JILPT　調査シリーズ
No.271
2026 年 11 月

ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人　労働政策研究・研修機構

JILPT 調査シリーズ No.271
2026 年 11 月

ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

製造業の企業においては、人材を確保して定着させるとともに、熟練者の技能を円滑に継承させることが重要な課題となっている。

このたび当機構では、厚生労働省からの要請に基づいて、ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承の状況等を把握するため、企業アンケート調査を行った。本報告書は、同調査の結果をとりまとめたものである。なお、調査データの一部は、令和 8 年（2026 年）5 月に閣議決定された「令和 7 年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2026 年版ものづくり白書）にも活用された。

アンケート調査にご回答いただいた企業にこの場をお借りしてあらためて感謝申し上げたい。本報告書が関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いである。

2026 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長　　藤　村　博　之

調査・執筆担当者

氏　名	所　属
荒川　創太（あらかわ　そうた）	労働政策研究・研修機構　調査部　主任調査員
岩田　敏英（いわた　としひで）	労働政策研究・研修機構　調査部　主任調査員補佐
郡司　正人（ぐんじ　まさと）	労働政策研究・研修機構　リサーチフェロー
藤本　真（ふじもと　まこと）	労働政策研究・研修機構　人材開発部門　副統括研究員

※本調査シリーズのとりまとめは主に岩田が行った。肩書きは調査実施時点。

本文中の用語の定義

従業員

期間を定めずに、または１カ月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他社に派遣している派遣労働者も含む。なお、別企業に出向している者は含めない。

ものづくり人材

技能者、技術者の総称。このうち「技能者」は、現場でものの製造（切削、加工、組立、製織、抄紙、製版、検査など）を直接担当している従業員を指す。

デジタル技術

高度なＩＣＴ（情報通信技術）やＩｏＴ（モノのインターネット化）、ＡＩ（人工知能）周辺技術（画像・音声認識など）、生成系ＡＩ、ＲＰＡ（ロボティック・プロセス・オートメーション）など、製造現場等で使われる新技術（これらの技術を使って収集したデータを分析し、活用することも含む）。

技能継承

業務を継続的に行っていくため、ものづくりにかかる知識やスキル・技能を後輩や次世代に伝え、受け継いでいくこと。

目　次

第1章　調査の概要…… 1

第2章　回答企業の属性…… 2
１．設立年…… 2
２．業種…… 3
３．資本金規模…… 4
４．従業員数…… 5
５．主な生産・販売の活動分野…… 5
６．ものづくりにおいてどのような強みをもった企業か…… 6
７．会社の特徴…… 8
８．年齢構成…… 9
９．売上総額の変化…… 10
１０．労働生産性の変化…… 11

第3章　調査結果の概要…… 12
第１節　能力開発、人材育成、人手不足の状況…… 12
１．過去３年間のものづくり人材の採用状況…… 12
（１）新卒の採用状況…… 12
（２）中途の採用状況…… 14
（３）中途採用したのはどんな人か…… 15
２．ものづくり人材の採用方針…… 16
（１）ものづくり人材の採用方針…… 16
（２）新卒採用が中心である理由…… 18
（３）中途採用が中心である理由…… 18
３．過去３年間のものづくり人材の採用への評価…… 20
（１）過去３年間のものづくり人材の採用への評価…… 20
（２）採用がうまくいっている要因…… 21
（３）採用がうまくいっていない要因…… 21
４．ものづくり人材の定着の現在の状況への評価…… 23
５．ものづくり人材の定着状況のこの３年間での変化…… 25
６．ものづくり人材の定着に向けて行っている取り組み…… 26
７．ものづくり人材の過不足状況…… 27
（１）ものづくり人材の過不足状況…… 27

（２）不足しているものづくり人材…… 29
（３）どのように人手不足に対応しているか…… 30
８．人材育成・能力開発の方針…… 31
９．人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか…… 32
１０．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、もしくは今後、力を入れようと考えているか…… 33
１１．計画的なＯＪＴの実施状況…… 34
１２．計画的なＯＪＴの内容…… 36
１３．ＯＦＦ－ＪＴの実施状況…… 37
１４．ＯＦＦ－ＪＴの内容…… 38
１５．ＯＦＦ－ＪＴの実施主体…… 40
１６．自己啓発の支援…… 41
１７．自己啓発支援の内容…… 42
１８．ものづくり人材の育成・能力開発はどのようなことを目的としているか…… 43
１９．ものづくり人材の育成・能力開発にあたって行っている環境整備…… 44
２０．ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みはうまくいっていると思うか… 45
２１．ものづくり人材の育成・能力開発における現在の課題…… 47
２２．新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数… 48
２３．ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどのように評価しているか…… 49
２４．ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか… 51
第２節　技能継承の状況…… 52
１．技能継承をどの程度重視しているか…… 52
２．技能継承が必要と考えていること…… 55
（１）技能継承が必要と考えていること…… 55
（２）技能継承が必要なものが特にない理由…… 56
３．技能を伝えるものづくり人材と受け手となるものづくり人材の勤続年数…… 57
（１）技能を伝えるものづくり人材の勤続年数…… 57
（２）技能の受け手となるものづくり人材の勤続年数…… 58
４．技能を伝えるものづくり人材と受け手となるものづくり人材の確保の状況…… 60
（１）技能を伝えるものづくり人材の確保の状況…… 60
（２）技能の受け手となるものづくり人材の確保の状況…… 62
５．技能継承を進めるために行っている取り組み…… 63
６．技能継承はうまくいっているか…… 64
（１）技能継承はうまくいっているか…… 64
（２）技能継承がうまくいっている理由…… 70

（３）技能継承がうまくいっていない理由 71
７．技能継承に不安があるか 72
（１）技能継承に不安があるか 72
（２）技能継承に不安があること 77
第３節　デジタル技術の活用と技能継承 79
１．ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的 79
２．デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ 80
３．デジタル技術の導入・活用にあたり先導的な役割を果たした人 80
４．技能継承の円滑化を進めるうえで活用しているデジタル技術 81
５．技能継承の円滑化においてデジタル技術を活用することの効果 83
６．技能継承の円滑化のためのデジタル技術の活用における課題 84
第４節　2018 年調査との比較 85
１．2018 年調査との比較について 85
２．年齢構成 86
３．ものづくり人材の採用方針 86
４．ものづくり人材の過不足状況 87
５．技能継承はうまくいっているか 88
６．技能継承に不安があるか 89

調査票 90
付属統計表 107

第1章　調査の概要

1. 調査の趣旨･目的

ものづくり企業における、若年者を中心とした人材の確保・定着について、どのような課題に直面し、どのような取り組みを講じているのか、また、ベテラン技能者から若手技能者への技能継承を進めるためにデジタル技術の活用等のどのような工夫を行っているのかを把握するため、企業アンケート調査を行った。

2. 調査名

「ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に関する調査」

3. 調査対象

全国の日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改訂）による項目「E　製造業」に分類される企業のうち、〔プラスチック製品製造業〕〔鉄鋼業〕〔非鉄金属製造業〕〔金属製品製造業〕〔はん用機械器具製造業〕〔生産用機械器具製造業〕〔業務用機械器具製造業〕〔電子部品・デバイス・電子回路製造業〕〔電気機械器具製造業〕〔情報通信機械器具製造業〕〔輸送用機械器具製造業〕の従業員数 30 人以上の企業 20,000 社。

総務省の経済センサス活動調査（令和 3 年版）確報集計の企業分布に従い、総務省の事業所母集団データベース「令和 5 年次フレームワーク」から業種・従業員規模別に層化無作為抽出した。なお、経済センサス活動調査（令和 3 年版）の確報集計における該当企業数は 22,218 社となっており、今回調査でデータベースから抽出した 20,000 社は、このうちの約 90%をカバーしていることになる。

4. 調査方法

調査票の配布は郵送で行い、回収は郵送と Web フォームによる提出を併用した。

5. 調査実施期間

令和 7（2025）年 11 月 25 日～12 月 22 日（調査時点は 10 月 1 日現在）。

6. 有効回収数

4,342 社（21.7%）

第2章 回答企業の属性

1. 設立年

回答企業（n=4,342）の設立年をみると、「1949 年以前」が 13.1%、「1950～1959 年」が 13.7%、「1960～1969 年」が 21.1%、「1970～1979 年」が 18.2%、「1980～1989 年」が 14.5%、「1990～1999 年」が 7.7%、「2000～2009 年」が 6.4%、「2010～2019 年」が 2.9%、「2020 年以降」が 0.5%となっている。

業種別にみると、「1960～1969 年」の割合が最も高くなっている業種が多く、「金属製品製造業」では 25.6%、「業務用機械器具製造業」では 24.3%と、4 社に 1 社程度となっている。最も設立年が古い区分の「1949 年以前」の割合は、「その他」を除くと「はん用機械器具製造業」(19.1%)が最も高く、次いで「鉄鋼業」(18.0%)、「輸送用機械器具製造業」(17.6%)などの順となっている。設立からの期間が比較的短い 2000 年以降の割合をみると、「その他」を除くと「情報通信機械器具製造業」（23.8%）が最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（14.7%）となっている。

従業員規模別（以下、「規模別」と略）にみると、規模が大きくなるほど「1949 年以前」の回答割合が高くなっており、「49 人以下」では 8.3%だが、「300 人以上」では 31.2%となっている。2000 年以降の割合は、「49 人以下」で 10.2%、「50～99 人」で 8.8%、「100～299 人」で 9.1%、「300 人以上」で 13.3%となっている（**図表 2-1**）。

図表 2-1 設立年（業種別、規模別、単位：%）

		n	1949年以前	1950～1959年	1960～1969年	1970～1979年	1980～1989年	1990～1999年	2000～2009年	2010～2019年	2020年以降	無回答
計		4,342	13.1	13.7	21.1	18.2	14.5	7.7	6.4	2.9	0.5	1.9
業種	プラスチック製品製造業	556	5.4	9.0	21.6	21.0	19.1	10.6	7.0	3.2	0.5	2.5
	鉄鋼業	161	18.0	18.0	22.4	18.6	9.3	5.0	5.0	1.2	0.0	2.5
	非鉄金属製造業	192	13.5	16.7	20.3	18.8	12.5	5.7	6.8	4.7	0.0	1.0
	金属製品製造業	1,184	12.9	15.3	25.6	18.4	12.0	5.4	5.1	2.4	0.3	2.6
	はん用機械器具製造業	204	19.1	16.7	21.6	15.2	13.7	5.4	4.4	2.0	0.0	2.0
	生産用機械器具製造業	448	16.3	15.6	17.6	15.8	15.8	9.4	5.4	2.0	0.7	1.3
	業務用機械器具製造業	202	14.9	14.9	24.3	16.8	11.9	7.9	5.4	1.5	1.0	1.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	6.6	4.3	14.0	21.7	24.0	14.3	10.1	3.9	0.8	0.4
	電気機械器具製造業	517	12.4	9.9	19.0	19.9	19.5	8.7	6.0	3.3	0.4	1.0
	情報通信機械器具製造業	21	4.8	19.0	19.0	9.5	14.3	9.5	14.3	4.8	4.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	17.6	17.8	18.0	15.4	9.2	6.8	8.5	3.7	1.0	2.0
	その他	9	22.2	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1
従業員規模	49人以下	1,809	8.3	11.3	20.6	19.6	17.9	9.5	6.9	2.9	0.4	2.6
	50～99人	1,382	13.7	13.9	22.6	17.5	14.0	7.2	5.9	2.7	0.2	2.2
	100～299人	904	16.8	18.1	20.5	18.4	11.1	5.4	5.3	2.9	0.9	0.7
	300人以上	247	31.2	14.6	18.2	10.9	5.7	6.1	8.5	3.2	1.6	0.0

2. 業種

業種をみると、「金属製品製造業」（27.3%）の割合が最も高く、次いで「輸送用機械器具製造業」（13.6%）、「プラスチック製品製造業」（12.8%）、「電気機械器具製造業」（11.9%）、「生産用機械器具製造業」（10.3%）などの順で高くなっている[1]。

規模別にみると、「49 人以下」では「金属製品製造業」（32.2%）の割合が最も高く、次いで「プラスチック製品製造業」（13.0%）、「電気機械器具製造業」（11.4%）、「生産用機械器具製造業」（10.4%）、「輸送用機械器具製造業」（10.0%）などの順で高くなっている。

「50～99 人」では「金属製品製造業」（27.4%）の割合が最も高く、次いで「プラスチック製品製造業」（13.7%）、「輸送用機械器具製造業」（12.7%）、「電気機械器具製造業」（11.8%）、「生産用機械器具製造業」（10.8%）などの順で高くなっている。

「100～299 人」では「金属製品製造業」（22.1%）の割合が最も高く、次いで「輸送用機械器具製造業」（17.8%）、「電気機械器具製造業」（12.9%）、「プラスチック製品製造業」（12.7%）、「生産用機械器具製造業」（10.0%）などの順で高くなっている。

「300 人以上」では「輸送用機械器具製造業」（29.6%）の割合が最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（13.4%）、「電気機械器具製造業」（12.6%）、「金属製品製造業」（9.7%）、「生産用機械器具製造業」（8.1%）などの順で高くなっている。

規模間で比較すると、「金属製品製造業」「鉄鋼業」は規模が小さいほど割合が高くなっている。「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」は規模が大きくなるほど割合が高い（**図表 2-2**）。

図表 2-2 業種（規模別、単位：%）

		n	プラスチック製品製造業	鉄鋼業	非鉄金属製造業	金属製品製造業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電子部品・デバイス・電子回路製造業	電気機械器具製造業	情報通信機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他	無回答
計		4,342	12.8	3.7	4.4	27.3	4.7	10.3	4.7	5.9	11.9	0.5	13.6	0.2	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	13.0	4.5	4.6	32.2	4.2	10.4	4.6	4.6	11.4	0.4	10.0	0.2	0.0
	50～99人	1,382	13.7	3.3	4.3	27.4	5.1	10.8	5.1	5.3	11.8	0.5	12.7	0.2	0.0
	100～299人	904	12.7	3.1	4.0	22.1	5.3	10.0	3.8	7.6	12.9	0.4	17.8	0.2	0.0
	300人以上	247	6.9	2.4	5.7	9.7	4.0	8.1	6.1	13.4	12.6	1.2	29.6	0.4	0.0

[1] 本調査の回収企業数と経済センサス活動調査（令和 3 年版）の確報集計での対象企業数について、業種別の割合をみると、プラスチック製品製造業 12.8%（経済センサス 12.6%）、鉄鋼業 3.7%（同 4.5%）、非鉄金属製造業 4.4%（同 3.0%）、金属製品製造業 27.3%（同 18.2%）、はん用機械器具製造業 4.7%（同 7.3%）、生産用機械器具製造業 10.3%（同 16.3%）、業務用機械器具製造業 4.7%（同 5.2%）、電子部品・デバイス・電子回路製造業 5.9%（同 6.4%）、電気機械器具製造業 11.9%（同 10.4%）、情報通信機械器具製造業 0.5%（同 2.4%）、輸送用機械器具製造業 13.6%（同 13.7%）となっている。

3. 資本金規模

資本金規模をみると、「1000 万円以下」が 27.1%、「1000 万円超～1 億円以下」が 66.1%、「1 億円超～3 億円以下」が 2.5%、「3 億円超～10 億円以下」が 2.3%、「10 億円超」が 1.5%となっている。

業種別にみると、「プラスチック製品製造業」は「1000 万円以下」が 3 割強（30.8%）、「1000 万円超～1 億円以下」が 6 割超（62.8%）などとなっている。「電子部品・デバイス・電子回路製造業」は「1000 万円以下」が 32.9%で 3 割を超えているほか、「3 億円超～10 億円以下」が 6.6%、「10 億円超」が 1.9%などとなっている。「輸送用機械器具製造業」は「1000 万円以下」が 28.0%で 3 割弱となっているほか、「3 億円超～10 億円以下」が 3.7%、「10 億円超」が 3.9%などとなっている。

規模別にみると、「49 人以下」では「1000 万円以下」が 4 割弱（39.5%）で、「1000 万円超～1 億円以下」が 6 割弱（59.4%）などとなっている。「300 人以上」では「1000 万円以下」は 2.8%のみで、「3 億円超～10 億円以下」が 14.6%、「10 億円超」が 22.3%などとなっている（**図表 2-3**）。

図表 2-3 資本金規模（業種別、規模別、単位：%）

		n	1000万円以下	1100万円超～1億円以下	1億円超～3億円以下	3億円超～10億円以下	10億円超	無回答
計		4,342	27.1	66.1	2.5	2.3	1.5	0.4
業種	プラスチック製品製造業	556	30.8	62.8	2.9	2.2	0.9	0.5
	鉄鋼業	161	26.1	65.2	3.7	3.1	0.6	1.2
	非鉄金属製造業	192	21.4	67.7	3.1	5.2	2.6	0.0
	金属製品製造業	1,184	29.5	67.1	0.8	1.3	0.8	0.5
	はん用機械器具製造業	204	21.6	69.1	4.9	1.0	2.5	1.0
	生産用機械器具製造業	448	21.7	74.1	1.8	1.6	0.7	0.2
	業務用機械器具製造業	202	20.8	73.8	3.0	1.5	1.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	32.9	53.1	5.4	6.6	1.9	0.0
	電気機械器具製造業	517	25.5	68.1	3.3	1.7	1.2	0.2
	情報通信機械器具製造業	21	9.5	76.2	9.5	0.0	4.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	28.0	61.5	2.4	3.7	3.9	0.5
	その他	9	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	39.5	59.4	0.1	0.5	0.0	0.5
	50～99人	1,382	24.5	72.1	1.8	0.9	0.2	0.5
	100～299人	904	12.8	74.1	7.0	5.0	0.9	0.2
	300人以上	247	2.8	52.2	8.1	14.6	22.3	0.0

4. 従業員数

2025 年 10 月時点の従業員数をみると、「49 人以下」が 41.7%、「50～99 人」が 31.8%、「100～299 人」が 20.8%、「300 人以上」が 5.7%となっている。

業種別にみると、「鉄鋼業」は「49 人以下」が約半数（50.9%）となっているほか、「50～99 人」が 28.0%、「100～299 人」が 17.4%、「300 人以上」が 3.7%となっている。「電子部品・デバイス・電子回路製造業」は、「49 人以下」が 32.2%、「50～99 人」が 28.3%、「100～299 人」が 26.7%となっているほか、「300 人以上」が 12.8%となっている。

業種間で比較すると、「300 人以上」の割合が最も高いのは「情報通信機械器具製造業」（14.3%）で、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（12.8%）、「輸送用機械器具製造業」（12.4%）となっている（**図表 2-4**）。

図表 2-4 従業員数（業種別、単位：%）

		n	49人以下	50人～99人	100人～299人	300人以上	無回答
計		4,342	41.7	31.8	20.8	5.7	0.0
業種	プラスチック製品製造業	556	42.3	34.0	20.7	3.1	0.0
	鉄鋼業	161	50.9	28.0	17.4	3.7	0.0
	非鉄金属製造業	192	43.2	30.7	18.8	7.3	0.0
	金属製品製造業	1,184	49.2	31.9	16.9	2.0	0.0
	はん用機械器具製造業	204	37.3	34.3	23.5	4.9	0.0
	生産用機械器具製造業	448	42.2	33.3	20.1	4.5	0.0
	業務用機械器具製造業	202	41.1	34.7	16.8	7.4	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	32.2	28.3	26.7	12.8	0.0
	電気機械器具製造業	517	39.8	31.5	22.6	6.0	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	33.3	33.3	19.0	14.3	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	30.5	29.8	27.3	12.4	0.0
	その他	9	33.3	33.3	22.2	11.1	0.0

5. 主な生産・販売の活動分野

主な生産・販売の活動分野を尋ねたところ、「受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する」が 47.4%で最も割合が高く、以下、「受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し、部品または材料を加工・生産する」（21.2%）、「最終製品を生産して、自社ブランドで販売する」（17.8%）、「最終製品を生産して、問屋や大手メーカーなどのブランドで販売する」（8.3%）、「自社の仕様で部品または材料を加工・生産して、不特定のユーザーに販売す

る」（4.4%）となっている。

業種別にみると、「鉄鋼業」「非鉄金属製造業」「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」は「受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する」が 5 割を超えている。「業務用機械器具製造業」は「最終製品を生産して、自社ブランドで販売する」が 46.0%にのぼっている。

規模別にみると、「49 人以下」では「受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する」が 53.0%にのぼっている。「50～99 人」では「受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する」が 48.0%となっている。「300 人以上」では「最終製品を生産して、自社ブランドで販売する」が 33.6%で 3 社に 1 社となっている（**図表 2-5**）。

図表 2-5 主な生産・販売の活動分野（業種別、規模別、単位：%）

		n	最終製品を生産して、自社ブランドで販売する	最終製品を生産して、問屋や大手メーカーなどのブランドで販売する	自社の仕様で部品または材料を加工・生産して、不特定のユーザーに販売する	受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し、部品または材料を加工・生産する	受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する	無回答
計		4,342	17.8	8.3	4.4	21.2	47.4	0.9
業種	プラスチック製品製造業	556	10.8	14.7	8.3	18.9	46.4	0.9
	鉄鋼業	161	11.8	3.1	8.1	22.4	52.2	2.5
	非鉄金属製造業	192	9.9	5.7	3.6	25.5	53.6	1.6
	金属製品製造業	1,184	12.3	6.1	5.0	19.8	56.2	0.7
	はん用機械器具製造業	204	37.3	6.4	2.5	20.1	32.8	1.0
	生産用機械器具製造業	448	31.7	6.0	3.3	27.9	30.6	0.4
	業務用機械器具製造業	202	46.0	8.4	2.5	20.3	22.8	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	9.7	10.9	5.0	22.9	50.4	1.2
	電気機械器具製造業	517	24.6	11.4	2.9	22.8	37.7	0.6
	情報通信機械器具製造業	21	38.1	14.3	4.8	19.0	23.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	9.5	7.1	2.0	18.0	62.2	1.2
	その他	9	22.2	33.3	0.0	11.1	22.2	11.1
従業員規模	49人以下	1,809	15.2	7.2	4.5	19.1	53.0	1.0
	50～99人	1,382	17.1	9.0	4.1	21.0	48.0	0.8
	100～299人	904	19.8	8.7	5.1	24.6	40.8	1.0
	300人以上	247	33.6	10.9	2.8	25.1	27.5	0.0

6. ものづくりにおいてどのような強みをもった企業か

ものづくりにおいてどのような強みをもった企業か尋ねたところ（複数回答）、「高精度の加工・組立ができる」が 43.1%で最も割合が高く、以下、「品質管理が徹底されている」（38.8%）、「特定の技術に関する高度な専門知識を持つ」（38.1%）、「工程を効率的に管理できる」（26.3%）、「製造方法・生産システムの改善を行える」（21.9%）、「一人の技能者が複

数の工程を担える」（19.9%）、「新製品や技術を開発できる」（18.9%）などとなっている。

業種別にみると、全体計で最も割合が高い「高精度の加工・組立ができる」とする割合は、「生産用機械器具製造業」（57.4%）、「はん用機械器具製造業」（51.5%）が 5 割超で他の業種と比べて高く、またこれらの業種では「特定の技術に関する高度な専門知識を持つ」も 4 割台と高くなっている。

規模別にみると、大企業である「300 人以上」では、「高精度の加工・組立ができる」（56.3%）、「特定の技術に関する高度な専門知識を持つ」（52.2%）、「品質管理が徹底されている」（52.2%）が 5 割を超えている。一方、比較的小規模の「49 人以下」では「製造方法・生産システムの改善を行える」が 17.6%、「新製品や技術を開発できる」が 14.6%、「新たな生産工程を確立できる」が 7.8%で、これらは 2 割を下回っている。

