4.5	7.7	3.7
非鉄金属製造業	251	35.9	40.2	31.9	21.1	19.5	15.9	10.0	12.4	9.2	2.0	3.6	10.4	2.4
金属製品製造業	1,708	38.0	36.6	29.4	25.4	20.8	16.9	11.5	12.8	5.4	3.4	3.3	7.5	1.5
はん用機械器具製造業	193	39.9	36.3	28.5	20.2	20.7	10.9	9.8	8.8	7.8	1.0	4.1	9.8	2.6
生産用機械器具製造業	541	38.3	32.5	29.8	22.0	19.4	15.2	15.3	8.5	6.7	2.6	3.1	9.1	3.0
業務用機械器具製造業	267	34.5	33.3	31.8	23.6	22.5	17.6	12.4	6.4	5.6	5.2	3.4	13.1	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	30.5	13.4	36.3	31.3	22.1	16.4	15.6	8.0	6.5	0.8	1.5	17.2	1.9
電気機械器具製造業	652	32.5	21.0	31.6	34.8	23.9	14.9	14.1	5.7	5.8	2.8	3.7	11.7	2.9
情報通信機械器具製造業	62	27.4	6.5	21.0	30.6	27.4	9.7	16.1	3.2	4.8	3.2	4.8	17.7	6.5
輸送用機械器具製造業	674	32.6	34.0	32.3	29.4	21.4	18.5	13.2	11.1	7.1	3.3	3.3	8.5	2.1
その他	246	31.7	32.9	25.2	20.3	16.7	15.0	9.3	9.8	6.1	2.0	4.5	19.1	2.0
【従業員規模】														
30人未満	1,767	35.3	34.7	27.8	22.5	20.7	13.9	12.1	11.4	4.5	2.9	3.9	12.3	1.6
30～99人	1,711	36.0	32.7	33.4	30.8	23.0	20.3	13.5	9.9	6.7	3.0	2.7	7.7	0.7
100～299人	573	36.6	27.7	39.8	34.9	24.1	19.0	13.4	7.2	9.2	2.3	1.9	6.5	0.5
300人以上	158	41.1	19.0	55.1	41.1	22.8	20.9	17.1	6.3	18.4	0.6	1.3	3.2	0.0

9. 取り組んでいる仕事と家庭の両立策の現状

回答したすべての企業に対して、取り組んでいる仕事と家庭の両立策を尋ねると（複数回答）、「育児あるいは介護のための短時間勤務制度」が 37.1%、「所定外労働や深夜業等の免除」が 28.6%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 27.6%、「子の看護休暇制度の実施」が 15.3%、「特に取り組んでいない」が 36.1%などという結果となった（図表 3-3-17）。

企業規模別にみると、いずれの両立策もおおむね規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「育児あるいは介護のための短時間勤務制度」の割合は「300人以上」では9割(90.5%)に、「所定外労働や深夜業等の免除」については6割以上(66.5%)に達している。

「特に取り組んでいない」の割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「30人未満」では同割合は4割以上(45.7%)となっている。

図表 3-3-17 取り組んでいる仕事と家庭の両立支援策（複数回答）

（単位：％）

	n	育児あるいは介護のための短時間勤務制度	所定外労働や深夜業等の免除	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	子の看護休暇制度の実施	フレックスタイム制度	法定を上回る育児休業制度の設定	法定を上回る産前・産後休業の設定	法定を上回る介護休業制度の設定	育児や介護に要する経費の援助措置	事業所内託児施設の設定	その他	特に取り組んでいない	無回答	何らかの支援に取り組んでいる	特に取り組んでいない
計	5,785	37.1	28.6	27.6	15.3	10.2	4.6	4.0	2.7	2.1	0.6	1.8	36.1	4.4	59.6	36.1
【従業員規模】																
30人未満	1,767	26.5	21.3	25.0	6.6	6.6	1.5	1.9	0.7	1.5	0.3	2.5	45.7	3.7	50.6	45.7
30～99人	1,711	44.7	33.1	31.4	18.4	10.5	3.6	3.7	2.1	2.0	0.3	1.6	30.1	2.2	67.7	30.1
100～299人	573	66.1	50.1	33.5	36.5	17.8	11.7	8.4	6.8	2.4	0.7	1.4	14.0	1.9	84.1	14.0
300人以上	158	90.5	66.5	43.0	65.8	48.1	34.8	17.7	27.8	11.4	3.8	1.9	1.3	0.0	98.7	1.3