規模間で比較すると、「一人の技能者が複数の工程を担える」「その他」「わからない」を除くといずれの選択肢も、規模が大きいほど割合が高くなっている（**図表 2-6**）。

図表 2-6 ものづくりにおいてどのような強みをもった企業か（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	高精度の加工・組立ができる	新製品や技術を開発できる	一人の技能者が複数の工程を担える	製造方法・生産システムの改善を行える	新たな生産工程を確立できる	特定の技術に関する高度な専門知識を持つ	工程を効率的に管理できる	品質管理が徹底されている	その他	わからない	無回答
計		4,342	43.1	18.9	19.9	21.9	10.5	38.1	26.3	38.8	3.8	7.2	0.6
業種	プラスチック製品製造業	556	28.8	20.0	14.4	24.5	10.6	32.7	29.5	45.3	5.9	8.5	0.7
	鉄鋼業	161	34.2	8.1	16.8	14.3	6.2	36.6	28.0	37.3	3.1	12.4	1.2
	非鉄金属製造業	192	37.5	14.6	18.8	19.3	9.9	41.7	26.0	44.3	4.7	8.9	1.6
	金属製品製造業	1,184	48.9	14.0	20.8	20.3	8.1	36.8	24.6	38.2	4.1	5.6	0.9
	はん用機械器具製造業	204	51.5	25.0	24.0	20.1	11.8	44.6	26.5	33.8	2.9	5.9	0.5
	生産用機械器具製造業	448	57.4	29.0	21.2	23.9	14.1	46.4	19.4	26.3	2.9	4.0	0.4
	業務用機械器具製造業	202	41.6	27.2	19.3	20.8	11.4	45.5	24.8	32.2	2.5	8.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	42.6	22.9	17.4	28.7	12.8	34.9	30.2	47.7	2.7	7.8	0.0
	電気機械器具製造業	517	36.0	21.9	21.7	21.7	10.1	37.3	29.2	38.5	3.7	8.3	0.2
	情報通信機械器具製造業	21	38.1	38.1	23.8	23.8	19.0	38.1	23.8	57.1	0.0	9.5	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	42.5	14.6	22.0	22.5	11.9	35.8	28.1	41.7	3.6	8.0	0.5
	その他	9	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	38.1	14.6	22.1	17.6	7.8	33.7	23.1	34.3	4.3	9.5	0.7
	50～99人	1,382	43.4	18.2	18.6	21.1	9.5	39.4	26.4	38.8	3.8	6.3	0.7
	100～299人	904	48.9	22.3	17.0	26.1	13.7	41.0	30.0	44.0	4.0	5.4	0.4
	300人以上	247	56.3	41.7	22.3	42.5	23.5	52.2	36.4	52.2	0.8	2.4	0.0

7. 会社の特徴

会社の特徴を尋ねたところ、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」が 47.7%で最も割合が高く、以下、「比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」（39.8%）、「研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い」（6.1%）、「商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い」（1.1%）となっている。

業種別にみると、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」とする割合は、「生産用機械器具製造業」（64.5%）、「はん用機械器具製造業」（58.3%）が 6 割前後と高い。「比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」とする割合は、「プラスチック製品製造業」（52.9%）、「輸送用機械器具製造業」（52.4%）で半数超となっている。

規模別にみると、規模による差はそれほどみられず、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」はいずれも 4 割台、「比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」はいずれも 4 割程度となっている。ただし「研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い」は「300 人以上」（10.5%）が最も割合が高く、1 割超となっている（**図表 2-7**）。

図表 2-7 会社の特徴（業種別、規模別、単位：%）

		n	研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い	ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い	比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い	商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い	その他	無回答
計		4,342	6.1	47.7	39.8	1.1	4.2	1.0
業種	プラスチック製品製造業	556	3.6	37.6	52.9	1.6	3.6	0.7
	鉄鋼業	161	0.6	50.3	42.9	0.6	3.7	1.9
	非鉄金属製造業	192	2.6	47.4	44.3	0.0	4.7	1.0
	金属製品製造業	1,184	3.8	50.3	38.1	1.2	5.1	1.5
	はん用機械器具製造業	204	4.9	58.3	27.5	1.5	6.9	1.0
	生産用機械器具製造業	448	14.3	64.5	15.6	1.3	3.6	0.7
	業務用機械器具製造業	202	9.4	55.9	27.7	2.0	3.5	1.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	10.9	40.3	45.3	0.4	1.9	1.2
	電気機械器具製造業	517	10.1	44.3	40.6	1.5	3.3	0.2
	情報通信機械器具製造業	21	19.0	47.6	23.8	0.0	9.5	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	3.2	39.3	52.4	0.5	3.7	0.8
	その他	9	0.0	0.0	44.4	0.0	55.6	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	5.7	47.9	39.1	1.1	5.0	1.1
	50～99人	1,382	5.5	48.6	39.7	1.2	3.6	1.4
	100～299人	904	6.7	47.3	41.0	0.8	3.5	0.6
	300人以上	247	10.5	42.9	40.1	2.4	4.0	0.0

8. 年齢構成

年齢構成を尋ねたところ[2]、「若手中心」が 3.9%、「各世代均等」が 11.6%、「中堅不足」が 23.4%、「ベテラン中心」が 43.9%、「中堅中心」が 16.5%となっている。

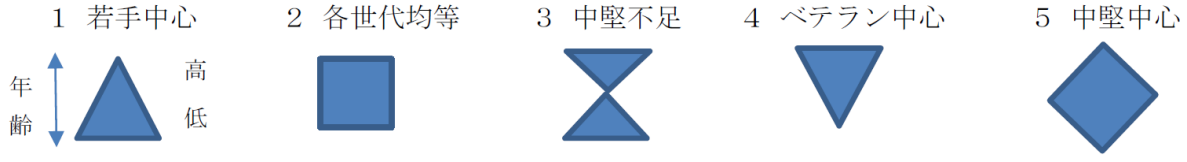
業種別にみると、「非鉄金属製造業」は「各世代均等」が 6.8%にとどまっている。「はん用機械器具製造業」は「各世代均等」が 20.1%にのぼる。

規模別にみると、「ベテラン中心」とする割合はいずれの規模でも 3 割を超えているが、規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」で 47.6%、「300 人以上」で 36.4%となっている。「中堅不足」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」で 17.5%、「300 人以上」で 38.5%となっている。「各世代均等」は「300 人以上」では 7.7%にとどまっている（**図表 2-8**）。

図表 2-8　年齢構成（業種別、規模別、単位：%）

		n	若手中心	各世代均等	中堅不足	ベテラン中心	中堅中心	無回答
計		4,342	3.9	11.6	23.4	43.9	16.5	0.7
業種	プラスチック製品製造業	556	3.6	9.2	23.0	49.3	14.2	0.7
	鉄鋼業	161	2.5	13.0	21.7	38.5	23.0	1.2
	非鉄金属製造業	192	3.1	6.8	24.0	45.8	19.8	0.5
	金属製品製造業	1,184	4.8	12.7	22.8	38.9	20.0	0.8
	はん用機械器具製造業	204	3.4	20.1	24.0	37.7	13.7	1.0
	生産用機械器具製造業	448	4.9	13.2	24.6	42.2	14.5	0.7
	業務用機械器具製造業	202	3.0	12.9	26.2	43.1	14.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	1.6	8.9	22.5	53.5	13.2	0.4
	電気機械器具製造業	517	2.5	10.6	22.8	49.9	13.7	0.4
	情報通信機械器具製造業	21	4.8	9.5	19.0	61.9	4.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	4.6	10.8	24.6	43.1	16.3	0.7
	その他	9	33.3	0.0	0.0	55.6	0.0	11.1
従業員規模	49人以下	1,809	4.0	10.8	17.5	47.6	19.3	0.8
	50～99人	1,382	4.1	12.4	24.8	42.7	15.3	0.7
	100～299人	904	3.5	13.2	29.0	40.4	13.4	0.6
	300人以上	247	4.0	7.7	38.5	36.4	13.4	0.0

[2] 調査票においては、回答者にわかりやすくイメージしてもらうため、以下の図をあわせて示した。



9. 売上総額の変化

3 年前と比較した売上総額の変化の状況をみると、「増加（10%以上）」が 19.7%、「やや増加（5%以上 10%未満）」が 23.7%、「横ばい（5%未満の増減）」が 28.0%、「やや減少（5%以上 10%未満）」が 13.9%、「減少（10%以上）」が 13.9%となっている。増加とやや増加をあわせると 43.4%で、減少とやや減少をあわせた 27.8%を約 16 ポイント上回っている。

業種別にみると、「増加（10%以上）」は「情報通信機械器具製造業」が 28.6%、「非鉄金属製造業」が 24.0%、「業務用機械器具製造業」が 23.3%などとなっている。一方で「減少（10%以上）」は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 20.5%、「生産用機械器具製造業」が 18.8%、「電気機械器具製造業」が 16.2%などとなっている。

規模別にみると、規模が大きいほど「増加（10%以上）」とする割合が高く、「49 人以下」では 16.6%だが「300 人以上」では 23.5%となっている。一方、「減少（10%以上）」とする割合は規模が小さいほど高く、「49 人以下」は 17.9%だが「300 人以上」では 6.5%となっている（**図表 2-9**）。

図表 2-9 3 年前と比較した売上総額の変化（業種別、規模別、単位：%）

		n	増加（10%以上）	やや増加（5%以上10%未満）	横ばい（5%未満の増減）	やや減少（5%以上10%未満）	減少（10%以上）	無回答	増加+やや増加	減少+やや減少
計		4,342	19.7	23.7	28.0	13.9	13.9	0.8	43.4	27.8
業種	プラスチック製品製造業	556	18.7	26.3	27.9	13.5	12.6	1.1	45.0	26.1
	鉄鋼業	161	14.3	17.4	36.6	15.5	13.7	2.5	31.7	29.2
	非鉄金属製造業	192	24.0	24.5	28.1	15.6	6.8	1.0	48.4	22.4
	金属製品製造業	1,184	18.3	26.8	25.8	14.5	13.7	0.9	45.1	28.2
	はん用機械器具製造業	204	21.1	25.0	29.4	11.8	12.3	0.5	46.1	24.0
	生産用機械器具製造業	448	20.1	19.9	24.3	16.3	18.8	0.7	40.0	35.0
	業務用機械器具製造業	202	23.3	21.3	34.2	11.9	9.4	0.0	44.6	21.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	19.0	17.8	27.1	15.1	20.5	0.4	36.8	35.7
	電気機械器具製造業	517	20.9	21.5	28.6	12.2	16.2	0.6	42.4	28.4
	情報通信機械器具製造業	21	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	42.9	28.6
	輸送用機械器具製造業	590	20.3	25.1	30.7	12.4	10.8	0.7	45.4	23.2
	その他	9	22.2	11.1	11.1	22.2	33.3	0.0	33.3	55.6
従業員規模	49人以下	1,809	16.6	21.7	27.9	15.0	17.9	0.8	38.4	32.9
	50～99人	1,382	20.4	24.7	28.4	13.3	12.3	0.9	45.2	25.6
	100～299人	904	23.7	25.4	26.9	12.9	10.2	0.9	49.1	23.1
	300人以上	247	23.5	26.3	31.2	12.6	6.5	0.0	49.8	19.0

10. 労働生産性の変化

3 年前と比較した労働生産性の変化の状況をみると、「増加（10%以上）」が 11.5%、「やや増加（5%以上 10%未満）」が 23.9%、「横ばい（5%未満の増減）」が 39.4%、「やや減少（5%以上 10%未満）」が 15.4%、「減少（10%以上）」が 8.8%となっている。増加とやや増加をあわせると 35.4%で、減少とやや減少をあわせた 24.2%を約 11 ポイント上回っている。

業種別にみると、「増加（10%以上）」は「鉄鋼業」（6.8%）、「はん用機械器具製造業」（8.8%）で 1 割を下回っている。「情報通信機械器具製造業」は回答数が少ないことに留意が必要なものの、増加とやや増加をあわせた割合（28.6%）が減少とやや減少をあわせた割合（33.3%）を下回っている。

規模別にみると、規模が小さいほど「減少（10%以上）」の割合が高く、「49 人以下」では 11.8%だが、「300 人以上」では 3.2%となっている（**図表 2-10**）。

図表 2-10 3 年前と比較した労働生産性の変化（業種別、規模別、単位：%）

		n	増加（10%以上）	やや増加（5%以上10%未満）	横ばい（5%未満の増減）	やや減少（5%以上10%未満）	減少（10%以上）	無回答	増加＋やや増加	減少＋やや減少
計		4,342	11.5	23.9	39.4	15.4	8.8	1.0	35.4	24.2
業種	プラスチック製品製造業	556	12.6	26.4	35.6	17.3	7.0	1.1	39.0	24.3
	鉄鋼業	161	6.8	21.1	44.7	17.4	7.5	2.5	28.0	24.8
	非鉄金属製造業	192	14.1	22.4	41.7	14.6	5.7	1.6	36.5	20.3
	金属製品製造業	1,184	10.2	26.9	36.9	16.0	8.7	1.3	37.2	24.7
	はん用機械器具製造業	204	8.8	21.6	42.6	17.2	8.3	1.5	30.4	25.5
	生産用機械器具製造業	448	14.3	21.2	33.9	20.1	9.4	1.1	35.5	29.5
	業務用機械器具製造業	202	12.9	19.8	46.5	12.9	7.9	0.0	32.7	20.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	11.6	23.3	36.8	17.4	10.5	0.4	34.9	27.9
	電気機械器具製造業	517	12.0	22.4	42.7	11.2	11.2	0.4	34.4	22.4
	情報通信機械器具製造業	21	14.3	14.3	38.1	9.5	23.8	0.0	28.6	33.3
	輸送用機械器具製造業	590	11.4	22.9	44.7	12.0	8.1	0.8	34.2	20.2
	その他	9	22.2	11.1	11.1	22.2	33.3	0.0	33.3	55.6
従業員規模	49人以下	1,809	10.8	22.2	36.9	17.0	11.8	1.3	33.0	28.8
	50～99人	1,382	12.1	24.9	39.7	14.7	7.9	0.8	37.0	22.6
	100～299人	904	11.7	25.8	41.5	14.4	5.5	1.1	37.5	19.9
	300人以上	247	13.4	23.5	47.8	12.1	3.2	0.0	36.8	15.4

第3章　調査結果の概要

第1節　能力開発、人材育成、人手不足の状況

1．過去 3 年間のものづくり人材の採用状況

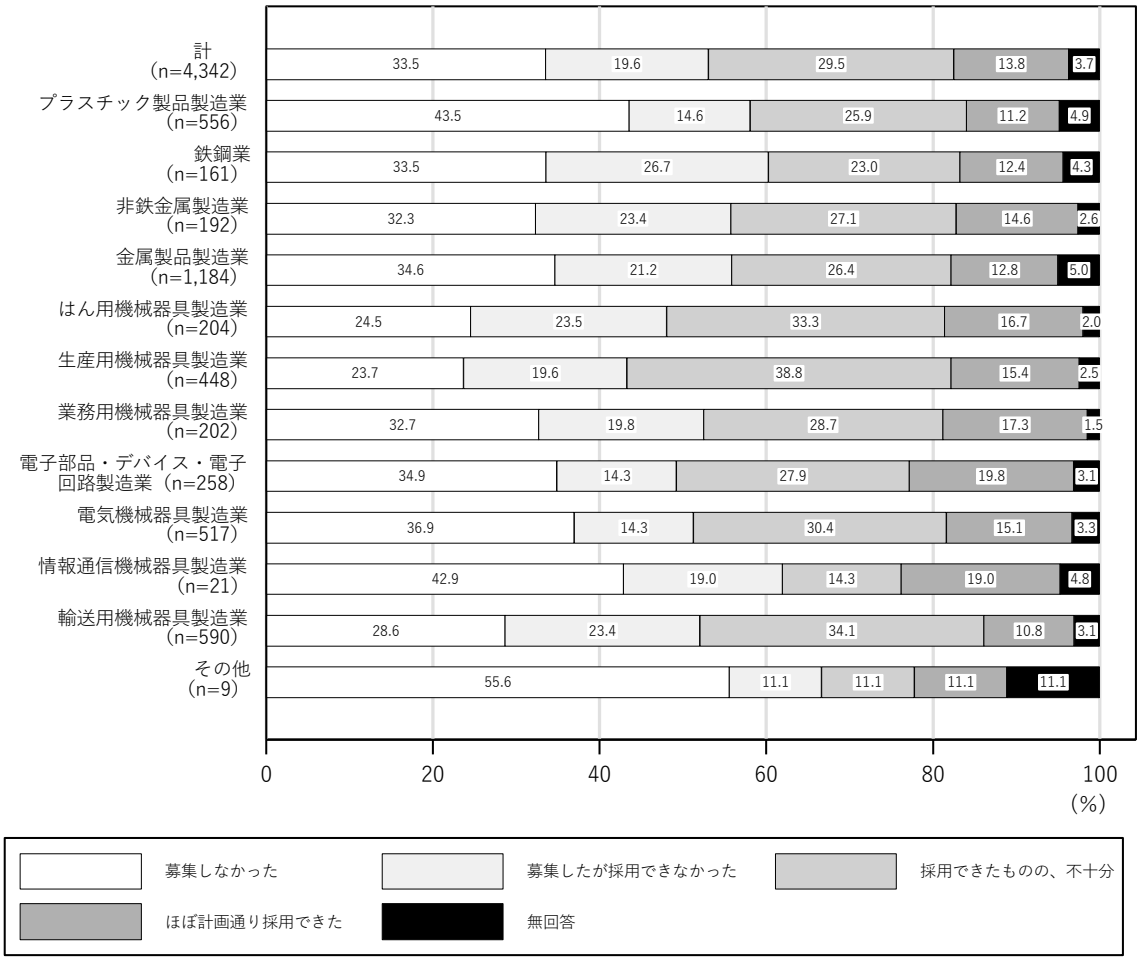
(1)新卒の採用状況

過去 3 年間（2022 年度～2024 年度）にものづくり人材の新卒採用を実施したか尋ねた。「募集しなかった」が 33.5%、「募集したが採用できなかった」が 19.6%となっており、一方、「採用できたものの、不十分」が 29.5%、「ほぼ計画通り採用できた」が 13.8%で、全体のうち採用できた企業は 4 割強（43.2%）ということになる。

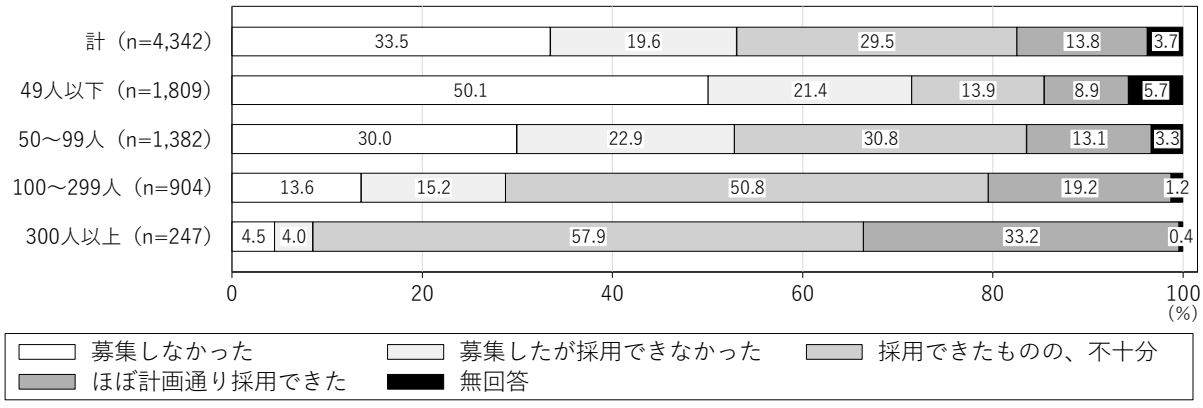
業種別にみると、「鉄鋼業」は「募集したが採用できなかった」が 26.7%で、4 社に 1 社以上となっている。「非鉄金属製造業」や「金属製品製造業」なども「募集したが採用できなかった」が 2 割を超えている。「生産用機械器具製造業」は「採用できたものの、不十分」が 38.8%で 4 割近い。「はん用機械器具製造業」「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」も「採用できたものの、不十分」が 3 割を超えている。「電子部品・デバイス・電子回路製造業」は「ほぼ計画通り採用できた」が約 2 割（19.8%）となっている（**図表 3-1-1**）。

規模別にみると、「49 人以下」では約半数の 50.1%が「募集しなかった」としており、「ほぼ計画通り採用できた」は 8.9%となっている。「50～99 人」では「募集しなかった」は 30.0%となっている。「100～299 人」では「採用できたものの、不十分」が 50.8%、「ほぼ計画通り採用できた」が 19.2%などとなっている。「300 人以上」では「ほぼ計画通り採用できた」が 33.2%で約 3 社に 1 社となっているほか、「採用できたものの、不十分」が 57.9%となっている（**図表 3-1-2**）。

図表 3-1-1 過去 3 年間のものづくり人材の採用状況：新卒採用（業種別）



図表 3-1-2 過去 3 年間のものづくり人材の採用状況：新卒採用（規模別）



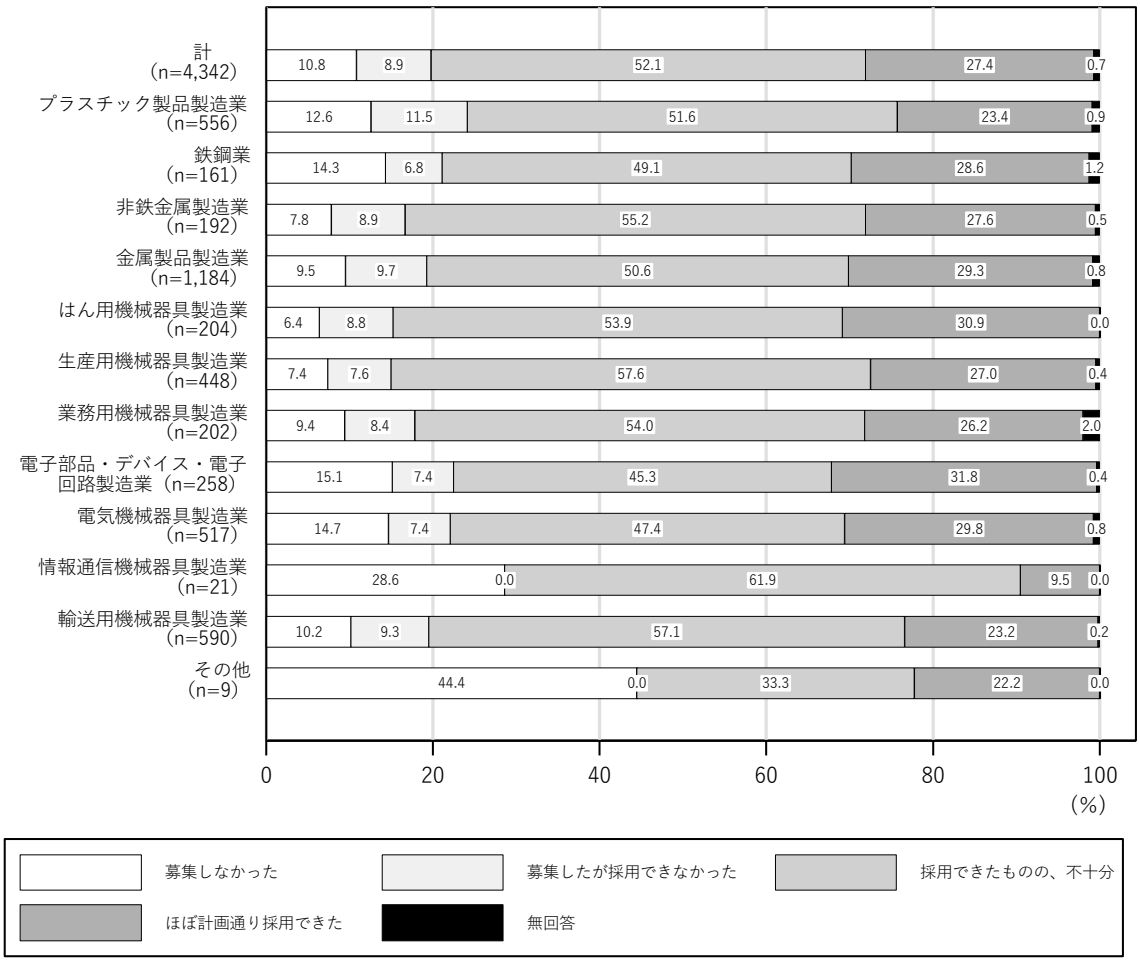
（2）中途の採用状況

過去 3 年間（2022 年度～2024 年度）にものづくり人材の中途採用を実施したか尋ねた。「募集しなかった」が 10.8%、「募集したが採用できなかった」が 8.9%となっており、一方、「採用できたものの、不十分」が 52.1%、「ほぼ計画通り採用できた」が 27.4%で、全体のうち採用できた企業は 8 割弱（79.5%）ということになる。

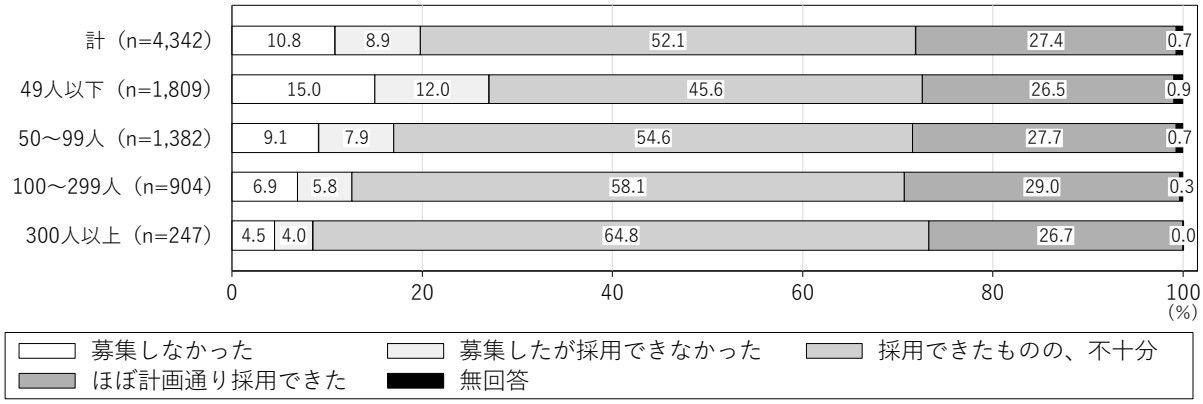
業種別にみると、「ほぼ計画通り採用できた」の割合はほとんどの業種で 2～3 割程度となっている。「採用できたものの、不十分」はほとんどの業種で 5 割前後となっている（**図表 3-1-3**）。

規模別にみると、規模が大きいほど「採用できたものの、不十分」とする割合が高く、「49 人以下」では 45.6%だが、「300 人以上」では 64.8%となっている。「ほぼ計画通り採用できた」は、いずれの規模でも 2 割台となっている（**図表 3-1-4**）。

図表 3-1-3　過去 3 年間のものづくり人材の採用状況：中途採用（業種別）



図表 3-1-4 過去 3 年間のものづくり人材の採用状況：中途採用（規模別）



（3）中途採用したのはどんな人か

中途採用について、「採用できたものの、不十分」「ほぼ計画通り採用できた」とする企業（n=3,453）に対して、どのような人を採用したか尋ねた（複数回答）。「35 歳未満の若い人」が 64.5%で最も割合が高く、以下、「同じ業界で長く働いていた人」（28.6%）、「特別な技能・技術や専門能力を持った人」（23.4%）、「仕事にかかわる資格を持った人」（21.3%）、「職場や現場のリーダーを経験したことがある人」（16.9%）、「その他」（16.7%）、「管理職経験者（マネジメントの経験がある人）」（11.6%）、「社長の右腕あるいは社長の候補者になり得る人」（1.8%）となっている。

業種別にみると、「鉄鋼業」は「仕事にかかわる資格を持った人」が 33.6%で 3 割を超える。「電子部品・デバイス・電子回路製造業」は「職場や現場のリーダーを経験したことがある人」が 23.6%にのぼっている。「35 歳未満の若い人」は「鉄鋼業」を除くといずれの業種でも 6 割台となっている。「同じ業界で長く働いていた人」はいずれの業種でも 2 割台または 3 割台となっている。

規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど割合が高い。「特別な技能・技術や専門能力を持った人」は「300 人以上」（42.5%）が特に高くなっている。「49 人以下」では「管理職経験者（マネジメントの経験がある人）」は 6.7%にとどまっている（**図表 3-1-5**）。

図表 3-1-5 中途採用したのはどんな人か（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	社長の右腕あるいは社長の候補者になり得る人	管理職経験者（マネジメントの経験がある人）	特別な技能・技術や専門能力を持った人	仕事にかかわる資格を持った人	職場や現場のリーダーを経験したことがある人	同じ業界で長く働いていた人	35歳未満の若い人	その他	無回答
計		3,453	1.8	11.6	23.4	21.3	16.9	28.6	64.5	16.7	0.3
業種	プラスチック製品製造業	417	2.4	8.9	15.6	16.1	16.3	20.1	64.5	22.8	0.0
	鉄鋼業	125	4.0	10.4	14.4	33.6	15.2	22.4	58.4	23.2	0.8
	非鉄金属製造業	159	5.0	8.8	20.1	20.8	19.5	23.9	66.7	15.7	0.0
	金属製品製造業	946	1.9	11.5	19.3	21.2	13.7	26.0	65.9	17.2	0.5
	はん用機械器具製造業	173	1.2	10.4	20.8	24.3	15.6	34.1	68.8	13.3	0.0
	生産用機械器具製造業	379	1.1	10.8	34.6	22.4	17.4	33.2	67.8	10.3	0.0
	業務用機械器具製造業	162	1.2	11.1	30.2	22.2	15.4	24.7	67.3	14.2	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	199	1.5	17.1	25.6	16.1	23.6	38.2	61.8	14.1	0.0
	電気機械器具製造業	399	1.5	14.5	30.8	18.5	18.5	31.1	60.9	17.0	0.3
	情報通信機械器具製造業	15	0.0	33.3	46.7	13.3	40.0	33.3	60.0	6.7	0.0
	輸送用機械器具製造業	474	1.1	11.2	23.4	25.1	18.8	33.5	62.0	16.9	0.2
	その他	5	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,303	2.1	6.7	18.3	16.8	12.7	24.4	59.7	19.4	0.3
	50～99人	1,137	2.3	12.0	23.2	20.2	16.7	28.1	64.3	16.0	0.3
	100～299人	787	0.9	16.4	26.6	25.8	20.6	31.9	70.4	14.5	0.4
	300人以上	226	0.9	21.2	42.5	36.3	28.3	43.4	73.0	11.5	0.0

2. ものづくり人材の採用方針

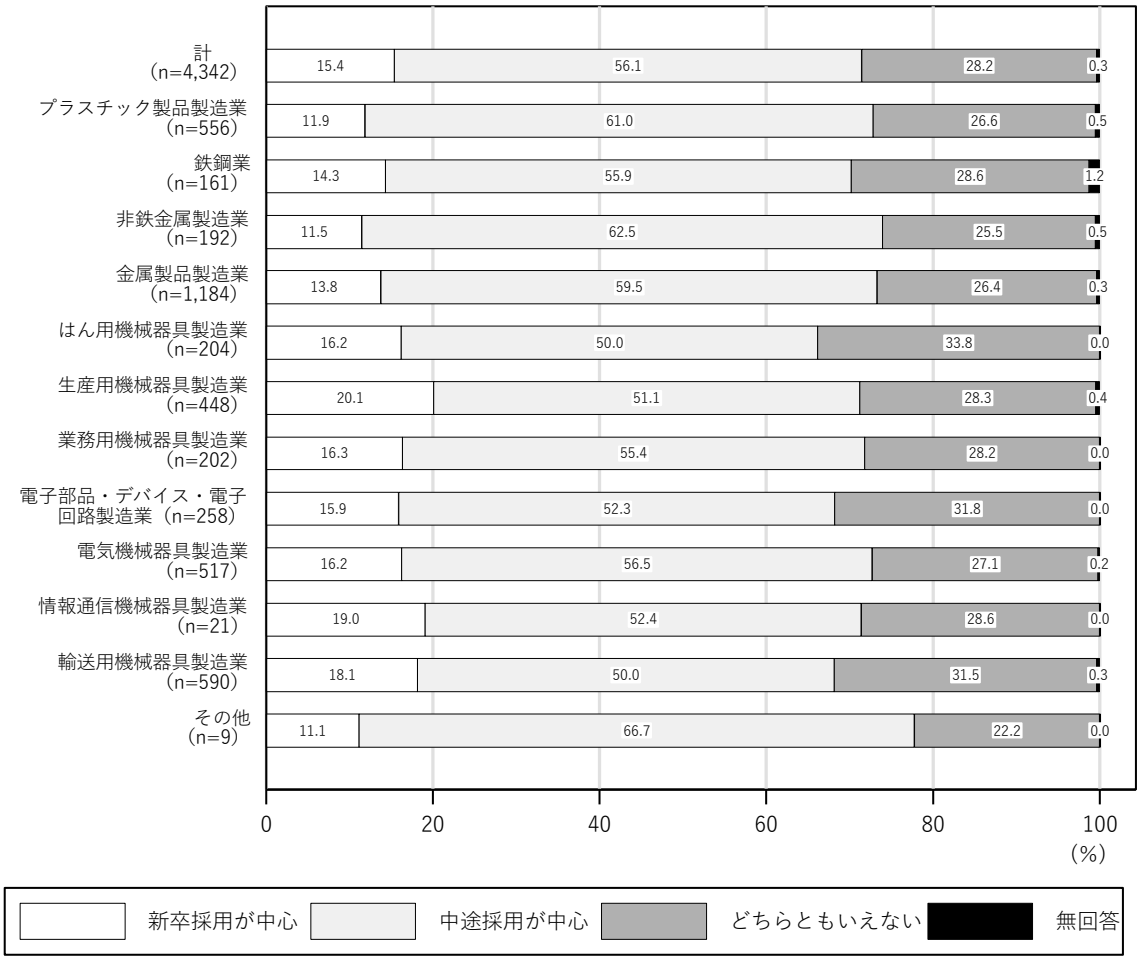
(1)ものづくり人材の採用方針

ものづくり人材の採用方針を尋ねたところ、「新卒採用が中心」が 15.4%、「中途採用が中心」が 56.1%、「どちらともいえない」が 28.2%となっている。

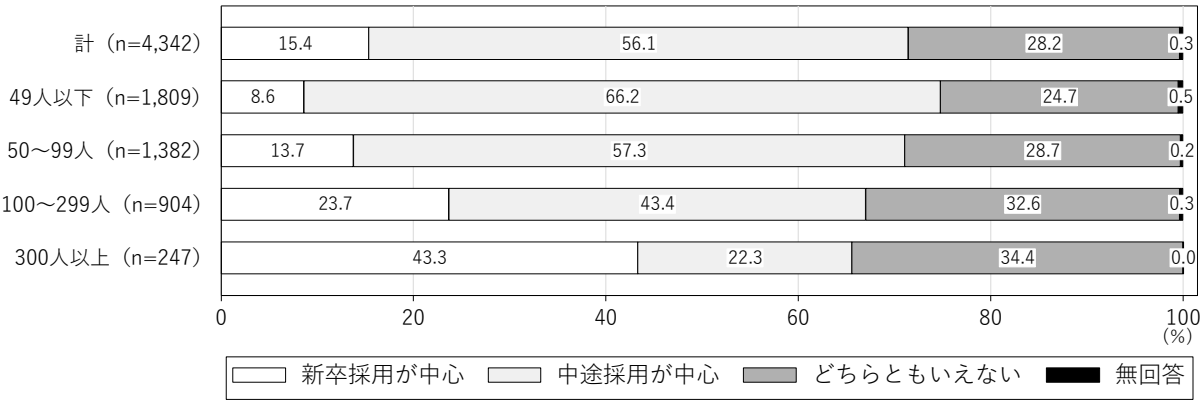
業種別にみると、違いはそれほどみられず、ほとんどの業種で「新卒採用が中心」が 1 割台、「中途採用が中心」が 5 割台となっている（**図表 3-1-6**）。

規模別にみると、規模が大きいほど「新卒採用が中心」とする割合が高く、「49 人以下」が 8.6%、「50～99 人」が 13.7%、「100～299 人」が 23.7%、「300 人以上」が 43.3%となっている。一方で「中途採用が中心」とする割合は規模が小さいほど高く、「49 人以下」が 66.2%、「50～99 人」が 57.3%、「100～299 人」が 43.4%、「300 人以上」が 22.3%となっている（**図表 3-1-7**）。

図表 3-1-6 ものづくり人材の採用方針（業種別）



図表 3-1-7 ものづくり人材の採用方針（規模別）



（2）新卒採用が中心である理由

「新卒採用が中心」とする企業（n=667）に対して、その理由を尋ねたところ（複数回答）、「採用は定期的に行いたいから」の割合が 74.1％で最も高く、以下、「技能継承を進めたいから」（53.4％）、「職場を活性化させたいから」（50.2％）、「いまの社員構成では若年層が少ないから」（47.1％）、「新卒の方が教育しやすいから」（34.0％）などとなっている。

業種別にみると、「技能継承を進めたいから」はいずれの業種でも 4 割を超えている。「いまの社員構成では若年層が少ないから」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。「採用は定期的に行いたいから」はいずれの業種でも 5 割を超えている。

規模別にみると、「採用は定期的に行いたいから」は規模が大きいほど割合が高く、「300 人以上」（92.5％）は 9 割超となっている。「技能継承を進めたいから」はいずれの規模でも 4 割を超えている（**図表 3-1-8**）。

（3）中途採用が中心である理由

「中途採用が中心」とする企業（n=2,436）に対して、その理由を尋ねたところ（複数回答）、「新卒採用での人材獲得が難しいから」の割合が 69.0％で最も高く、「即戦力を採用したいから」（61.3％）、「仕事を教える手間・育成コストがかからないから」（24.7％）、「専門的な技術・技能が必要だから」（22.0％）、「年齢層別の社員構成のバランスをとるため」（12.8％）、「技能継承を進めたいから」（12.4％）、「職場を活性化させたいから」（10.6％）などとなっている。

業種別にみると、「新卒採用での人材獲得が難しいから」は「その他」を除くといずれの業種でも 5 割を超えている。「即戦力を採用したいから」も「その他」を除くといずれの業種でも 5 割を超えている。「技能継承を進めたいから」はいずれの業種でも 2 割に満たない。「生産用機械器具製造業」は「仕事を教える手間・育成コストがかからないから」（35.8％）、「専門的な技術・技能が必要だから」（34.5％）が 3 割を超えている。

規模別にみると、「新卒採用での人材獲得が難しいから」はいずれの規模でも 6 割を超えているが、規模が大きいほど割合が高い。「仕事を教える手間・育成コストがかからないから」はいずれの規模でも 2 割台となっている。「技能継承を進めたいから」は「300 人以上」が 2 割超（21.8％）で最も高い。「非正規雇用から登用を行っているから」は「300 人以上」で 20.0％となっている（**図表 3-1-9**）。

図表 3-1-8 新卒採用が中心である理由（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	いまの社員構成では若年層が少ないから	採用は定期的に行いたいから	若い人の方が体力があるから	新卒の方が教育しやすいから	デジタル化への対応のため	技能継承を進めたいから	職場を活性化させたいから	その他	特に理由はない	無回答
計		667	47.1	74.1	10.3	34.0	7.6	53.4	50.2	2.8	0.3	0.0
業種	プラスチック製品製造業	66	53.0	69.7	9.1	27.3	6.1	47.0	47.0	1.5	0.0	0.0
	鉄鋼業	23	34.8	78.3	8.7	43.5	17.4	43.5	65.2	0.0	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	22	50.0	81.8	13.6	45.5	0.0	45.5	63.6	0.0	0.0	0.0
	金属製品製造業	163	45.4	76.7	18.4	39.9	13.5	56.4	55.8	1.2	0.0	0.0
	はん用機械器具製造業	33	54.5	78.8	12.1	48.5	9.1	66.7	39.4	0.0	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	90	44.4	64.4	3.3	35.6	4.4	58.9	48.9	6.7	1.1	0.0
	業務用機械器具製造業	33	36.4	63.6	15.2	33.3	3.0	51.5	57.6	6.1	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	41	56.1	63.4	4.9	31.7	7.3	48.8	51.2	7.3	0.0	0.0
	電気機械器具製造業	84	41.7	77.4	6.0	29.8	6.0	50.0	42.9	3.6	1.2	0.0
	情報通信機械器具製造業	4	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	107	52.3	82.2	8.4	23.4	4.7	52.3	45.8	0.9	0.0	0.0
	その他	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	156	50.6	60.3	9.0	40.4	11.5	48.7	43.6	3.2	0.0	0.0
	50～99人	190	44.7	72.6	13.7	34.7	5.8	50.0	55.3	3.7	0.5	0.0
	100～299人	214	49.1	76.2	7.0	29.9	6.5	58.9	48.6	1.9	0.5	0.0
	300人以上	107	42.1	92.5	13.1	31.8	7.5	55.1	54.2	2.8	0.0	0.0

図表 3-1-9 中途採用が中心である理由（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	新卒採用での人材獲得が難しいから	年齢層別の社員構成のバランスをとるため	即戦力を採用したいから	仕事を教える手間・育成コストがかからないから	専門的な技術・技能が必要だから	技能継承を進めたいから	職場を活性化させたいから	デジタル化への対応のため	中堅の管理職層を補うため	非正規雇用から登用を行っているから	その他	特に理由はない	無回答
計		2,436	69.0	12.8	61.3	24.7	22.0	12.4	10.6	1.8	9.9	7.1	5.2	2.8	0.1
業種	プラスチック製品製造業	339	66.4	15.0	56.9	20.9	18.9	11.2	10.6	1.5	10.6	5.0	6.2	3.2	0.0
	鉄鋼業	90	68.9	12.2	57.8	11.1	15.6	5.6	7.8	2.2	5.6	3.3	3.3	4.4	1.1
	非鉄金属製造業	120	68.3	17.5	62.5	25.0	16.7	16.7	10.0	2.5	14.2	11.7	6.7	2.5	0.0
	金属製品製造業	705	73.3	11.5	56.9	24.8	17.9	11.5	10.5	1.8	9.5	6.4	6.4	2.6	0.1
	はん用機械器具製造業	102	71.6	17.6	64.7	28.4	24.5	18.6	12.7	1.0	7.8	6.9	2.9	1.0	0.0
	生産用機械器具製造業	229	70.3	13.5	73.8	35.8	34.5	17.0	15.7	3.9	9.2	6.6	2.6	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	112	75.0	10.7	65.2	20.5	25.9	16.1	6.3	2.7	10.7	8.0	2.7	0.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	135	63.0	12.6	62.2	21.5	24.4	10.4	9.6	0.7	9.6	8.1	5.9	5.2	0.0
	電気機械器具製造業	292	58.2	15.1	66.4	27.7	28.8	12.0	11.0	1.7	10.6	8.9	5.1	4.1	0.0
	情報通信機械器具製造業	11	54.5	18.2	63.6	45.5	27.3	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	295	72.5	7.8	60.3	22.0	20.0	11.5	9.2	0.7	9.8	8.8	4.4	3.4	0.0
	その他	6	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,197	66.8	11.1	59.0	24.8	21.1	12.0	10.1	1.6	8.2	5.3	5.3	3.3	0.1
	50～99人	792	69.9	14.5	63.3	25.8	22.1	13.5	11.4	2.4	12.1	8.3	4.9	2.0	0.1
	100～299人	392	72.4	14.8	63.8	22.2	23.5	10.2	10.5	1.3	10.5	8.4	5.4	3.3	0.0
	300人以上	55	78.2	10.9	67.3	25.5	30.9	21.8	10.9	1.8	10.9	20.0	3.6	0.0	0.0

3. 過去 3 年間のものづくり人材の採用への評価

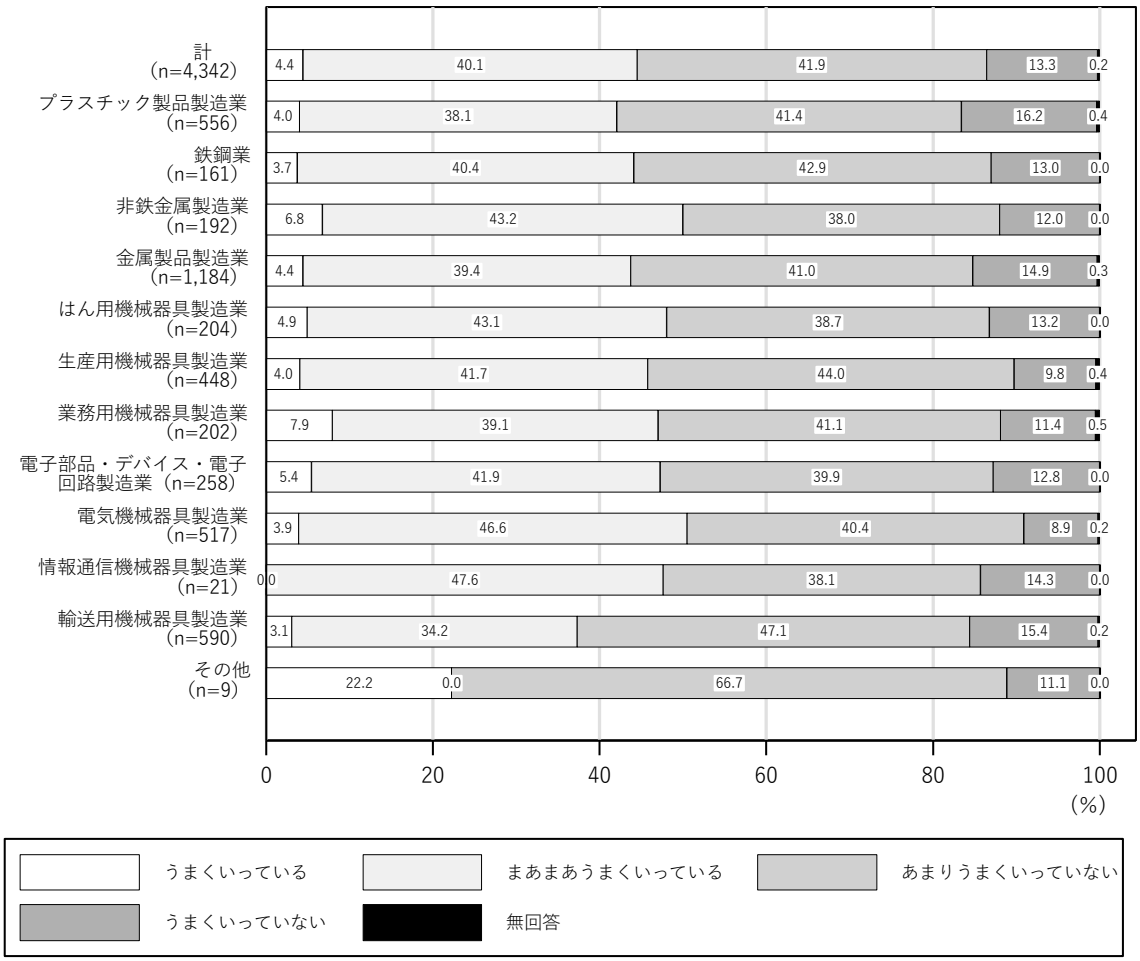
(1)過去 3 年間のものづくり人材の採用への評価

過去 3 年間のものづくり人材の採用を、会社としてどのように評価しているか尋ねたところ、「うまくいっている」が 4.4%、「まあまあうまくいっている」が 40.1%、「あまりうまくいっていない」が 41.9%、「うまくいっていない」が 13.3%となっている。「うまくいっている」と「まあまあうまくいっている」をあわせた割合は 44.5%となっている。