10. ものづくり人材における女性の今後の活用方針

(1) 今後の活用方針

ものづくり人材における女性の活用を今後どのように進めていく考えか尋ねたところ、「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」が10.6%、「すでに進めており、今後も継続する」が18.9%、「進めていないが、今後進めたいと考えている」が31.9%、「進める予定はない」が35.7%で、合わせて6割(61.3%)の企業が、すでに進めているか、もしくは今後進める意向だとしている(図表3-3-18)。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほどすでに進めているとする企業割合は高く、「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」、「すでに進めており、今後も継続する」、「進めていないが、今後進めたいと考えている」を合わせた割合で見ると、「300人以上」では9割以上(96.8%)に達する。

図表3-3-18 ものづくり人材における女性の活用を今後どのように進めていく考えか(単位:%)

	n	すでに進めており、 今後、さらに 活用を強化する	すでに進めてお り、 今後も継続す る	進 め て い な い が 、 今 後 進 め たい と 考 え て い る	進 め る 予 定 は な い	無 回 答	対 女 性 の 積 極 的 進 捗 に	対 女 性 の 消 極 的 進 捗 に
計	5,785	10.6	18.9	31.9	35.7	3.0	61.3	35.7
【業種】								
プラスチック製品製造業	683	11.1	20.2	31.9	33.4	3.4	63.3	33.4
鉄鋼業	246	5.3	7.3	35.0	47.6	4.9	47.6	47.6
非鉄金属製造業	251	12.7	15.9	29.9	38.6	2.8	58.6	38.6
金属製品製造業	1,708	9.8	16.0	35.2	36.5	2.4	61.1	36.5
はん用機械器具製造業	193	6.7	16.1	25.4	46.6	5.2	48.2	46.6
生産用機械器具製造業	541	8.9	16.3	29.8	40.1	5.0	54.9	40.1
業務用機械器具製造業	267	8.6	19.1	31.1	39.7	1.5	58.8	39.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	17.2	29.8	28.6	22.9	1.5	75.6	22.9
電気機械器具製造業	652	13.3	25.9	28.8	29.1	2.8	68.1	29.1
情報通信機械器具製造業	62	16.1	32.3	32.3	12.9	6.5	80.6	12.9
輸送用機械器具製造業	674	11.4	20.5	30.7	34.7	2.7	62.6	34.7
その他	246	9.3	19.1	32.1	37.4	2.0	60.6	37.4
【従業員規模】								
30人未満	1,767	8.0	14.5	31.3	44.3	1.9	53.8	44.3
30～99人	1,711	11.7	21.2	35.1	30.4	1.7	67.9	30.4
100～299人	573	16.2	29.8	35.4	17.6	0.9	81.5	17.6
300人以上	158	29.1	38.0	29.7	3.2	0.0	96.8	3.2

(2) 活用を進める理由

女性ものづくり人材の活用について、「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」、「すでに進めており、今後も継続する」、「進めていないが、今後進めたいと考えている」のいずれかを回答した企業（n=3,549）に対し、女性の活用を進める理由を尋ねた（3つまでの複数回答）。

結果をみると、「優秀な人材を確保するため」が58.4%で最も多く、次いで、「職場を活性化するため」(40.4%)、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」(35.1%)、「女性の定着を促進するため」(22.7%)、「製品の品質向上のため」(19.8%)、「企業イメージ向上のため」(13.9%)などの順で多くなっている（図表3-3-19）。