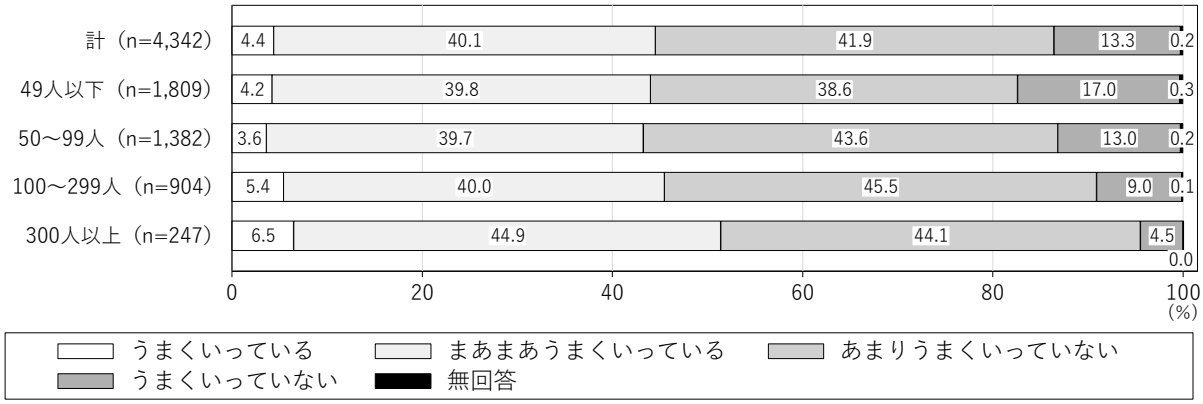
業種別にみると、違いはそれほどみられず、「うまくいっている」または「まあまあうまくいっている」とする割合はほとんどの業種で 4～5 割となっている（**図表 3-1-10**）。

規模別にみると、違いはそれほどないものの、「うまくいっている」または「まあまあうまくいっている」とする割合は「300 人以上」（51.4%）が最も高い（**図表 3-1-11**）。

図表 3-1-10 過去 3 年間のものづくり人材の採用への評価（業種別）



図表 3-1-11 過去 3 年間のものづくり人材の採用への評価（規模別）



（2）採用がうまくいっている要因

過去 3 年間のものづくり人材の採用が「うまくいっている」「まあまあうまくいっている」とする企業（n=1,932）に対して、採用がうまくいっている要因として、どのようなことが考えられるか尋ねた（複数回答）。「ハローワークへの求人申し込み」が 44.5%で最も割合が高く、以下、「初任給や賃金等の処遇の引き上げ」（40.6%）、「未経験者可とするなど採用要件の緩和」（29.7%）、「会社のホームページの改善、SNS の利用」（28.9%）、「会社見学やインターンシップの実施」（28.0%）、「求人サイト・求人誌の利用」（27.5%）、「労働時間の短縮、休日の増加」（27.3%）、「民間職業紹介事業者の利用」（25.2%）、「就職面接会・企業説明会への参加」（24.3%）、「高校、専門学校、大学への PR 強化」（22.7%）、「福利厚生の拡充」（22.4%）などとなっている。

業種別にみると、「ハローワークへの求人申し込み」はほとんどの業種で 4 割を超えている。「初任給や賃金等の処遇の引き上げ」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。「会社のホームページの改善、SNS の利用」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれの業種でも 2 割を超えている。「鉄鋼業」では「福利厚生の拡充」が 39.4%で約 4 割となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど割合が高くなっている項目が多い。「高校、専門学校、大学への PR 強化」「会社見学やインターンシップの実施」は「300 人以上」では 7 割を超えている。「労働時間の短縮、休日の増加」はいずれの規模でも 2～3 割程度となっている（**図表 3-1-12**）。

（3）採用がうまくいっていない要因

過去 3 年間のものづくり人材の採用が「うまくいっていない」「あまりうまくいっていない」とする企業（n=2,400）に対して、採用がうまくいっていない要因として、どのようなことが考えられるか尋ねた（複数回答）。「中途採用において応募がない・少ない」が 66.5%で最も割合が高く、以下、「新卒採用において応募がない・少ない」（60.1%）、「若い人材（40

歳未満）が採用できない」（43.2%）、「求めるレベルの人が採用できない」（42.3%）、「採用してもすぐに辞めてしまう」（26.2%）、「ものづくりへの適性がある人が採用できない」（22.9%）、「候補者が希望する水準の賃金を提示できない」（22.8%）などとなっている。

業種別にみると、「中途採用において応募がない・少ない」は「はん用機械器具製造業」（72.6%）、「鉄鋼業」（72.2%）が 7 割を超えている。「新卒採用において応募がない・少ない」は「はん用機械器具製造業」（75.5%）、「生産用機械器具製造業」（71.8%）が 7 割を超えている。「求めるレベルの人が採用できない」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えているが、「はん用機械器具製造業」（52.8%）、「生産用機械器具製造業」（52.7%）で 5 割を超えている。

規模別にみると、「300 人以上」では「新卒採用において応募がない・少ない」が 86.7%にのぼるほか、「内定を出しても辞退されてしまう」が 41.7%となっている。「中途採用において応募がない・少ない」はいずれの規模でも 6 割台となっている。「ものづくりへの適性がある人が採用できない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」では 25.1%だが、「300 人以上」では 14.2%となっている（**図表 3-1-13**）。

図表 3-1-12　採用がうまくいっている要因（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	高校、専門学校、大学へのPR強化	会社見学やインターンシップの実施	就職面接会・企業説明会への参加	ハローワークへの求人申し込み	民間職業紹介事業者の利用	求人サイト・求人誌の利用	会社のホームページの改善、SNSの利用	初任給や賃金等の処遇の引き上げ	労働時間の短縮、休日の増加	多様・柔軟な働き方の導入・拡充（フレックスタイム・裁量労働、リモートワークなど）	福利厚生の拡充	未経験者可とするなど採用要件の緩和	その他	特に理由はない	無回答
計		1,932	22.7	28.0	24.3	44.5	25.2	27.5	28.9	40.6	27.3	9.3	22.4	29.7	6.1	6.0	1.8
業種	プラスチック製品製造業	234	15.8	15.8	19.2	47.4	16.2	30.3	20.1	31.6	21.4	5.6	17.9	30.3	3.8	8.5	3.8
	鉄鋼業	71	25.4	29.6	19.7	40.8	18.3	22.5	33.8	50.7	38.0	4.2	39.4	26.8	8.5	4.2	1.4
	非鉄金属製造業	96	19.8	25.0	27.1	49.0	35.4	36.5	33.3	43.8	31.3	6.3	25.0	37.5	5.2	4.2	0.0
	金属製品製造業	518	17.6	24.9	22.6	46.1	27.4	26.6	30.3	39.2	34.6	7.1	24.3	31.3	6.9	7.1	1.0
	はん用機械器具製造業	98	28.6	30.6	27.6	52.0	32.7	19.4	32.7	44.9	25.5	12.2	18.4	33.7	8.2	4.1	0.0
	生産用機械器具製造業	205	29.8	37.1	27.3	44.4	30.7	28.8	35.6	48.3	31.2	14.6	24.9	29.8	5.4	2.4	0.5
	業務用機械器具製造業	95	23.2	30.5	22.1	35.8	29.5	17.9	26.3	45.3	28.4	11.6	22.1	28.4	4.2	6.3	3.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	122	23.0	32.0	27.0	43.4	25.4	30.3	23.0	38.5	19.7	18.0	17.2	22.1	6.6	7.4	2.5
	電気機械器具製造業	261	24.5	29.1	26.4	43.7	21.8	25.3	27.2	38.7	20.7	7.3	21.1	27.2	7.3	5.4	3.1
	情報通信機械器具製造業	10	20.0	20.0	30.0	20.0	20.0	30.0	10.0	40.0	30.0	30.0	20.0	10.0	20.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	220	30.9	34.5	26.8	40.5	20.9	31.4	30.0	41.4	20.0	10.9	20.5	30.0	4.5	6.4	2.3
	その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	796	10.1	13.2	10.4	43.6	18.0	24.7	22.5	31.9	26.0	7.8	14.9	30.7	6.9	8.9	3.4
	50～99人	598	20.1	27.4	22.6	46.3	26.8	29.1	30.8	40.8	30.4	8.4	24.1	32.4	7.0	4.8	0.8
	100～299人	411	35.8	42.1	41.8	46.0	32.8	26.5	32.6	50.4	26.8	9.2	27.0	26.5	4.6	3.4	0.7
	300人以上	127	72.4	77.2	63.0	37.0	37.8	40.2	48.0	62.2	22.0	23.6	46.5	21.3	1.6	1.6	0.0

図表 3-1-13 採用がうまくいっていない要因（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	新卒採用において応募が少ない	中途採用において応募が少ない	内定を出しても辞退されてしまう	求めるレベルの人が採用できない	ものづくりへの適性がある人が採用できない	若い人材（40歳未満）が採用できない	候補者が希望する水準の賃金を提示できない	採用してもすぐに辞めてしまう	採用にかける十分な予算がない	その他	特に理由はない	無回答
計		2,400	60.1	66.5	18.0	42.3	22.9	43.2	22.8	26.2	13.8	2.4	1.2	0.3
業種	プラスチック製品製造業	320	49.1	65.6	21.3	41.9	23.4	44.1	26.3	31.9	20.3	1.6	1.6	0.0
	鉄鋼業	90	53.3	72.2	22.2	31.1	16.7	41.1	14.4	30.0	11.1	4.4	3.3	0.0
	非鉄金属製造業	96	62.5	68.8	21.9	38.5	20.8	45.8	22.9	25.0	11.5	3.1	0.0	0.0
	金属製品製造業	663	57.5	67.1	15.7	41.8	23.7	44.6	19.5	30.6	10.3	3.0	0.5	0.2
	はん用機械器具製造業	106	75.5	72.6	19.8	52.8	22.6	38.7	21.7	18.9	14.2	4.7	0.9	0.0
	生産用機械器具製造業	241	71.8	65.1	14.1	52.7	28.6	41.1	24.9	21.2	10.0	1.2	0.0	0.0
	業務用機械器具製造業	106	64.2	69.8	15.1	41.5	22.6	39.6	17.9	19.8	15.1	0.9	1.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	136	51.5	60.3	13.2	44.1	22.8	47.1	25.0	24.3	15.4	1.5	2.2	0.0
	電気機械器具製造業	255	58.0	63.9	17.3	43.9	20.4	43.9	26.3	24.3	15.3	1.2	3.1	1.2
	情報通信機械器具製造業	11	45.5	54.5	9.1	45.5	18.2	27.3	27.3	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	369	67.5	67.2	23.0	36.0	21.1	42.3	24.4	22.2	16.3	2.7	1.1	0.5
	その他	7	42.9	42.9	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,007	46.3	68.2	14.1	41.5	25.1	43.1	20.0	25.0	14.4	2.5	1.8	0.2
	50～99人	781	64.0	67.0	15.9	43.9	23.0	43.9	24.5	27.7	13.4	2.2	1.0	0.4
	100～299人	492	75.6	62.2	23.8	39.6	20.1	44.5	24.6	25.8	13.2	3.0	0.6	0.2
	300人以上	120	86.7	66.7	41.7	48.3	14.2	33.3	27.5	28.3	13.3	0.0	0.0	0.0

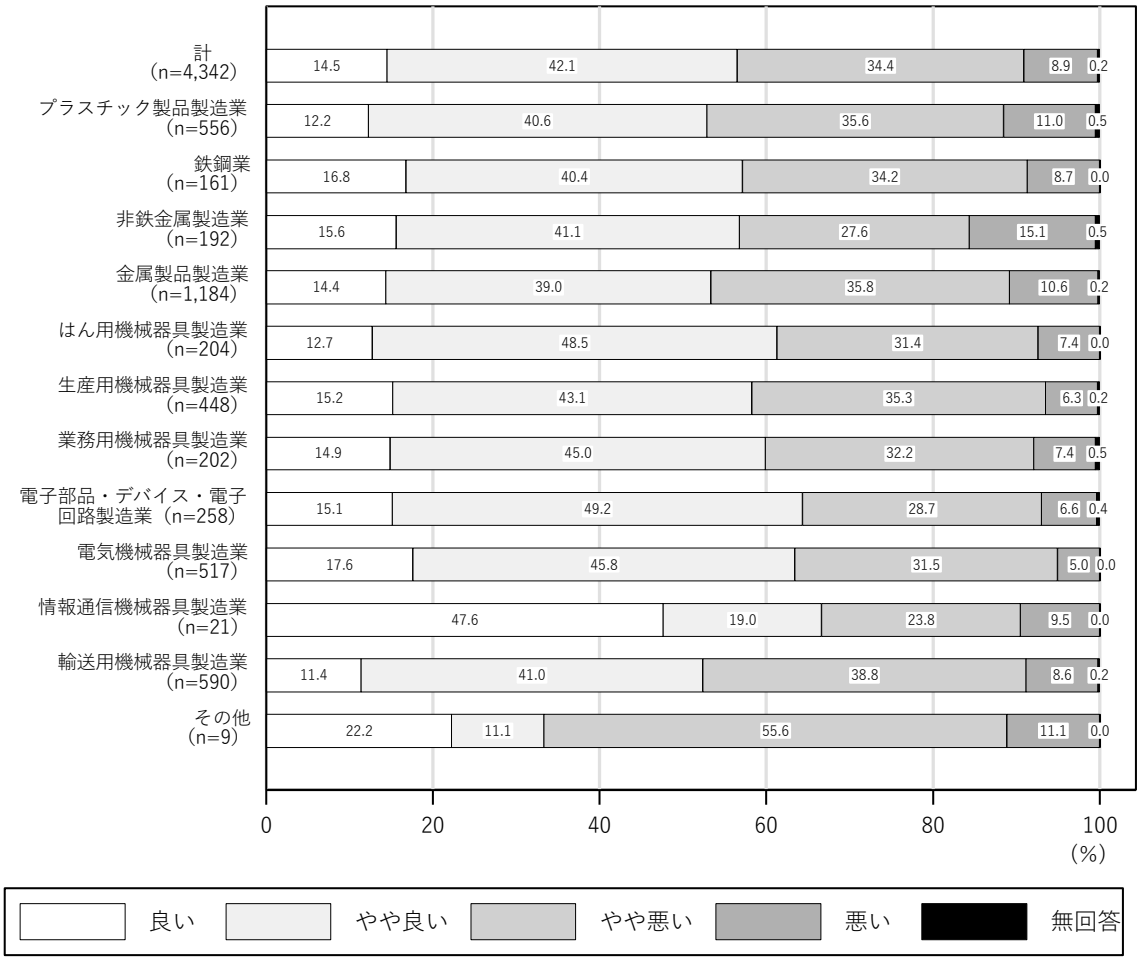
4. ものづくり人材の定着の現在の状況への評価

ものづくり人材の定着について、現在の状況をどのように評価しているか尋ねたところ、「良い」が 14.5%、「やや良い」が 42.1%、「やや悪い」が 34.4%、「悪い」が 8.9%となっている。「良い」または「やや良い」とする割合はあわせて 56.5%となっている。

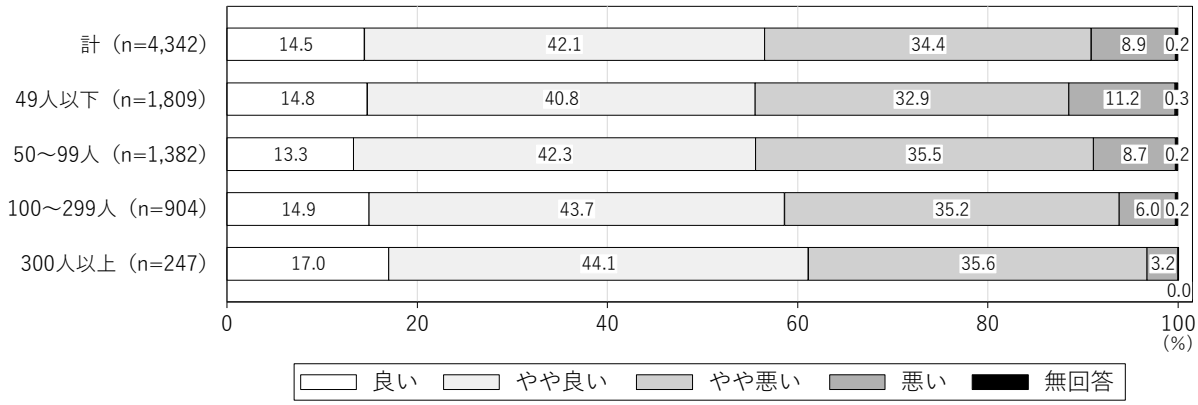
業種別にみると、違いはそれほどみられず、「良い」または「やや良い」とする割合はほとんどの業種で 5～6 割程度となっている（**図表 3-1-14**）。

規模別にみると、違いはそれほどみられず、「良い」または「やや良い」とする割合は「49 人以下」が 55.6%、「50～99 人」が 55.6%、「100～299 人」が 58.6%、「300 人以上」が 61.1%となっている（**図表 3-1-15**）。

図表 3-1-14 ものづくり人材の定着の現在の状況への評価（業種別）



図表 3-1-15 ものづくり人材の定着の現在の状況への評価（規模別）



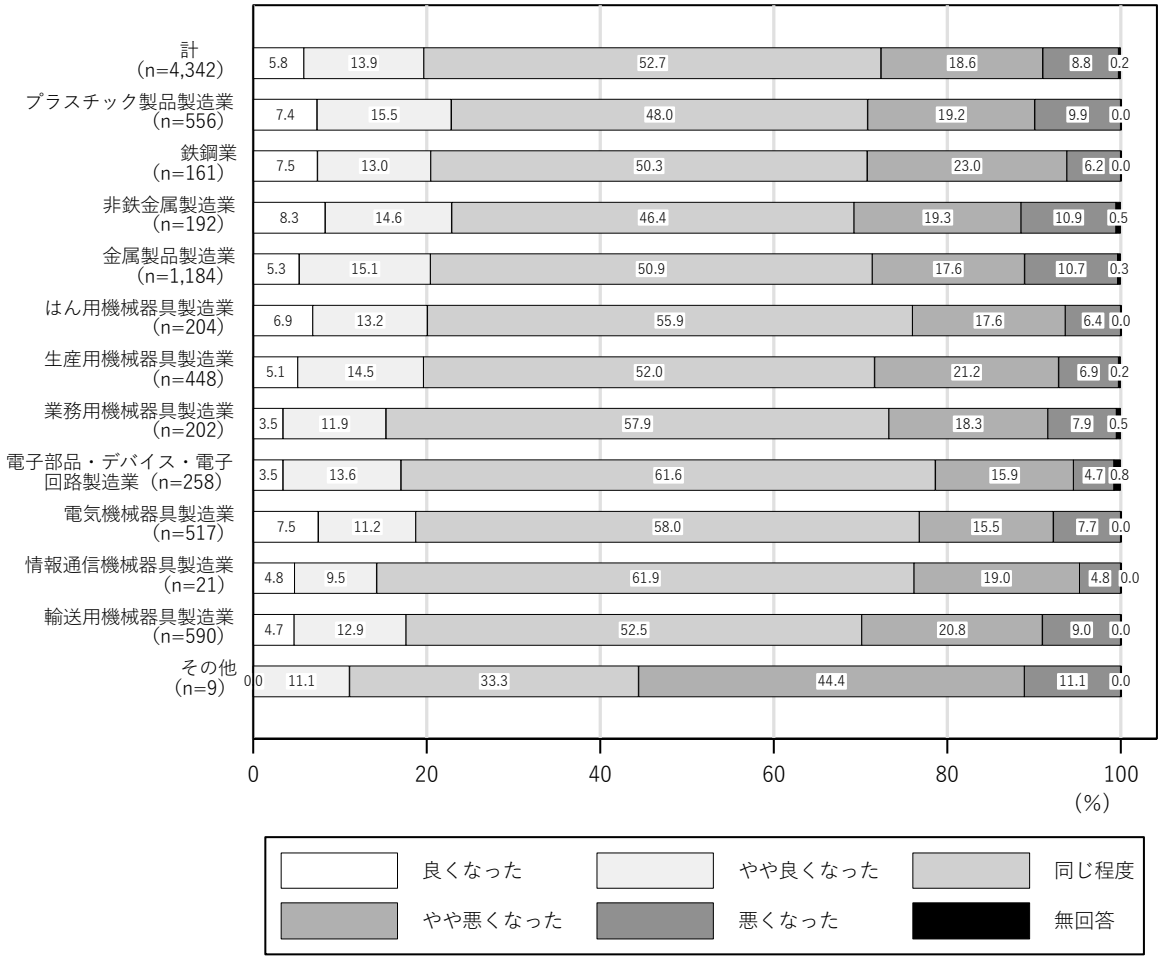
5. ものづくり人材の定着状況のこの 3 年間での変化

ものづくり人材の定着の状況は、この 3 年間でおおよそ、どのように変化しているか尋ねた。「良くなった」が 5.8%、「やや良くなった」が 13.9%で、あわせて 2 割弱（19.7%）となっている。「同じ程度」が 52.7%で半数超となっている。「やや悪くなった」が 18.6%、「悪くなった」が 8.8%で、あわせて 27.4%となっている。

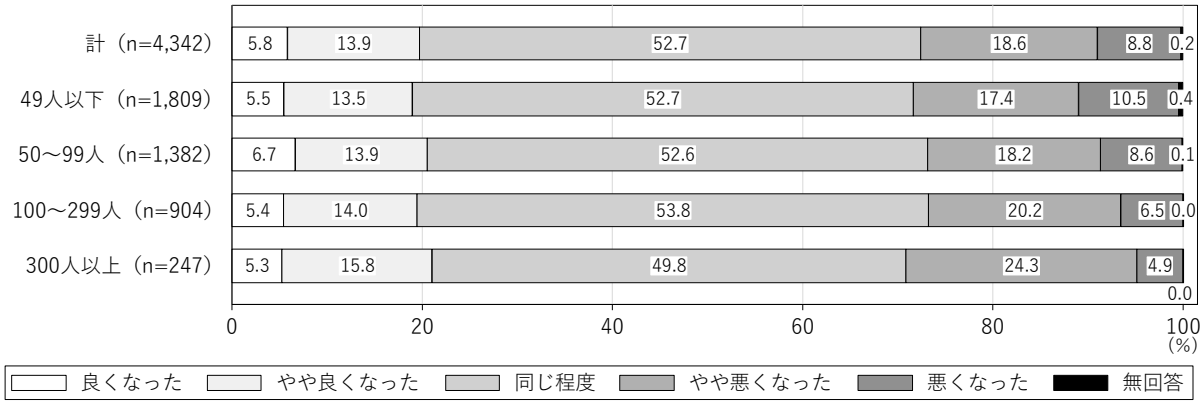
業種別にみると、違いはそれほどみられず、「良くなった」または「やや良くなった」とする割合はほとんどの業種で 2 割前後となっている。「やや悪くなった」または「悪くなった」とする割合はほとんどの業種で 2～3 割となっている（**図表 3-1-16**）。

規模別にみると、違いはそれほどみられず、「良くなった」または「やや良くなった」とする割合は「49 人以下」が 19.0%、「50～99 人」が 20.5%、「100～299 人」が 19.5%、「300 人以上」が 21.1%となっている（**図表 3-1-17**）。

図表 3-1-16 ものづくり人材の定着状況のこの 3 年間での変化（業種別）



図表 3-1-17 ものづくり人材の定着状況のこの 3 年間での変化（規模別）



6. ものづくり人材の定着に向けて行っている取り組み

ものづくり人材の定着に向けてどのような取り組みを行っているか尋ねたところ（複数回答）、「賃金水準の向上」が 71.5%で最も割合が高く、以下、「労働時間の短縮、休日の増加」（37.2%）、「空調・照明・騒音対策等作業環境の改善」（36.6%）、「福利厚生の拡充」（33.9%）、「能力を処遇に反映」（32.5%）、「能力開発・教育訓練の実施」（29.9%）、「コミュニケーションの活性化」（29.3%）、「会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示」（28.8%）などとなっている。

業種別にみると、「賃金水準の向上」は「その他」を除くいずれの業種でも 6 割を超えている。「空調・照明・騒音対策等作業環境の改善」は「輸送用機械器具製造業」（41.5%）、「金属製品製造業」（40.7%）、「非鉄金属製造業」（40.1%）で 4 割を超えている。「福利厚生の拡充」はほとんどの業種で 3 割を超えている。

規模別にみると、規模が大きいほど割合が高い項目が多いが、特に「福利厚生の拡充」で規模による差が大きく、「49 人以下」は 27.9%だが「300 人以上」は 57.1%となっている。「空調・照明・騒音対策等作業環境の改善」はいずれの規模でも 3 割を超えている（**図表 3-1-18**）。

図表 3-1-18 ものづくり人材の定着に向けて行っている取り組み（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	空調・照明・騒音対策等作業環境の改善	自動化やロボット化による負担軽減	更衣室、トイレ、休憩室等の設備整備	賃金水準の向上	業績を処遇に反映	能力を処遇に反映	「提案制度」など従業員の意見を吸い上げる取り組み	仕事の裁量性の向上	会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示	能力開発・教育訓練の実施	チューター制度・メンター制度の導入	社員の家庭生活（育児、介護、健康）などへの配慮	福利厚生の拡充	労働時間の短縮、休日の増加	コミュニケーションの活性化	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・コンサルティング）の実施	その他	特に具体的な取組はしていない	無回答
計		4,342	36.6	22.0	26.5	71.5	27.5	32.5	21.3	6.1	28.8	29.9	10.7	31.8	33.9	37.3	29.3	8.4	3.3	0.6	4.3	0.0
業種	プラスチック製品製造業	556	36.5	25.0	26.4	69.6	28.8	32.9	18.5	7.0	26.6	24.3	9.2	28.2	30.6	33.5	30.4	7.6	2.5	0.2	5.4	0.0
	鉄鋼業	161	32.3	18.6	27.3	76.4	21.7	32.3	20.5	4.3	27.3	26.1	9.3	32.3	41.6	46.6	33.5	8.1	2.5	1.2	4.3	0.0
	非鉄金属製造業	192	40.1	23.4	29.7	72.4	31.3	33.9	25.0	9.4	27.1	32.3	9.4	28.1	32.8	36.5	33.9	9.9	3.6	0.5	3.6	0.0
	金属製品製造業	1,184	40.7	26.1	28.2	72.1	28.4	33.8	19.8	5.0	27.2	29.0	8.5	31.7	34.4	45.3	27.7	6.7	3.2	0.8	3.5	0.2
	はん用機械器具製造業	204	36.8	15.7	22.1	76.0	29.9	29.4	21.1	9.3	32.4	34.3	12.7	34.8	39.2	44.6	29.9	9.3	5.9	0.5	4.4	0.0
	生産用機械器具製造業	448	35.5	16.1	26.6	75.4	32.4	39.7	23.4	7.8	34.2	35.0	16.1	35.0	37.5	40.4	30.4	8.5	4.2	0.2	2.5	0.0
	業務用機械器具製造業	202	33.7	16.8	22.8	70.8	28.2	33.2	22.3	7.9	34.2	31.7	14.4	31.2	36.1	33.7	35.6	11.4	3.0	0.5	5.4	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	24.0	20.2	25.2	66.7	26.4	34.5	22.5	7.4	32.9	29.1	13.6	32.2	31.4	28.7	28.3	11.2	2.7	0.8	6.6	0.0
	電気機械器具製造業	517	31.1	15.3	25.0	66.9	25.9	27.5	22.2	4.4	29.6	33.3	10.6	35.0	30.9	30.0	28.0	8.5	3.5	0.4	4.8	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	14.3	4.8	14.3	71.4	14.3	33.3	14.3	14.3	33.3	33.3	4.8	28.6	19.0	14.3	33.3	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	41.5	27.5	26.8	72.5	22.9	28.5	23.1	4.2	25.4	28.8	10.7	30.7	33.4	30.8	27.5	9.8	2.7	0.3	4.2	0.0
	その他	9	22.2	11.1	33.3	44.4	22.2	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	34.7	15.9	24.5	65.9	25.3	32.5	17.1	6.8	25.0	23.8	6.9	28.6	27.9	38.4	25.0	5.9	1.8	0.9	5.9	0.1
	50～99人	1,382	37.1	20.5	25.8	72.7	29.7	32.5	21.6	5.5	29.7	31.8	10.6	30.0	33.1	38.6	28.8	7.8	3.3	0.3	4.3	0.0
	100～299人	904	38.6	32.4	28.7	77.4	28.0	30.9	27.1	4.9	32.1	34.8	14.3	37.5	40.6	35.5	33.5	11.4	3.8	0.4	2.1	0.0
	300人以上	247	40.5	37.2	37.2	83.8	30.8	39.3	29.6	8.1	39.3	45.3	26.7	44.5	57.1	28.7	48.2	19.4	12.1	0.0	0.4	0.0

7. ものづくり人材の過不足状況

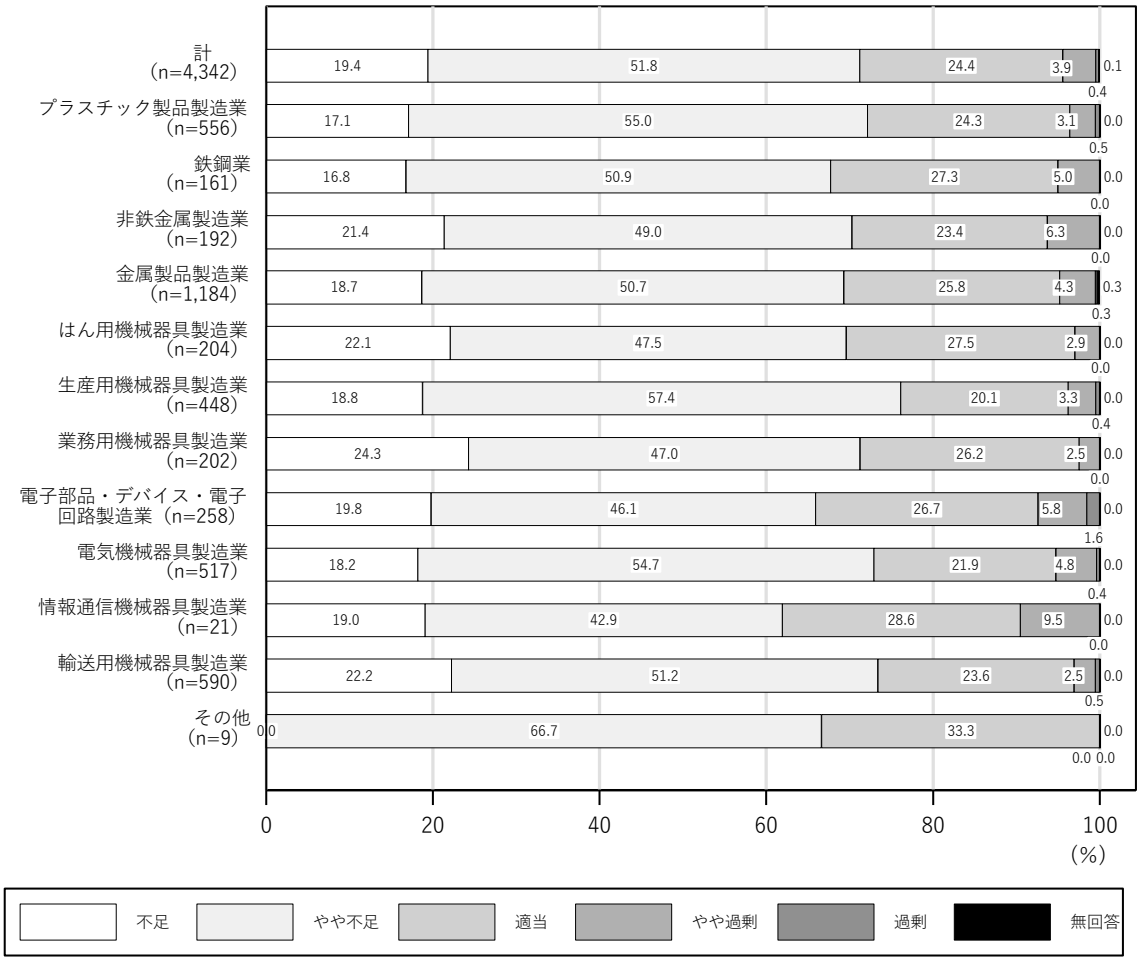
(1)ものづくり人材の過不足状況

ものづくり人材の過不足状況を尋ねたところ、「不足」が 19.4%、「やや不足」が 51.8%、「適当」が 24.4%、「やや過剰」が 3.9%、「過剰」が 0.4%となっている。「不足」または「やや不足」とする割合は 7 割超（71.2%）にのぼっている。

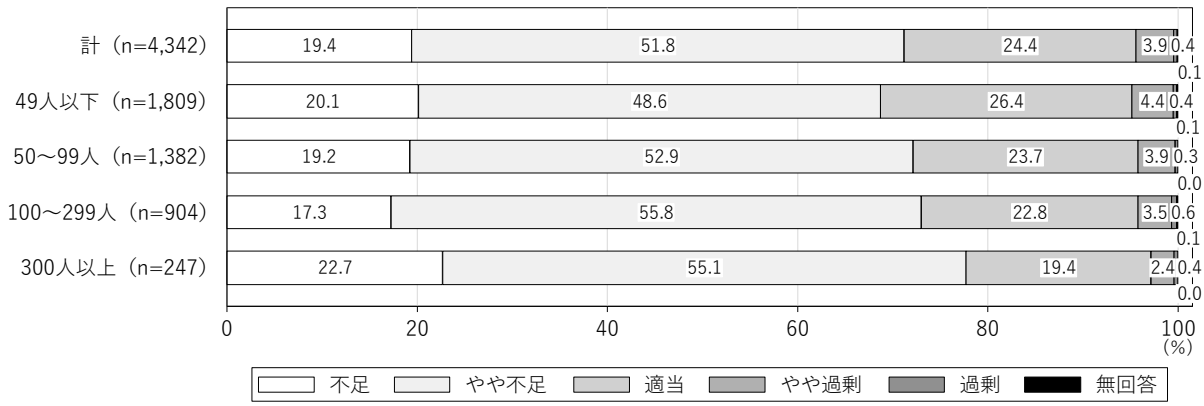
業種別にみると、「不足」または「やや不足」とする割合はほとんどの業種で 6～7 割程度となっているが、「生産用機械器具製造業」（76.1%）が最も高く、次いで「輸送用機械器具製造業」（73.4%）、「電気機械器具製造業」（72.9%）などとなっている。最も低いのは、「情報通信機械器具製造業」(61.9%)で、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(65.9%)、「その他」（66.7%）、「鉄鋼業」（67.7%）などとなっている（**図表 3-1-19**）。

規模別にみると、「不足」または「やや不足」とする割合は規模が大きいほど高く、「49 人以下」では 68.7%だが、「300 人以上」では 77.7%となっている（**図表 3-1-20**）。

図表 3-1-19 ものづくり人材の過不足状況（業種別）



図表 3-1-20 ものづくり人材の過不足状況（規模別）



(2)不足しているものづくり人材

ものづくり人材が「不足」または「やや不足」とする企業（n=3,092）に対して、どのような人材が不足しているか尋ねたところ（複数回答)、「若手（技能者)」が 68.5%で最も割合が高く、以下、「若手（技術者)」（66.0%)、「中堅（班長・グループ長クラス)」（49.1%)、「マネジメント人材（管理・監督担当者)」（36.4%)、「デジタル技術に精通した人材」（30.0%）などとなっている。

業種別にみると、「若手（技能者)」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれの業種でも 5 割を超えている。「若手（技術者)」は「鉄鋼業」を除くといずれの業種でも 6 割を超えている。

規模別にみると、「若手（技能者)」「若手（技術者)」はいずれの規模でも 6 割を超えている。「ベテラン（若手に指導できる人)」はいずれの規模でも 2 割台となっている。「中堅（班長・グループ長クラス)」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 44.0%、「50～99 人」が 48.1%、「100～299 人」が 55.6%、「300 人以上」が 65.1%となっている。「デジタル技術に精通した人材」も規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 25.2%、「50～99 人」が 29.9%、「100～299 人」が 35.9%、「300 人以上」が 41.1%となっている（**図表 3-1-21**)。

図表 3-1-21　不足しているものづくり人材（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	若手（技能者）	若手（技術者）	中堅（班長・グループ長クラス）	ベテラン（若手に指導できる人）	ベテラン（高度熟練技能者）	マネジメント人材（管理・監督担当者）	デジタル技術に精通した人材	その他	無回答
計		3,092	68.5	66.0	49.1	22.8	9.7	36.4	30.0	1.0	0.8
業種	プラスチック製品製造業	401	68.6	63.8	48.9	18.2	7.2	35.2	27.2	1.0	0.7
	鉄鋼業	109	76.1	56.0	39.4	20.2	7.3	24.8	21.1	2.8	0.9
	非鉄金属製造業	135	66.7	63.0	50.4	32.6	6.7	37.8	30.4	2.2	0.7
	金属製品製造業	821	71.5	64.2	46.3	24.6	9.5	38.9	30.9	1.1	0.9
	はん用機械器具製造業	142	70.4	65.5	48.6	17.6	9.2	36.6	31.7	2.1	2.8
	生産用機械器具製造業	341	68.6	72.1	45.5	22.0	14.1	34.6	31.1	0.6	0.3
	業務用機械器具製造業	144	68.8	72.2	54.9	22.2	9.7	37.5	27.1	0.0	0.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	170	55.9	70.6	52.4	27.1	12.4	39.4	25.9	0.6	1.2
	電気機械器具製造業	377	59.9	69.2	52.8	21.2	9.8	36.6	30.2	0.0	0.3
	情報通信機械器具製造業	13	46.2	76.9	46.2	30.8	15.4	38.5	30.8	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	433	73.4	63.3	53.6	23.3	9.5	35.1	33.9	1.2	0.7
	その他	6	66.7	66.7	50.0	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,243	66.9	66.0	44.0	23.4	10.4	33.1	25.2	1.3	0.8
	50～99人	997	68.8	63.7	48.1	23.0	10.2	38.1	29.9	0.9	0.7
	100～299人	660	71.7	66.7	55.6	22.3	8.0	40.9	35.9	0.8	0.8
	300人以上	192	66.1	75.5	65.1	20.3	8.3	33.3	41.1	0.0	1.0

(3)どのように人手不足に対応しているか

ものづくり人材が「不足」または「やや不足」とする企業に対して、どのように人手不足に対応しているか尋ねたところ(複数回答)、「中途採用の強化」が 69.0%で最も割合が高く、以下、「初任給や賃金等の処遇の引き上げ」(50.5%)、「定年後再雇用者など高齢者の活用」(48.5%)、「新卒採用の強化」(38.1%)、「働きやすい職場環境の整備」(36.2%)、「派遣など外部人材の活用」(32.4%)、「外国人の採用の拡大」(29.5%) などとなっている。

業種別にみると、「中途採用の強化」は「その他」を除くといずれの業種でも 6 割を超えている。「定年後再雇用者など高齢者の活用」はいずれの業種でも 4 割を超えている。「はん用機械器具製造業」は「デジタル技術の導入・活用」(22.5%) が 2 割を超えているほか、「省力化のための機械・設備の導入」(34.5%) が 3 割を超えている。「金属製品製造業」も「省力化のための機械・設備の導入」(30.5%) が 3 割を超えている。

規模別にみると、「中途採用の強化」「初任給や賃金等の処遇の引き上げ」「新卒採用の強化」などは規模が大きいほど割合が高くなっている。「さまざまなルートによる人材の確保(リファラル・アルムナイ採用等)」は「300 人以上」が 42.2%で特に高い (**図表 3-1-22**)。

図表 3-1-22 ものづくり人材の人手不足にどのように対応しているか(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

		n	新卒採用の強化	中途採用の強化	さまざまなルートによる人材の確保(リファラル・アルムナイ採用等)	外国人の採用の拡大	パートなど非正社員の採用の拡大	派遣など外部人材の活用	定年後再雇用者など高齢者の活用	非正社員の正社員への登用	時間外労働や休日勤務の増加	人材育成・能力開発の強化	働きやすい職場環境の整備	初任給や賃金等の処遇の引き上げ	勤務時間面など柔軟な勤務態勢の導入(フレックスタイム・裁量労働、リモートワークなど)	福利厚生の充実	デジタル技術の導入・活用	省力化のための機械・設備の導入	効率的な(ムダを省いた)業務運営の推進	外部委託化(アウトソーシング)を進める	その他	特にない	無回答
計		3,092	38.1	69.0	21.5	29.5	16.0	32.4	48.5	16.0	15.9	19.5	36.2	50.5	9.0	24.8	16.7	25.3	15.7	9.4	0.7	1.5	0.1
業種	プラスチック製品製造業	401	31.9	63.8	17.7	33.7	18.7	32.4	44.6	20.4	10.2	16.7	34.2	46.9	9.0	19.2	14.7	28.7	16.2	6.0	1.5	1.5	0.0
	鉄鋼業	109	34.9	67.9	19.3	34.9	6.4	28.4	44.0	8.3	16.5	14.7	37.6	51.4	3.7	30.3	12.8	18.3	10.1	8.3	0.0	4.6	0.0
	非鉄金属製造業	135	40.0	68.9	20.7	33.3	16.3	38.5	43.7	17.0	18.5	25.2	43.7	45.2	6.7	26.7	16.3	23.7	16.3	11.1	0.7	1.5	0.0
	金属製品製造業	821	33.6	69.2	21.1	36.3	15.8	30.0	46.3	12.4	18.0	19.1	37.3	50.9	7.1	27.6	18.0	30.5	14.7	7.1	0.5	0.9	0.5
	はん用機械器具製造業	142	44.4	74.6	19.7	30.3	14.8	26.1	62.0	12.7	19.0	24.6	39.4	64.8	7.7	29.6	22.5	34.5	22.5	12.0	1.4	0.7	0.0
	生産用機械器具製造業	341	44.3	75.7	26.4	23.2	8.5	23.5	55.7	12.9	14.7	27.0	37.2	51.6	9.1	27.9	19.6	20.8	14.4	15.2	0.6	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	144	40.3	70.8	21.5	18.8	19.4	29.9	54.2	17.4	13.9	19.4	45.1	53.5	15.3	26.4	15.3	20.8	16.7	13.9	0.0	2.1	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	170	40.0	65.9	23.5	24.7	20.0	37.1	44.1	15.9	12.9	18.8	31.8	44.7	15.9	16.5	18.8	21.2	12.9	9.4	0.0	3.5	0.0
	電気機械器具製造業	377	37.7	70.3	19.4	17.5	21.5	32.1	47.7	19.9	17.2	19.1	32.4	49.1	9.3	21.2	16.2	18.8	17.8	12.5	0.8	2.1	0.0
	情報通信機械器具製造業	13	15.4	61.5	46.2	23.1	30.8	30.8	61.5	0.0	30.8	0.0	23.1	38.5	23.1	7.7	0.0	15.4	15.4	15.4	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	433	45.7	67.0	23.6	31.2	13.9	44.6	49.0	20.6	16.4	15.7	33.7	52.0	9.2	24.9	13.9	24.2	15.9	7.4	0.7	1.2	0.0
	その他	6	0.0	16.7	33.3	16.7	50.0	33.3	50.0	33.3	0.0	16.7	50.0	33.3	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,243	25.9	62.6	17.1	24.9	18.8	23.0	45.0	10.4	13.6	15.8	33.0	44.5	7.3	19.6	12.1	21.2	13.4	10.5	0.8	2.2	0.2
	50～99人	997	35.9	69.7	19.8	33.4	15.8	31.3	51.9	15.6	18.0	18.1	35.4	49.9	7.6	23.5	15.3	25.3	14.4	9.3	0.5	1.7	0.1
	100～299人	660	53.8	75.0	26.4	30.8	12.6	43.9	49.2	21.5	16.7	23.8	41.2	57.0	9.5	30.6	23.9	30.5	18.6	6.8	0.9	0.2	0.2
	300人以上	192	74.5	85.9	42.2	34.9	9.9	59.4	51.6	35.9	17.2	35.4	43.8	69.8	24.5	44.8	29.2	34.9	26.0	12.5	0.0	0.5	0.0

8. 人材育成・能力開発の方針

人材育成・能力開発の方針を尋ねたところ、「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」とする企業割合が 41.4%と最も高く、「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的に能力開発を行っている」が 26.2%で次いで高い。

業種別にみると、「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的に能力開発を行っている」は「鉄鋼業」（30.4%）が最も高い。「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」は「その他」を除けば「はん用機械器具製造業」（20.1%）が最も高い。

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」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」は 14.5%だが、「300 人以上」は 22.3%となっている。「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」は 19.6%だが、「300 人以上」は 5.7%となっている（**図表 3-1-23**）。

図表 3-1-23 人材育成・能力開発の方針（業種別、規模別、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的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		4,342	16.3	41.4	26.2	15.8	0.3
業種	プラスチック製品製造業	556	14.4	43.2	23.7	18.5	0.2
	鉄鋼業	161	18.0	36.6	30.4	14.9	0.0
	非鉄金属製造業	192	17.2	38.0	27.1	17.7	0.0
	金属製品製造業	1,184	17.1	42.7	25.1	14.7	0.5
	はん用機械器具製造業	204	20.1	36.8	28.4	14.2	0.5
	生産用機械器具製造業	448	18.3	41.3	25.9	14.3	0.2
	業務用機械器具製造業	202	18.3	37.1	23.8	20.8	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	19.0	41.1	26.0	13.6	0.4
	電気機械器具製造業	517	13.2	44.1	27.1	15.3	0.4
	情報通信機械器具製造業	21	14.3	47.6	28.6	9.5	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	13.6	41.0	28.6	16.6	0.2
	その他	9	22.2	11.1	22.2	44.4	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	14.5	37.5	27.9	19.6	0.6
	50～99人	1,382	16.6	42.8	25.5	14.9	0.1
	100～299人	904	17.5	44.4	25.6	12.6	0.0
	300人以上	247	22.3	52.2	19.4	5.7	0.4