企業規模別にみると、「優秀な人材を確保するため」、「職場を活性化するため」はいずれの規模でも高い割合となっている。「製品の品質向上のため」は規模が小さくなるほど高い割合となっている。

図表3-3-19 女性の活用を進める理由（3つまで）

（単位：％）

	n	優秀な人材を確保するため	職場を活性化するため	男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	女性の定着を促進するため	製品の品質向上のため	企業イメージ向上のため	社会貢献・地域貢献のため	採用が困難だから	人的コストを削減するため	行政や法律で規定されているため	労働組合や社員側から要望があったため	同業他社が進めているから	その他	無回答
計	3,549	58.4	40.4	35.1	22.7	19.8	13.9	10.5	9.1	9.1	2.2	0.5	0.5	2.3	0.4
【従業員規模】															
30人未満	951	54.2	38.2	33.8	18.5	23.2	10.7	11.6	9.4	11.4	0.4	0.4	0.4	3.8	0.4
30～99人	1,162	60.2	43.5	37.0	25.0	19.2	13.4	9.0	9.7	8.6	2.2	0.3	0.4	2.2	0.2
100～299人	467	64.0	41.8	38.8	23.3	14.3	22.3	12.4	9.0	4.9	4.5	1.3	0.4	1.1	0.4
300人以上	153	68.6	43.8	35.3	18.3	7.2	20.9	14.4	8.5	4.6	14.4	2.6	2.0	2.6	0.0

11. 女性ものづくり人材の確保・育成に関して、行政に対して要望する支援

女性ものづくり人材の確保・育成に関して、行政に対してどのような支援を要望するか尋ねたところ（複数回答）、「女性ものづくり人材のための職場・作業環境改善に対する助成」が29.6%で最も多く、次いで、「女性ものづくり人材を積極活用している企業に対する税制優遇措置」（23.7%）、「女性ものづくり人材の教育訓練に対する助成」（21.3%）、「社外の育児・託児施設の拡充」（20.0%）、「女性ものづくり人材のための器具等の導入に対する助成」（12.0%）などの順で多かった（図表3-3-20）。

企業規模別にみると、「300人以上」など規模の大きいところでは、「女性ものづくり人材を積極活用している企業に対する税制優遇措置」や「社外の育児・託児施設の拡充」の割合が高い。

図表3-3-20 女性ものづくり人材の確保・育成に関して、行政に対してどのような支援を要望するか（複数回答）（単位：％）

	n	た女性 善のの に職の 対場の す・づ る作く 助業り 成環人 境材 改の	積女 対極性 す活の る用も 税制し 優てづ 遇いく 措るり 置企人 業材 にを	女 性 の も の づ く り 人 材 の 教 育 訓 練 に 対 す る 助 成	社 外 の 育 児 ・ 託 児 施 設 の 拡 充	た女 性 の も の づ く り 人 材 に 対 す る 助 成	た確 め保 の性 の・の マ育 ニ成 ュを アル進 のめ てり 人材 整い 備く の	確女 保性 の・の のづ のく をり 進め めり のて 人材 の	確女 保性 の・の のづ のく をり 進め めり のて 人材 の	活女 用性 のし のの づの く人 の材 積 極 を	事 業 所 内 託 児 所 設 置 に 対 す る 助 成	そ の 他	特 に な い	無 回 答
計	5,785	29.6	23.7	21.3	20.0	12.0	9.1	8.6	5.6	4.2	1.1	33.3	7.6	
【従業員規模】														
30人未満	1,767	27.7	20.9	18.1	17.1	12.1	7.6	7.4	3.6	2.7	1.1	40.0	6.7	
30～99人	1,711	33.7	26.5	23.9	21.0	13.6	10.2	10.1	6.7	4.1	0.9	30.0	4.7	
100～299人	573	35.1	31.1	27.9	33.2	13.8	14.1	11.5	8.7	5.6	1.2	19.7	4.2	
300人以上	158	34.2	41.8	24.7	53.2	12.7	10.8	11.4	13.3	18.4	1.3	14.6	2.5	