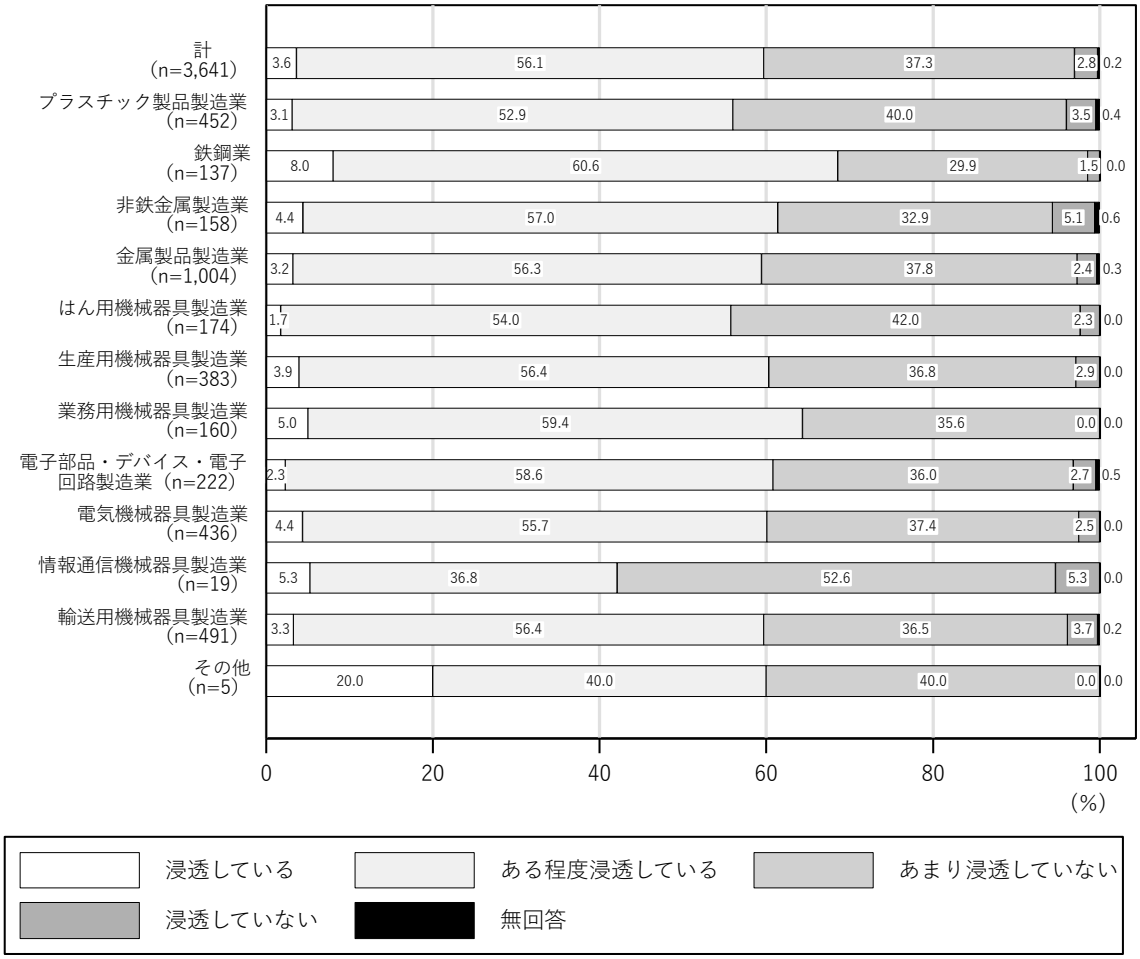
9. 人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか

何らかの人材育成・能力開発の方針を定めている企業（n=3,641）に対して、従業員に方針がどのくらい浸透しているかを尋ねたところ、「浸透している」が 3.6%、「ある程度浸透している」が 56.1%、「あまり浸透していない」が 37.3%、「浸透していない」が 2.8%となっている。「浸透している」「ある程度浸透している」をあわせた割合は約 6 割（59.7%）となっている。

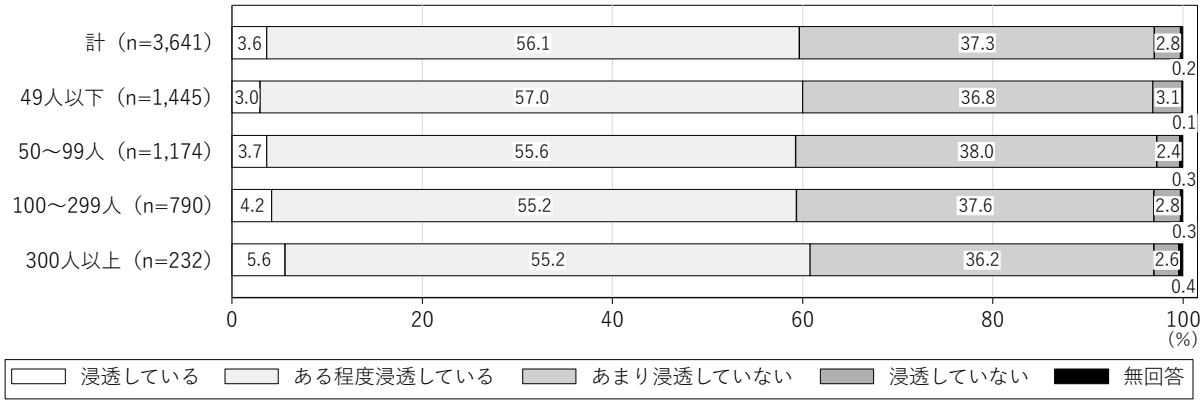
業種別にみると、それほど違いはみられないものの、「浸透している」「ある程度浸透している」をあわせた割合は鉄鋼業（68.6%）が最も高い（**図表 3-1-24**）。

規模別にみると、規模による違いはそれほどみられず、「浸透している」「ある程度浸透している」をあわせた割合は「49 人以下」が 60.0%、「50～99 人」が 59.3%、「100～299 人」が 59.4%、「300 人以上」が 60.8%となっている（**図表 3-1-25**）。

図表 3-1-24 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか（業種別）



図表 3-1-25 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか（規模別）



10. 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、もしくは今後、力を入れようと考えているか

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、もしくは今後、力を入れようと考えているかを尋ねた（複数回答）。「生産工程を改善する知識」が 51.6%で最も割合が高く、以下、「単独で多工程を処理する技能」（50.5%）、「品質管理や検査・試験の知識・技能」（44.7%）、「工程管理に関する知識」（38.1%）、「技能・設備の保全や改善の知識」（38.0%）などとなっている。

業種別にみると、「生産工程を改善する知識」はいずれの業種でも 4 割を超えているが、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（61.6%）、「プラスチック製品製造業」（60.8%）は 6 割を超えている。「単独で多工程を処理する技能」は「生産用機械器具製造業」（56.9%）が最も高い。「品質管理や検査・試験の知識・技能」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。「工程管理に関する知識」は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（46.5%）、「はん用機械器具製造業」（45.1%）などで 4 割を超えている。

規模別にみると、「生産工程を改善する知識」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 45.6%、「300 人以上」が 62.3%となっている。「単独で多工程を処理する技能」はいずれの規模でも 5 割程度となっている。「工程管理に関する知識」はいずれの規模でも 4 割程度となっている。「デジタル技術に関する知識・技術」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 18.0%、「300 人以上」が 50.2%となっている（**図表 3-1-26**）。

図表 3-1-26 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、もしくは今後、力を入れようと考えているか（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	高度に卓越した熟練技能	単独で多工程を処理する技能	特定の技術に関する高度な専門知識	技能・設備の保全や改善の知識	生産工程を改善する知識	組み立て・調整の技能	自動機の段取り替えをする技能	NC機やMCのプログラム技能	品質管理や検査・試験の知識・技能	複数の技術に関する幅広い知識	設計・開発能力	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	革新的技術を創造していく能力	プロジェクト管理能力	生産の最適化のための生産技術	工程管理に関する知識	生産設備の保守・管理技術	デジタル技術に関する知識・技能	その他	無回答
計		4,342	16.1	50.5	25.3	38.0	51.6	29.2	15.2	24.0	44.7	25.4	30.6	9.9	7.6	14.0	32.0	38.1	27.6	24.6	1.6	0.2
業種	プラスチック製品製造業	556	8.8	41.7	19.2	43.3	60.8	18.5	16.0	10.6	43.2	22.1	16.7	7.6	6.7	11.5	39.2	38.1	34.5	23.4	2.0	0.0
	鉄鋼業	161	18.6	51.6	23.6	48.4	47.2	13.0	9.3	21.1	42.2	21.7	16.1	6.8	4.3	11.2	28.6	37.9	33.5	19.3	2.5	0.6
	非鉄金属製造業	192	16.7	48.4	27.6	43.2	52.1	13.0	16.1	31.3	46.4	25.5	21.4	10.4	6.3	18.2	38.5	39.6	36.5	26.0	2.1	0.0
	金属製品製造業	1,184	18.2	54.2	26.4	38.9	49.2	22.3	17.3	31.5	48.4	25.0	23.4	8.1	6.4	10.7	31.4	37.4	27.4	23.9	1.8	0.2
	はん用機械器具製造業	204	14.7	53.9	25.0	37.3	53.4	38.2	16.2	40.7	44.1	32.4	41.7	13.2	9.3	13.2	29.9	45.1	26.5	28.9	1.0	0.5
	生産用機械器具製造業	448	22.8	56.9	32.1	28.6	42.0	47.8	13.6	38.2	36.8	33.9	55.8	16.7	10.7	17.2	27.7	31.7	20.5	25.9	0.9	0.4
	業務用機械器具製造業	202	17.3	48.0	30.7	25.2	47.0	40.1	5.9	12.9	36.6	27.2	47.0	11.4	9.9	17.3	30.2	40.6	20.3	24.8	1.5	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	16.7	44.6	24.0	33.7	61.6	37.6	19.4	8.9	46.9	26.4	34.5	12.4	11.6	20.2	34.5	46.5	32.6	26.7	0.8	0.4
	電気機械器具製造業	517	12.8	48.9	26.1	31.9	48.5	47.2	11.2	11.6	47.6	24.6	40.8	11.2	9.3	16.8	30.6	40.0	22.8	23.0	1.5	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	28.6	28.6	28.6	14.3	42.9	38.1	9.5	9.5	52.4	19.0	57.1	9.5	14.3	33.3	28.6	23.8	4.8	19.0	4.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	15.3	51.0	21.5	46.8	55.9	22.2	17.8	25.6	44.6	21.2	25.4	7.8	5.3	13.4	30.5	35.6	27.8	26.1	1.7	0.3
	その他	9	0.0	44.4	11.1	22.2	44.4	44.4	11.1	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	16.7	49.4	22.5	31.3	45.6	28.9	12.9	22.9	41.6	24.4	24.5	7.6	5.6	9.8	28.3	36.0	22.7	18.0	1.5	0.3
	50～99人	1,382	14.8	52.5	24.7	39.9	52.5	28.8	15.1	25.2	46.6	25.3	30.8	9.5	6.0	14.4	30.7	38.3	27.9	24.2	1.7	0.1
	100～299人	904	15.6	50.6	29.0	43.6	59.3	28.3	18.5	25.1	46.6	25.8	38.4	11.6	10.2	17.5	36.6	41.4	32.9	31.1	1.5	0.1
	300人以上	247	20.6	46.6	35.6	56.3	62.3	37.7	21.9	21.5	50.6	31.6	45.7	23.5	22.3	29.6	49.8	40.1	41.7	50.2	2.4	0.0

11. 計画的なOJT[3]の実施状況

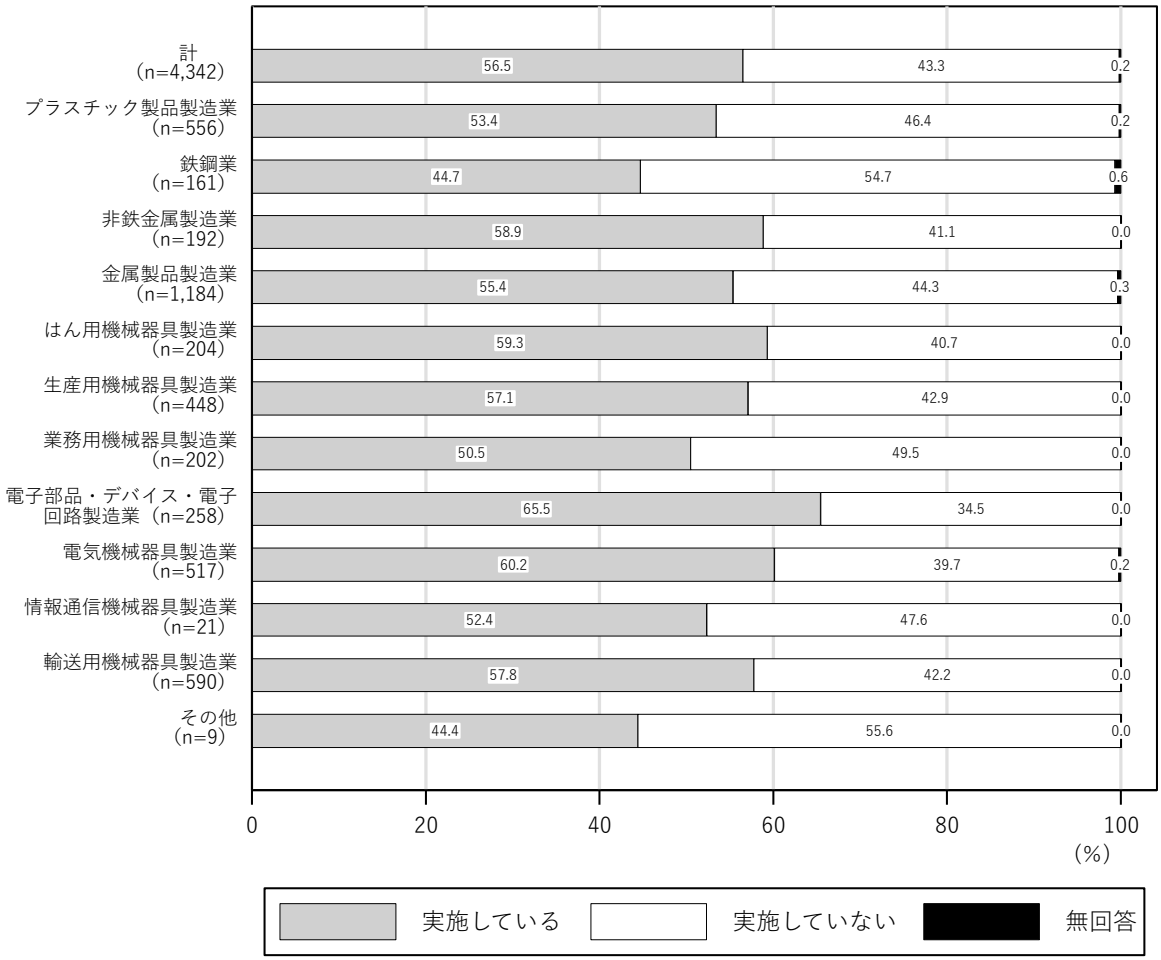
ものづくり人材の職業能力開発・向上のための「計画的な OJT」を実施しているか尋ねたところ、「実施している」が 56.5%、「実施していない」が 43.3%となっている。

業種別にみると、実施している割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（65.5%）が最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（60.2%）、「はん用機械器具製造業」（59.3%）、「非鉄金属製造業」（58.9%）などとなっている。「鉄鋼業」は 44.7%にとどまっている（**図表 3-1-27**）。

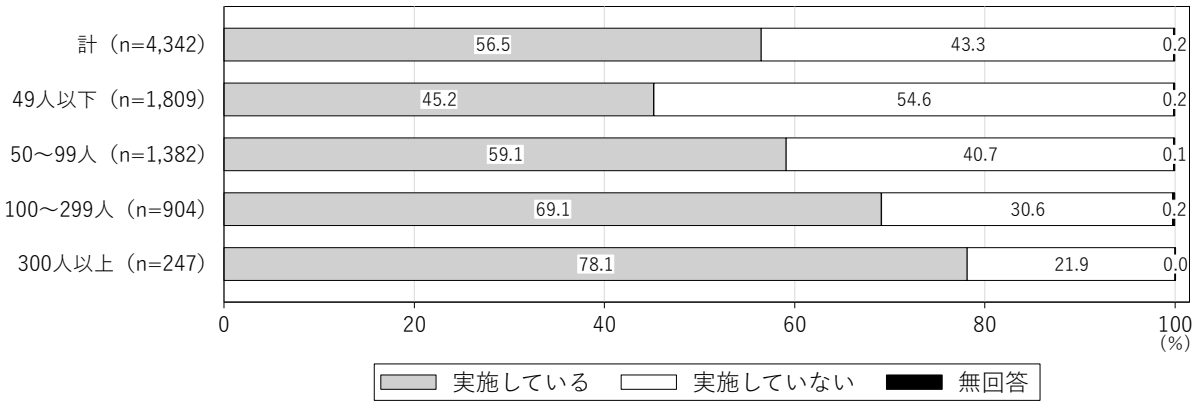
規模別にみると、規模の大きい企業ほど実施している割合が高く、「49 人以下」が 45.2%、「50～99 人」が 59.1%、「100～299 人」が 69.1%、「300 人以上」が 78.1%となっている（**図表 3-1-28**）。

[3] 日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT：On the Job Training）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

図表 3-1-27 「計画的な OJT」の実施状況（業種別）



図表 3-1-28 「計画的な OJT」の実施状況（規模別）



12. 計画的なOJTの内容

「計画的な OJT」を実施している企業（n=2,453）に対し、どのようなことを実施しているか尋ねたところ（複数回答）、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」が 68.7%で最も割合が高く、次いで「作業標準書や作業手順書の活用」（67.1%）、「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取り組み」（47.5%）、「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取り組み」（37.2%）、「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」（36.0%）、「会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み」（26.7%）、「目指すべき仕事や役割を示す取り組み」（23.8%）などとなっている。

業種別にみると、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」はいずれの業種でも 6 割を超えている。「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」は「情報通信機械器具製造業」（45.5%）、「鉄鋼業」（41.7%）で 4 割を超えている。「作業標準書や作業手順書の活用」は「生産用機械器具製造業」を除くといずれの業種でも 6 割を超えている。「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取り組み」は「非鉄金属製造業」（45.1%）、「鉄鋼業」（44.4%）、「はん用機械器具製造業」（42.1%）などで 4 割を超えている。

規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど実施している割合が高い傾向にある。特に「課題を与えて、解決策を検討させる取り組み」をあげる割合は、「49 人以下」では 17.0%だが、「300 人以上」では 31.6%と 3 割超で、規模による差が大きい（**図表 3-1-29**）。

図表 3-1-29 「計画的な OJT」の内容（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み	会社の人材育成方針の説明	仕事を行う上での心構えを示す取り組み	身につけるべき知識や技能を示す取り組み	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取り組み	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取り組み	作業標準書や作業手順書の活用	課題を与えて、解決策を検討させる取り組み	目指すべき仕事や役割を示す取り組み	その他	無回答
計		2,453	26.7	18.7	36.0	68.7	47.5	37.2	67.1	19.7	23.8	0.9	0.2
業種	プラスチック製品製造業	297	24.9	14.1	37.4	67.0	46.1	32.0	72.7	18.2	25.3	0.7	0.3
	鉄鋼業	72	30.6	25.0	41.7	63.9	50.0	44.4	68.1	16.7	18.1	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	113	30.1	20.4	37.2	66.4	48.7	45.1	68.1	21.2	28.3	1.8	0.0
	金属製品製造業	656	27.9	18.8	35.8	68.4	47.0	39.8	62.0	17.5	19.5	1.2	0.2
	はん用機械器具製造業	121	31.4	20.7	38.0	71.1	60.3	42.1	67.8	22.3	23.1	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	256	23.4	16.8	32.8	72.7	51.6	37.1	55.9	20.3	28.9	0.8	0.8
	業務用機械器具製造業	102	22.5	26.5	30.4	60.8	46.1	26.5	65.7	27.5	22.5	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	169	24.9	16.6	38.5	72.8	49.1	34.3	72.2	20.1	23.1	0.6	0.0
	電気機械器具製造業	311	31.2	17.0	36.3	71.4	45.3	37.3	71.1	19.6	27.0	0.6	0.0
	情報通信機械器具製造業	11	9.1	18.2	45.5	72.7	27.3	27.3	72.7	18.2	36.4	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	341	23.5	21.7	34.9	66.6	43.7	35.8	73.0	20.8	24.3	1.5	0.0
	その他	4	0.0	25.0	25.0	75.0	25.0	50.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	818	25.8	17.6	36.8	66.1	50.1	36.1	58.1	17.0	23.0	0.7	0.2
	50～99人	817	25.1	18.0	36.5	70.0	46.5	37.2	68.5	17.4	20.9	1.1	0.2
	100～299人	625	28.5	18.6	32.8	68.2	46.7	37.3	73.6	22.7	25.1	1.1	0.0
	300人以上	193	31.1	26.9	40.4	76.2	43.0	42.0	77.7	31.6	35.8	0.0	0.0

13. OFF-JT[4]の実施状況

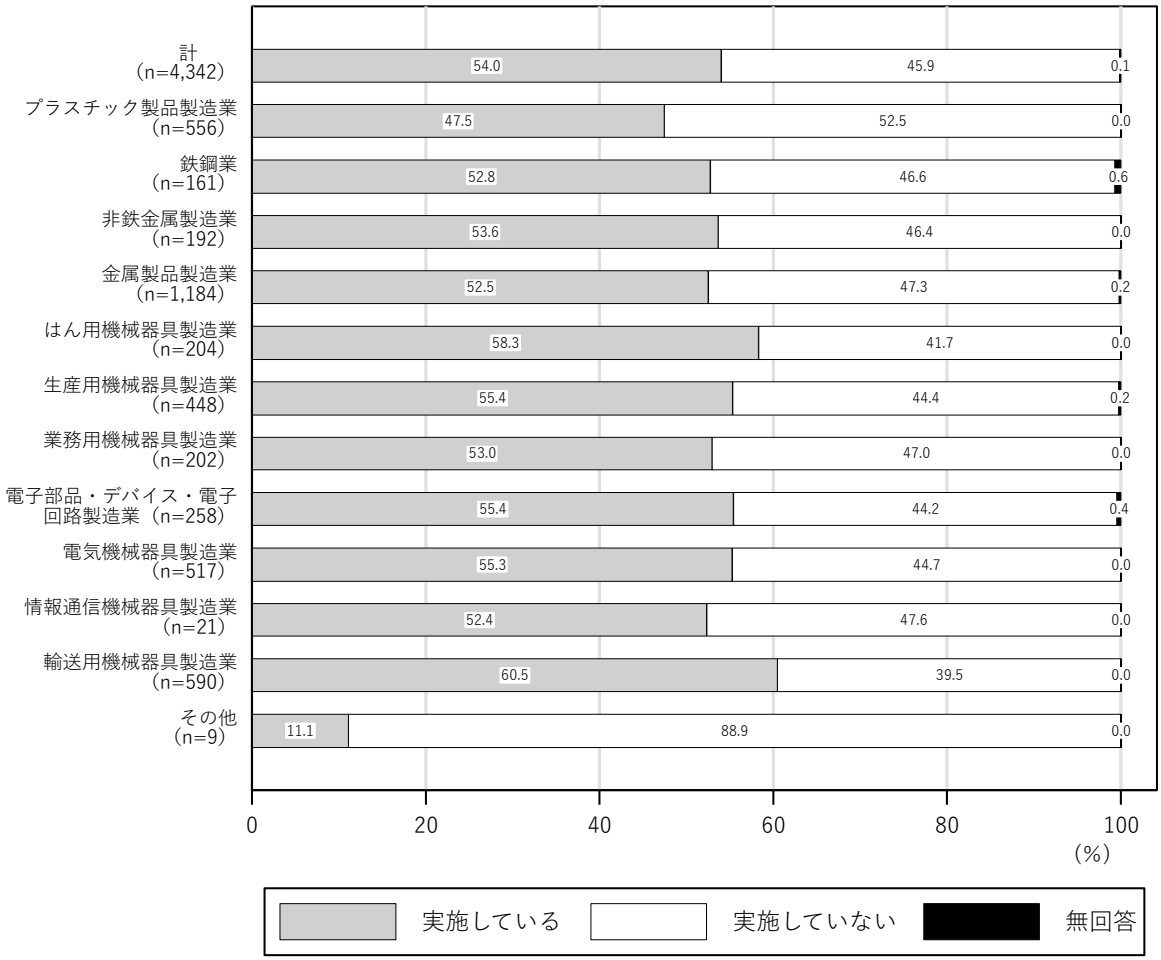
ものづくり人材の職業能力開発・向上のための OFF-JT を実施しているか尋ねたところ、「実施している」が 54.0%、「実施していない」が 45.9%となっている。

業種別にみると、実施している割合は「輸送用機械器具製造業」（60.5%）が最も高く、次いで「はん用機械器具製造業」（58.3%）、「生産用機械器具製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（55.4%）などとなっている。最も低いのは、「その他」を除けば「プラスチック製品製造業」（47.5%）で、次いで「情報通信機械器具製造業」（52.4%）、「金属製品製造業」（52.5%）、「鉄鋼業」（52.8%）などとなっている（**図表 3-1-30**）。

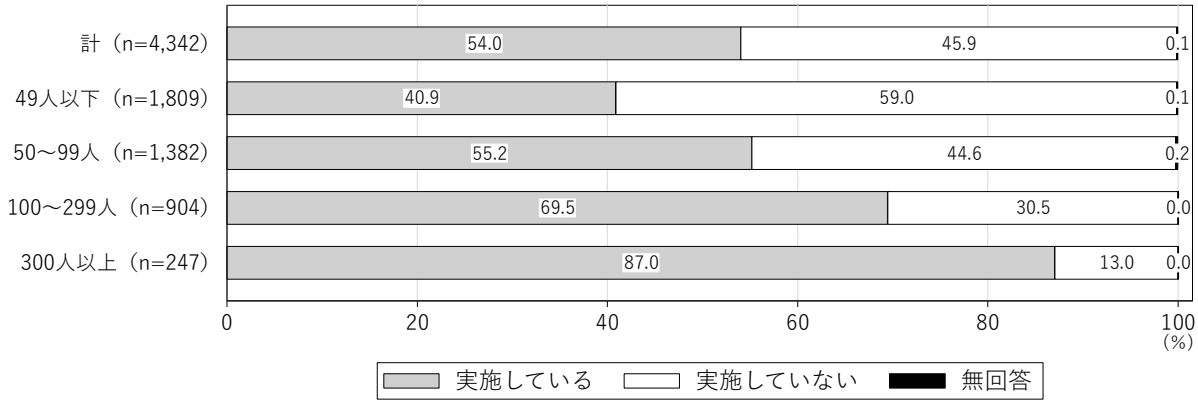
規模別にみると、規模の大きい企業ほど実施している割合が高く、「49 人以下」が 40.9%、「50～99 人」が 55.2%、「100～299 人」が 69.5%、「300 人以上」が 87.0%となっている（**図表 3-1-31**）。

[4] 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を 1 か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

図表 3-1-30 OFF-JT の実施状況（業種別）



図表 3-1-31 OFF-JT の実施状況（規模別）



14. OFF-JTの内容

OFF-JT を実施している企業（n=2,346）に対し、どのようなことを実施しているか尋ねたところ（複数回答）、「仕事に関連した資格の取得をめざすもの」が 49.0%で最も割合が高く、

次いで「主任、課長、部長など各階層に求められる知識・技能を習得させるもの」(43.4%)、「5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）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」(43.3%)、「加工など製造技術に関する専門的知識・技能を習得させるもの」(40.9%)、「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」(36.0%)、「新規採用者に求められる知識・技能を習得させるもの」(29.7%) などとなっている。

業種別にみると、「仕事に関連した資格の取得をめざすもの」はほとんどの業種で 4 割を超えているが、「鉄鋼業」(62.4%) が最も高い。「主任、課長、部長など各階層に求められる知識・技能を習得させるもの」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。「5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）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」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。

規模別にみると、規模が大きいほど割合が高いのは「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」「機械の保全に関する専門的知識・技能を習得させるもの」「設計に関する専門的知識・技能を習得させるもの」などとなっている。「主任、課長、部長など各階層に求められる知識・技能を習得させるもの」は「300 人以上」(71.6%) が特に高い。一方、「5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）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」「加工など製造技術に関する専門的知識・技能を習得させるもの」「仕事に関連した資格の取得をめざすもの」は規模による差があまりない（**図表 3-1-32**）。

図表 3-1-32 実施している OFF-JT の内容（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）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	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	機械の保全に関する専門的知識・技能を習得させるもの	加工など製造技術に関する専門的知識・技能を習得させるもの	生産管理に関する専門的知識・技能を習得させるもの	設計に関する専門的知識・技能を習得させるもの	新たに導入された（あるいは導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるもの	仕事に関連した資格の取得をめざすもの	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	新規採用者に求められる知識・技能を習得させるもの	主任、課長、部長など各階層に求められる知識・技能を習得させるもの	中長期的なキャリア設計に関する研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	デジタル技術に関する知識・技能を習得させるもの	コミュニケーション能力を高めるための研修	所属する業界の理解のための研修	その他	無回答
	計	2,346	43.3	36.0	26.4	40.9	21.4	18.5	21.2	49.0	23.4	29.7	43.4	9.3	3.7	13.9	22.2	6.9	2.0	0.1
業種	プラスチック製品製造業	264	46.6	27.3	32.2	37.1	23.5	9.8	20.5	45.5	22.0	24.6	43.2	6.4	2.3	11.4	17.8	3.8	1.9	0.0
	鉄鋼業	85	43.5	37.6	31.8	40.0	23.5	10.6	14.1	62.4	24.7	29.4	40.0	10.6	4.7	9.4	22.4	9.4	1.2	0.0
	非鉄金属製造業	103	47.6	40.8	31.1	42.7	19.4	13.6	19.4	52.4	29.1	24.3	45.6	7.8	5.8	15.5	25.2	10.7	1.0	0.0
	金属製品製造業	622	44.9	32.0	25.9	48.6	19.9	11.9	25.2	50.5	19.6	27.0	39.4	7.9	1.6	13.3	19.1	6.3	2.7	0.2
	はん用機械器具製造業	119	44.5	42.9	22.7	47.9	26.9	27.7	23.5	48.7	26.1	33.6	41.2	10.9	5.0	16.8	26.9	6.7	1.7	0.0
	生産用機械器具製造業	248	35.1	40.3	21.8	41.1	18.5	36.7	25.8	48.4	22.6	35.5	44.0	8.1	3.2	13.7	24.2	8.1	1.6	0.0
	業務用機械器具製造業	107	42.1	31.8	20.6	35.5	15.9	23.4	18.7	46.7	26.2	33.6	41.1	9.3	6.5	14.0	26.2	6.5	2.8	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	143	45.5	42.7	27.3	27.3	31.5	19.6	18.9	35.7	28.7	33.6	53.8	15.4	8.4	18.2	23.1	7.7	0.0	0.7
	電気機械器具製造業	286	40.6	39.2	19.9	30.8	20.3	28.3	16.1	45.1	28.7	32.5	43.0	10.1	3.8	17.5	25.2	7.0	2.1	0.0
	情報通信機械器具製造業	11	18.2	27.3	0.0	18.2	9.1	18.2	9.1	54.5	9.1	9.1	36.4	27.3	0.0	27.3	36.4	0.0	9.1	0.0
	輸送用機械器具製造業	357	44.3	38.7	31.9	43.7	21.8	14.6	19.3	54.6	22.1	30.3	48.2	10.6	4.5	11.5	22.1	7.6	2.2	0.0
	その他	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	740	42.7	29.1	22.0	41.2	18.9	14.2	20.5	46.9	19.3	22.2	30.1	4.3	1.2	10.8	16.6	6.5	2.4	0.1
	50～99人	763	41.5	34.6	22.5	40.5	20.4	16.8	21.2	48.6	19.4	27.3	40.0	7.1	1.3	10.1	16.4	6.3	1.8	0.1
	100～299人	628	42.7	39.0	31.4	42.8	24.8	22.9	22.0	51.1	25.5	35.0	53.5	12.4	4.9	18.2	28.2	6.8	1.9	0.0
	300人以上	215	53.0	56.3	40.5	35.8	23.7	27.0	21.4	51.6	46.0	48.8	71.6	25.1	16.7	25.6	44.2	10.2	1.9	0.5

15. OFF-JTの実施主体

OFF-JT を実施している企業に対し、OFF-JT の実施主体を尋ねたところ（複数回答）、「自社で行った」が 45.6%で最も割合が高く、以下、「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）」（38.7%）、「民間教育訓練機関」（36.6%）、「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）」（33.7%）、「商工会議所など地域の経営者団体」（22.0%）、「親会社・グループ会社」（19.8%）などとなっている。

業種別にみると、「自社で行った」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれの業種も 3 割を超えている。最も高いのは、「その他」を除くと「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（61.5%）で、次いで「非鉄金属製造業」（55.3%）、「業務用機械器具製造業」（50.5%）などとなっている。「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）」は「生産用機械器具製造業」（52.0%）が最も高く、次いで「はん用機械器具製造業」（47.9%）、「電気機械器具製造業」（41.6%）などとなっている。「民間教育訓練機関」は「その他」を除くといずれの業種でも 3 割を超えている。

規模別にみると、「自社で行った」は「300 人以上」（74.9%）が特に高い。「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）」「民間教育訓練機関」「職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）」はいずれの規模でも 3 割を超えている（**図表 3-1-33**）。

図表 3-1-33　OFF-JTの実施主体（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	自社で行った	親会社・グループ会社	公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）	民間教育訓練機関	事業所で使用する機器等のメーカー	商工会議所など地域の経営者団体	業界団体	専修学校・各種学校	職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）	高専、大学、大学院等	その他	無回答
計		2,346	45.6	19.8	38.7	36.6	18.0	22.0	17.3	1.4	33.7	2.0	2.3	0.4
業種	プラスチック製品製造業	264	46.2	20.1	31.1	36.4	19.3	18.6	16.7	1.1	28.4	0.4	2.3	0.4
	鉄鋼業	85	34.1	18.8	34.1	40.0	8.2	25.9	25.9	0.0	32.9	0.0	1.2	2.4
	非鉄金属製造業	103	55.3	25.2	33.0	36.9	17.5	16.5	24.3	1.9	32.0	1.0	1.0	1.0
	金属製品製造業	622	43.2	13.2	37.6	37.9	17.8	22.5	20.9	1.6	34.1	1.9	2.1	0.2
	はん用機械器具製造業	119	39.5	17.6	47.9	37.0	18.5	23.5	19.3	0.0	37.8	4.2	3.4	0.0
	生産用機械器具製造業	248	42.7	15.7	52.0	36.3	27.0	24.2	15.3	2.0	39.1	2.4	3.2	0.0
	業務用機械器具製造業	107	50.5	22.4	32.7	35.5	15.0	22.4	16.8	2.8	27.1	5.6	1.9	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	143	61.5	20.3	34.3	30.1	14.0	16.8	11.9	2.1	25.9	2.8	1.4	0.7
	電気機械器具製造業	286	46.9	18.5	41.6	32.2	15.4	30.4	12.2	1.0	38.5	2.8	2.8	0.3
	情報通信機械器具製造業	11	18.2	36.4	36.4	45.5	9.1	27.3	9.1	0.0	27.3	0.0	9.1	0.0
	輸送用機械器具製造業	357	45.1	32.8	38.4	40.1	18.5	17.4	14.6	1.1	33.9	0.8	2.5	0.6
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	740	43.1	13.6	33.8	30.5	16.6	20.3	17.7	0.9	30.4	1.5	2.7	0.5
	50～99人	763	39.6	16.9	40.9	35.5	19.9	22.4	16.8	1.4	36.0	1.4	3.3	0.3
	100～299人	628	45.9	24.7	44.6	42.8	20.2	25.5	18.6	1.6	35.5	2.7	1.1	0.5
	300人以上	215	74.9	36.7	31.2	43.3	9.8	16.3	13.5	2.3	31.2	3.3	1.4	0.5

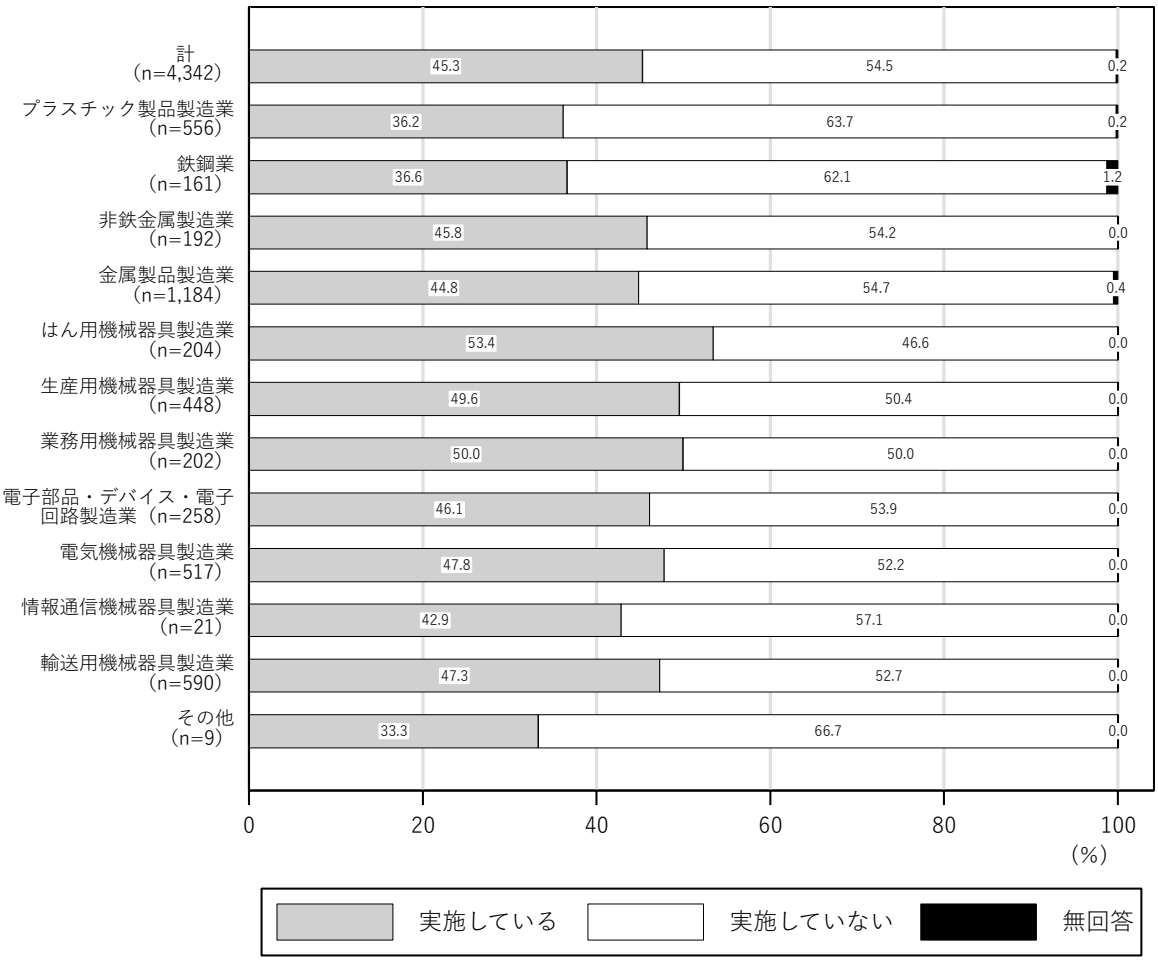
16. 自己啓発の支援

ものづくり人材の自己啓発に対する支援を行っているか尋ねたところ、「実施している」が45.3%、「実施していない」が 54.5%となっている。

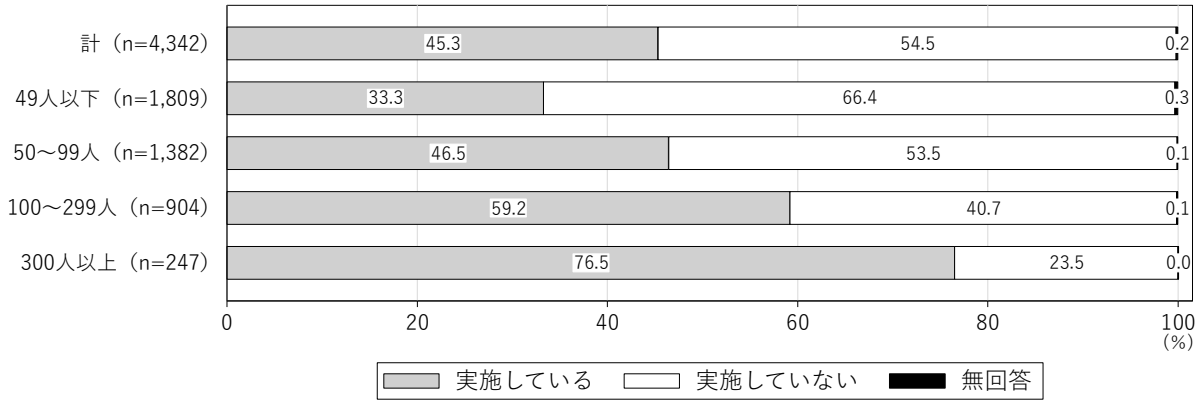
業種別にみると、実施している割合は「はん用機械器具製造業」（53.4%）が最も高く、次いで「業務用機械器具製造業」（50.0%）、「生産用機械器具製造業」（49.6%）などとなっている。最も低いのは、「その他」を除けば「プラスチック製品製造業」（36.2%）で、次いで「鉄鋼業」（36.6%）、「情報通信機械器具製造業」（42.9%）などとなっている（**図表 3-1-34**）。

規模別にみると、規模の大きい企業ほど実施している割合が高く、「49 人以下」が 33.3%、「50～99 人」が 46.5%、「100～299 人」が 59.2%、「300 人以上」が 76.5%となっている（**図表 3-1-35**）。

図表 3-1-34 自己啓発に対する支援の実施状況（業種別）



図表 3-1-35 自己啓発に対する支援の実施状況（規模別）



17. 自己啓発支援の内容

自己啓発に対する支援を行っている企業（n=1,968）に対し、どのような支援を行っているか尋ねたところ（複数回答）、「受講料などの金銭的支援」（86.7%）が 8 割を超えて特に割合が高く、「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（37.0%）、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（33.8%）が 3 割台となっている。そのほか、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（22.7%）、「自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示」（21.4%）、「就業時間の配慮」（21.1%）、「自己啓発の取り組みに対する人事考課における考慮」（20.7%）などと続いている。

業種別にみると、「受講料などの金銭的支援」は「その他」を除くといずれの業種でも 7 割を超えている。「社内での自主的な勉強会等に対する援助」は「鉄鋼業」（32.2%）は 3 割を超えている。「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」はいずれの業種でも 2 割を超えている。

規模別にみると、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示」「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」「兼業・副業の推進・容認」は規模が大きいほど割合が高くなっている。「就業時間の配慮」はいずれの規模でも 2 割前後となっている（**図表 3-1-36**）。

図表 3-1-36 自己啓発支援の内容（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	受講料などの金銭的支援	社内での自主的な勉強会等に対する援助	教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	就業時間の配慮	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示	自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬	自己啓発の取り組みに対する人事考課における考慮	兼業・副業の推進・容認	その他	無回答
計		1,968	86.7	22.7	10.1	21.1	33.8	21.4	37.0	20.7	7.6	0.1	0.0
業種	プラスチック製品製造業	201	84.1	16.9	10.0	17.4	36.8	19.9	34.8	24.4	5.0	0.0	0.0
	鉄鋼業	59	94.9	32.2	15.3	16.9	23.7	23.7	37.3	25.4	8.5	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	88	92.0	23.9	10.2	25.0	40.9	25.0	40.9	20.5	4.5	0.0	0.0
	金属製品製造業	531	87.0	23.4	11.3	21.5	29.9	18.1	37.5	19.8	6.2	0.0	0.0
	はん用機械器具製造業	109	90.8	22.9	11.9	22.9	38.5	25.7	40.4	16.5	5.5	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	222	89.2	22.5	11.7	22.1	34.7	22.5	40.5	22.5	9.5	0.0	0.0
	業務用機械器具製造業	101	79.2	26.7	8.9	26.7	31.7	15.8	38.6	23.8	9.9	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	119	81.5	25.2	9.2	16.0	36.1	31.1	42.0	18.5	13.4	0.8	0.0
	電気機械器具製造業	247	85.0	24.7	7.7	23.1	34.8	25.9	39.3	22.7	7.7	0.4	0.0
	情報通信機械器具製造業	9	77.8	11.1	0.0	33.3	33.3	22.2	22.2	33.3	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	279	87.8	19.0	7.9	19.0	35.1	17.9	28.7	16.5	8.6	0.0	0.0
	その他	3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	602	84.2	21.9	11.6	23.9	25.2	18.8	30.6	19.1	6.6	0.2	0.0
	50～99人	642	88.6	21.3	11.2	19.5	31.8	19.3	36.3	19.6	7.0	0.0	0.0
	100～299人	535	87.9	23.2	7.3	19.8	40.6	21.3	41.1	24.9	7.1	0.0	0.0
	300人以上	189	84.7	28.0	9.5	21.2	48.7	37.0	48.7	18.0	13.8	0.5	0.0

18. ものづくり人材の育成・能力開発はどのようなことを目的としているか

ものづくり人材の育成・能力開発は、どのようなことを目的としているか尋ねたところ（複数回答）、「従業員の能力・スキルの底上げ」が 70.6%で最も割合が高く、以下、「技術水準や品質の向上」（67.6%）、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」（55.6%）、「不良率の低下」（54.0%）、「売上・利益の向上」（50.7%）、「既存の従業員のモチベーションの向上」（43.2%）、「製品やサービスに対する顧客満足度の向上」（37.3%）、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること」（35.6%）などとなっている。

業種別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」は「その他」を除くいずれの業種でも 6 割を超えている。「技術水準や品質の向上」は「鉄鋼業」「その他」を除くいずれの業種でも 6 割を超えている。「売上・利益の向上」は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（60.1%）が約 6 割となっている。

規模別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」はいずれの規模でも 6 割を超えている。「技術水準や品質の向上」もいずれの規模でも 6 割を超えている。「不良率の低下」はいずれの規模でも 5 割台で、規模による差はみられない。「高付加価値製品・商品の開発」は「300 人以上」（42.1%）が特に割合が高い（**図表 3-1-37**）。

図表 3-1-37 ものづくり人材の育成・能力開発はどのようなことを目的としているか
（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	売上・利益の向上	技術水準や品質の向上	高付加価値製品・商品の開発	生産・加工にかかる作業時間の短縮	製品やサービスに対する顧客満足度の向上	注文に対する柔軟な対応の促進	不良率の低下	事業分野の拡大	企業イメージの向上	従業員の能力・スキルの底上げ	デジタル化への対応	新卒採用の応募の増加	中途採用の応募の増加	既存の従業員のモチベーションの向上	従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること	従業員の離職率の低下	異動や配置のしやすさの向上	新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになること	経験のある従業員の指導力の向上	その他	特に期待することはない	無回答
計		4,342	50.7	67.6	22.9	55.6	37.3	22.2	54.0	9.3	11.8	70.6	16.8	15.8	18.5	43.2	35.6	27.3	10.2	14.0	24.9	0.6	1.5	0.1
業種	プラスチック製品製造業	556	47.7	63.1	18.5	54.5	31.7	20.0	57.7	5.9	9.7	64.9	13.7	11.5	17.3	38.3	31.5	26.8	6.8	10.1	23.9	0.5	1.6	0.0
	鉄鋼業	161	42.2	59.0	15.5	50.9	32.9	21.7	46.0	8.7	13.0	72.7	14.9	18.6	23.0	46.6	31.1	31.1	11.8	16.1	24.2	0.0	3.7	0.6
	非鉄金属製造業	192	39.1	64.1	22.4	49.5	35.9	18.8	57.3	7.8	11.5	69.3	19.8	16.1	18.8	46.4	39.1	32.8	9.9	12.0	26.6	0.5	1.6	0.0
	金属製品製造業	1,184	52.3	70.4	22.5	57.1	39.5	25.3	58.2	10.2	12.5	71.5	17.1	15.3	19.4	44.4	36.3	26.1	10.1	14.4	24.3	0.8	0.9	0.1
	はん用機械器具製造業	204	48.0	70.1	27.5	62.3	40.2	24.5	54.4	11.8	16.2	71.6	23.5	23.5	25.0	49.0	38.7	35.3	12.3	19.1	27.9	1.5	1.0	0.0
	生産用機械器具製造業	448	55.4	75.4	34.4	58.3	47.3	23.7	48.0	10.5	16.3	76.6	19.6	19.2	19.2	46.2	39.5	25.9	10.3	18.8	25.2	0.4	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	202	50.5	71.8	20.8	55.9	36.6	23.8	44.1	9.9	10.9	64.4	16.8	16.3	17.8	43.1	35.6	29.2	8.9	13.9	26.2	0.0	2.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	60.1	64.7	26.7	55.0	36.4	25.6	57.0	13.2	11.2	72.9	15.1	15.1	15.5	38.4	39.5	24.0	14.3	13.2	29.1	0.8	1.6	0.8
	電気機械器具製造業	517	52.6	67.1	23.6	54.5	39.5	22.1	52.8	8.3	11.0	70.8	15.7	16.2	18.0	44.9	35.0	25.5	9.3	12.2	25.3	0.2	2.1	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	47.6	61.9	33.3	42.9	52.4	23.8	47.6	28.6	19.0	61.9	28.6	4.8	14.3	33.3	42.9	19.0	4.8	9.5	19.0	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	48.1	63.4	18.1	53.9	29.7	15.4	51.4	7.6	8.5	70.8	15.4	15.3	16.1	40.0	32.9	28.6	12.4	14.1	22.9	0.3	1.7	0.0
	その他	9	44.4	55.6	11.1	66.7	0.0	22.2	44.4	0.0	0.0	44.4	11.1	0.0	11.1	44.4	22.2	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	51.4	66.4	18.5	53.5	35.3	25.3	54.0	9.7	11.6	66.4	12.4	10.8	16.7	38.4	30.2	24.2	8.8	12.8	24.0	0.6	2.0	0.1
	50～99人	1,382	51.7	66.8	22.4	56.1	39.9	22.6	54.3	8.8	11.7	72.8	15.5	15.9	18.5	44.6	36.4	26.9	10.3	13.2	25.1	0.7	1.7	0.1
	100～299人	904	47.8	70.1	27.2	57.6	37.2	16.4	53.7	7.9	11.3	73.6	22.7	21.9	20.8	46.9	39.7	30.8	10.7	14.3	24.2	0.3	0.6	0.0
	300人以上	247	50.2	71.3	42.1	61.1	37.2	17.8	53.8	13.4	16.2	77.7	34.4	29.6	23.9	56.3	55.5	40.5	18.6	26.7	32.0	0.8	0.4	0.8

19. ものづくり人材の育成・能力開発にあたって行っている環境整備

ものづくり人材の育成・能力開発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）、「資格や技能検定などの取得の奨励」（45.2%）の割合が最も高く、以下、「改善提案の奨励」（40.7%）、「能力評価制度の導入」（34.5%）、「自社の技能マップの作成」（23.5%）、「目標管理を通じた能力の棚卸し」（22.8%）、「小集団活動や QC サークルの奨励」（21.0%）、「個人ごとの育成計画の作成」（20.5%）などとなっている。

業種別にみると、「資格や技能検定などの取得の奨励」はほとんどの業種で 3 割を超えており、「鉄鋼業」（56.5%）、「はん用機械器具製造業」（56.4%）、「生産用機械器具製造業」（50.7%）は 5 割超となっている。「改善提案の奨励」は「その他」を除くいずれの業種でも 3 割を超えている。

規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど行っている割合が高くなっている。「e ラーニングの活用促進」は「300 人以上」（44.9%）が特に高い。「特に何も行っていない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」が 20.7%、「300 人以上」が 2.4%となっている（**図表 3-1-38**）。

図表 3-1-38 ものづくり人材の育成・能力開発にあたって行っている環境整備（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	目標管理を通じた能力の棚卸し	能力評価制度の導入	個人ごとの育成計画の作成	キャリアコンサルタントの活用	メンター制度やチューター制度など先輩社員が新入社員をサポートする制度の導入	社内公募制度の導入	社内広報等によるロールモデルの共有	資格や技能検定などの取得の奨励	自社の技能マップの作成	改善提案の奨励	小集団活動やＱＣサークルの奨励	自主的な研究開発への会社設備、予算、時間等の提供	ものづくりに資する他社との技術交流・業界団体を通じた技術交流	ｅラーニングの活用促進	その他	特に何も行っていない	無回答
計		4,342	22.8	34.5	20.5	4.6	8.9	2.8	0.8	45.2	23.5	40.7	21.0	2.9	7.7	12.1	0.4	13.3	0.3
業種	プラスチック製品製造業	556	21.8	33.8	21.0	4.5	7.9	2.3	0.4	41.2	20.0	35.1	19.6	2.2	8.1	10.3	0.5	16.7	0.7
	鉄鋼業	161	17.4	28.6	12.4	2.5	5.6	2.5	0.6	56.5	17.4	33.5	18.0	3.7	9.3	8.7	0.0	16.8	0.0
	非鉄金属製造業	192	26.0	32.8	19.8	9.9	10.9	4.2	0.5	45.8	27.1	47.4	29.2	3.6	10.9	18.2	0.0	10.9	0.5
	金属製品製造業	1,184	18.8	33.6	19.0	4.9	7.2	1.8	1.0	48.5	24.1	37.8	17.3	2.6	8.7	7.4	0.4	13.9	0.3
	はん用機械器具製造業	204	26.5	38.2	26.5	5.9	9.3	2.5	1.0	56.4	21.1	39.2	20.6	4.4	2.5	11.8	0.5	9.3	0.0
	生産用機械器具製造業	448	23.9	34.2	19.4	4.2	13.2	2.5	0.4	50.7	25.7	42.9	17.9	3.8	8.9	14.5	0.0	10.9	0.2
	業務用機械器具製造業	202	19.8	37.6	14.9	5.0	8.9	2.0	0.0	39.6	17.8	40.1	18.3	3.5	7.4	13.9	0.0	16.3	0.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	28.3	34.1	27.9	1.9	13.6	5.8	1.9	37.6	23.3	45.0	22.5	2.7	8.1	20.2	0.0	12.4	0.8
	電気機械器具製造業	517	25.7	32.7	23.4	4.3	8.9	4.3	1.0	40.0	26.9	44.1	23.8	4.3	5.8	16.2	0.4	13.2	0.4
	情報通信機械器具製造業	21	33.3	33.3	28.6	4.8	4.8	9.5	0.0	28.6	19.0	52.4	14.3	0.0	4.8	33.3	0.0	4.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	25.9	38.5	20.2	4.4	8.0	2.9	0.7	41.5	24.6	45.4	28.5	1.5	6.4	12.4	0.8	11.4	0.2
	その他	9	0.0	33.3	22.2	0.0	11.1	11.1	0.0	22.2	11.1	22.2	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0	33.3	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	16.5	27.1	14.6	3.4	4.8	0.9	0.1	38.2	19.4	31.4	11.8	2.5	6.5	5.4	0.7	20.7	0.4
	50～99人	1,382	22.8	35.2	22.0	5.1	8.1	1.9	0.8	47.3	25.6	41.8	17.6	3.1	6.8	9.6	0.1	11.6	0.4
	100～299人	904	29.1	43.0	25.6	5.6	13.5	4.8	1.2	52.2	25.3	52.3	34.8	3.1	9.7	20.6	0.1	4.1	0.2
	300人以上	247	44.9	52.2	37.2	7.3	26.3	15.0	4.0	58.3	34.4	59.5	57.1	4.0	14.6	44.9	0.8	2.4	0.4

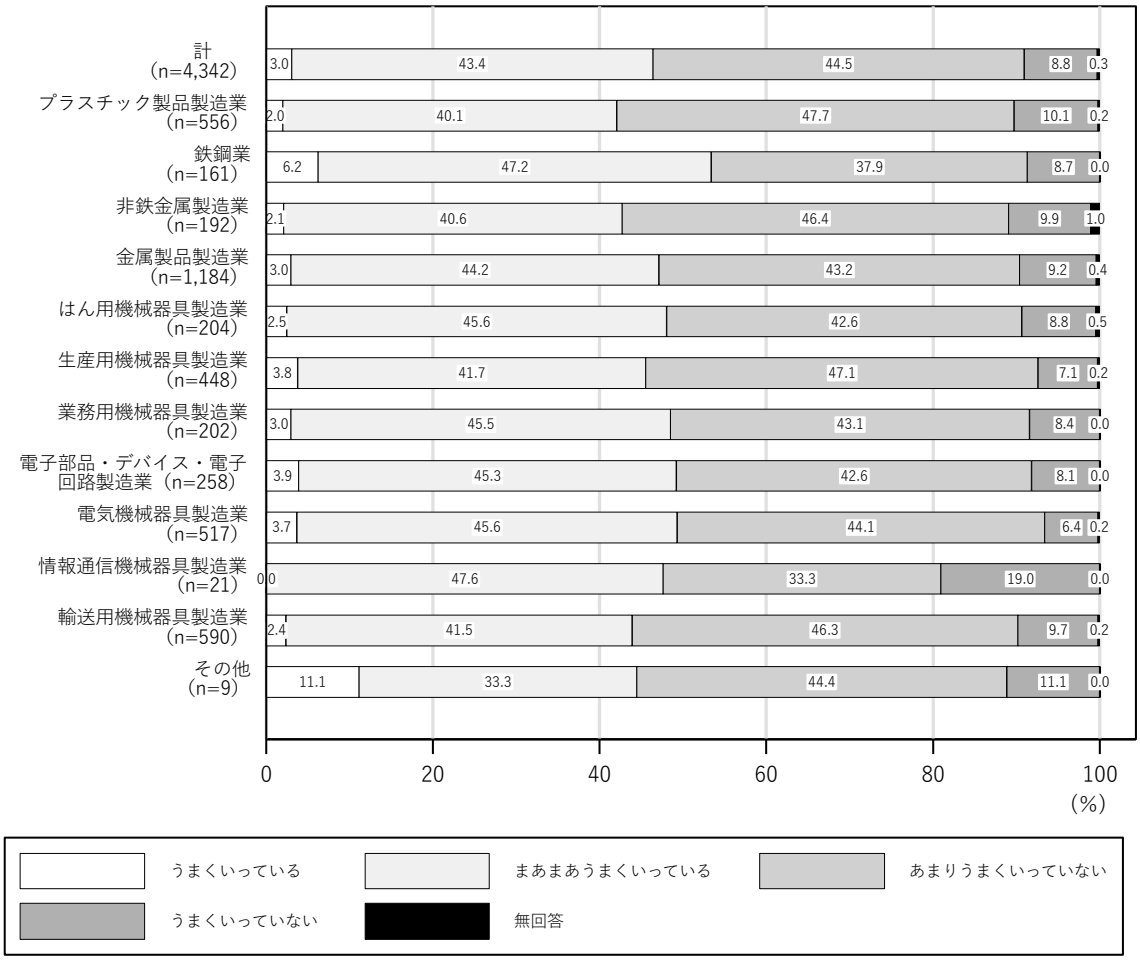
20. ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みはうまくいっていると思うか

ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みはうまくいっていると思うか尋ねたところ、「うまくいっている」が 3.0%、「まあまあうまくいっている」が 43.4%、「あまりうまくいっていない」が 44.5%、「うまくいっていない」が 8.8%となっている。「うまくいっている」または「まあまあうまくいっている」とする割合は半数弱（46.4%）となっている。

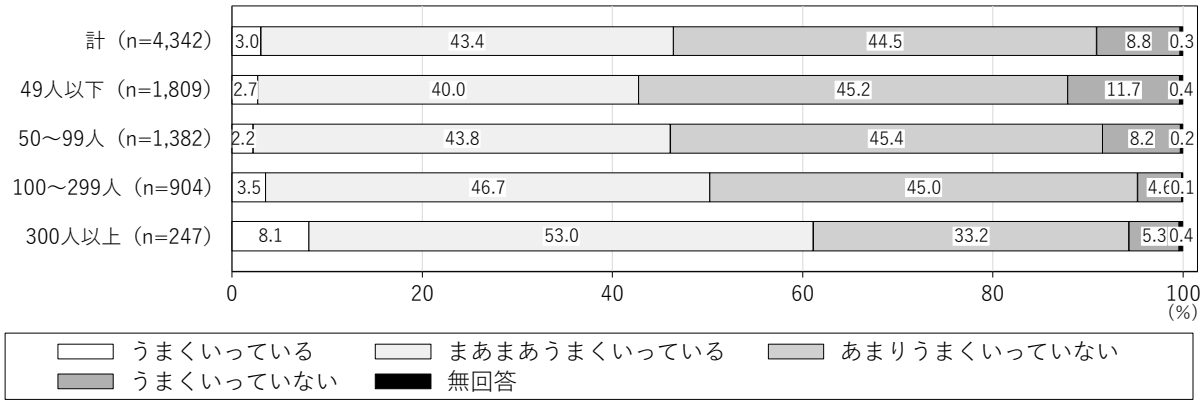
業種別にみると、違いはそれほどなく、いずれの業種でも 4～5 割台が「うまくいっている」または「まあまあうまくいっている」としている（**図表 3-1-39**）。

規模別にみると、「うまくいっている」または「まあまあうまくいっている」とする割合は規模が大きいほど高く、「49 人以下」では 42.7%だが、「300 人以上」では 61.1%となっている（**図表 3-1-40**）。

図表 3-1-39 ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みはうまくいっていると思うか（業種別）



図表 3-1-40 ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みはうまくいっていると思うか（規模別）



21. ものづくり人材の育成・能力開発における現在の課題

ものづくり人材の育成・能力開発において、現在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）、「指導する人材が不足している」が 53.7%で最も割合が高く、以下、「育成を行う時間がない」（35.5%）、「育てがいのある人材が集まらない」（33.6%）、「育成される人材にやる気・根気が足りない」（28.6%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（27.5%）などとなっている。

業種別にみると、「育成を行う時間がない」は「その他」を除くいずれの業種でも 3 割を超えている。「育てがいのある人材が集まらない」は多くの業種が 3 割前後となっている。「特に課題はない」は「鉄鋼業」（17.4%）が特に高い。

規模別にみると、「育成を行う時間がない」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 33.4%、「300 人以上」が 43.3%となっている。「育てがいのある人材が集まらない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」が 36.8%、「300 人以上」が 19.0%となっている。「育成される人材にやる気・根気が足りない」はいずれの規模でも 2 割台となっている（**図表 3-1-41**）。

図表 3-1-41 ものづくり人材の育成・能力開発における現在の課題（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	育てがいのある人材が集まらない	育成される人材にやる気・根気が足りない	人材を育成しても辞めてしまう	指導する人材が不足している	育成を行うための予算がない	育成を行う時間がない	育成の方法が分からない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、育成が無駄になる	その他	特に課題はない	無回答
計		4,342	33.6	28.6	27.5	53.7	10.7	35.5	11.9	7.6	1.1	0.9	8.0	0.3
業種	プラスチック製品製造業	556	34.2	28.1	29.0	53.8	11.5	34.2	10.4	7.9	1.3	1.1	8.8	0.7
	鉄鋼業	161	29.8	21.1	18.6	47.8	7.5	31.7	7.5	5.6	1.2	0.0	17.4	0.6
	非鉄金属製造業	192	35.9	29.7	28.6	51.0	8.9	31.8	15.6	7.8	1.6	1.0	7.8	0.5
	金属製品製造業	1,184	36.5	29.9	27.8	53.6	9.1	34.5	12.5	8.0	1.2	0.8	6.9	0.3
	はん用機械器具製造業	204	33.3	32.8	27.5	58.3	8.3	38.7	15.7	7.8	1.0	1.0	5.9	0.0
	生産用機械器具製造業	448	29.7	34.6	29.7	56.9	8.0	38.6	13.2	6.9	0.9	0.2	7.1	0.2
	業務用機械器具製造業	202	29.7	25.2	24.3	55.0	10.9	39.1	12.4	7.4	0.0	0.5	8.9	0.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	35.7	24.0	22.1	55.4	12.4	34.5	9.7	9.7	1.9	0.8	9.3	0.0
	電気機械器具製造業	517	30.4	25.9	25.0	53.4	14.1	32.3	9.5	7.9	0.8	1.5	9.7	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	19.0	19.0	19.0	38.1	33.3	57.1	19.0	23.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	34.4	27.8	31.4	52.0	12.7	38.8	12.2	5.9	1.2	0.7	6.3	0.3
	その他	9	33.3	22.2	44.4	44.4	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	36.8	29.5	25.2	48.3	11.8	33.4	12.1	6.7	0.9	0.9	9.0	0.4
	50～99人	1,382	36.3	29.7	26.4	55.6	9.8	33.5	11.7	7.9	1.3	0.4	8.2	0.2
	100～299人	904	27.0	25.6	30.2	60.2	9.5	40.5	12.5	8.8	1.1	1.2	6.1	0.2
	300人以上	247	19.0	25.9	40.1	58.7	10.9	43.3	8.9	8.1	1.6	1.6	6.1	0.4

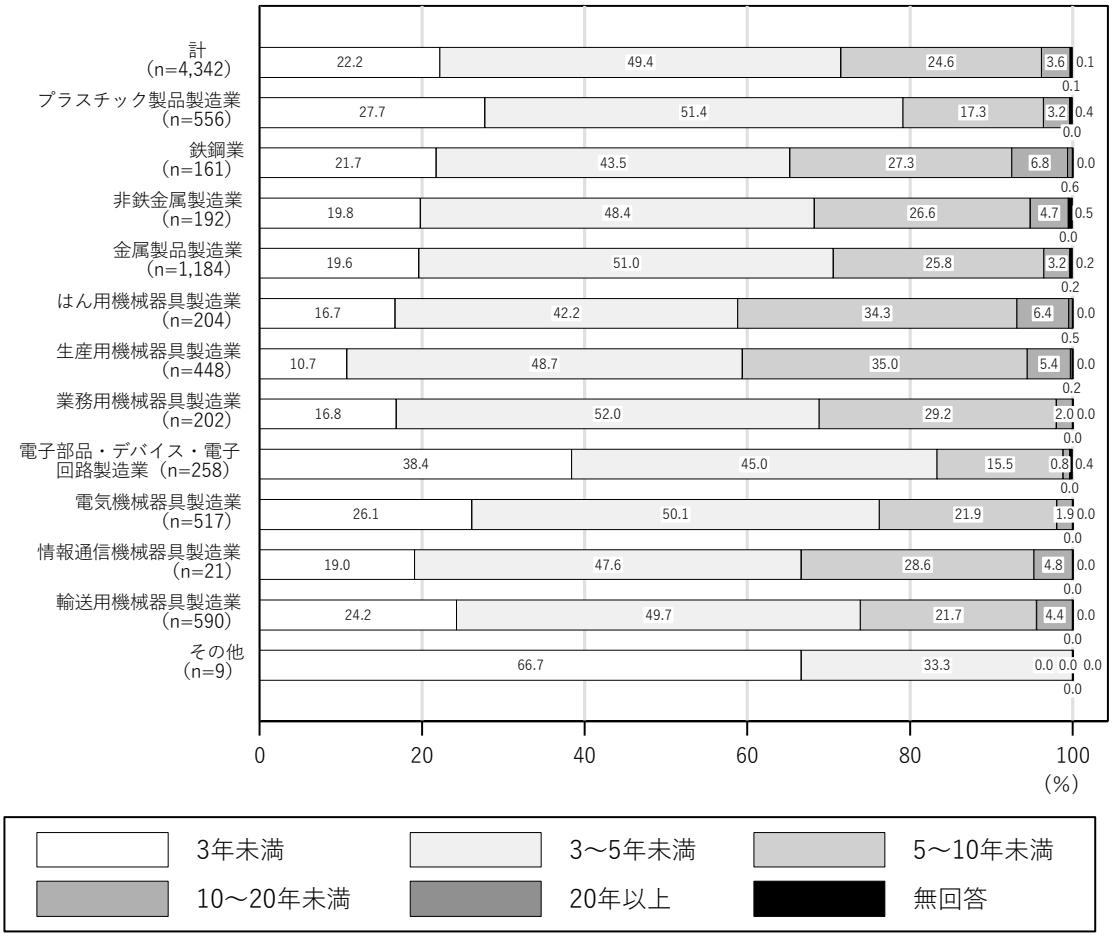
22. 新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数

新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材（一人前といえるものづくり人材）になるまで、およそ何年ぐらいかかるか尋ねたところ、「3 年未満」が 22.2%、「3～5 年未満」が 49.4%で、7 割強（71.5%）が 5 年未満となっている。「5～10 年未満」が 24.6%、「10～20 年未満」は 3.6%、「20 年以上」は 0.1%となっており、10 年以上は 3.7%にとどまる。

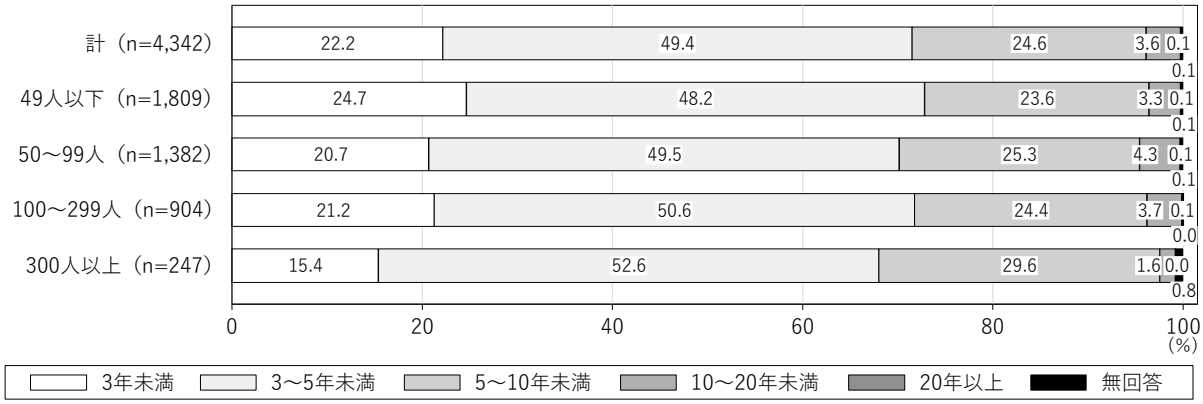
業種別にみると、「3 年未満」の割合は「その他」を除けば「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 38.4%で最も高く、「生産用機械器具製造業」が 10.7%で最も低い。5 年以上の割合が最も高いのは「はん用機械器具製造業」（41.2%）で、次いで「生産用機械器具製造業」（40.6%）となっている。5 年以上の割合が最も低いのは、「その他」を除けば「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（16.3%）で、次いで「プラスチック製品製造業」（20.5%）となっている（**図表 3-1-42**）。

規模別にみると、それほど差は大きくないものの、5 年以上の割合は「300 人以上」（31.2%）が最も高い（**図表 3-1-43**）。

図表 3-1-42 新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数（業種別）



図表 3-1-43 新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数（規模別）



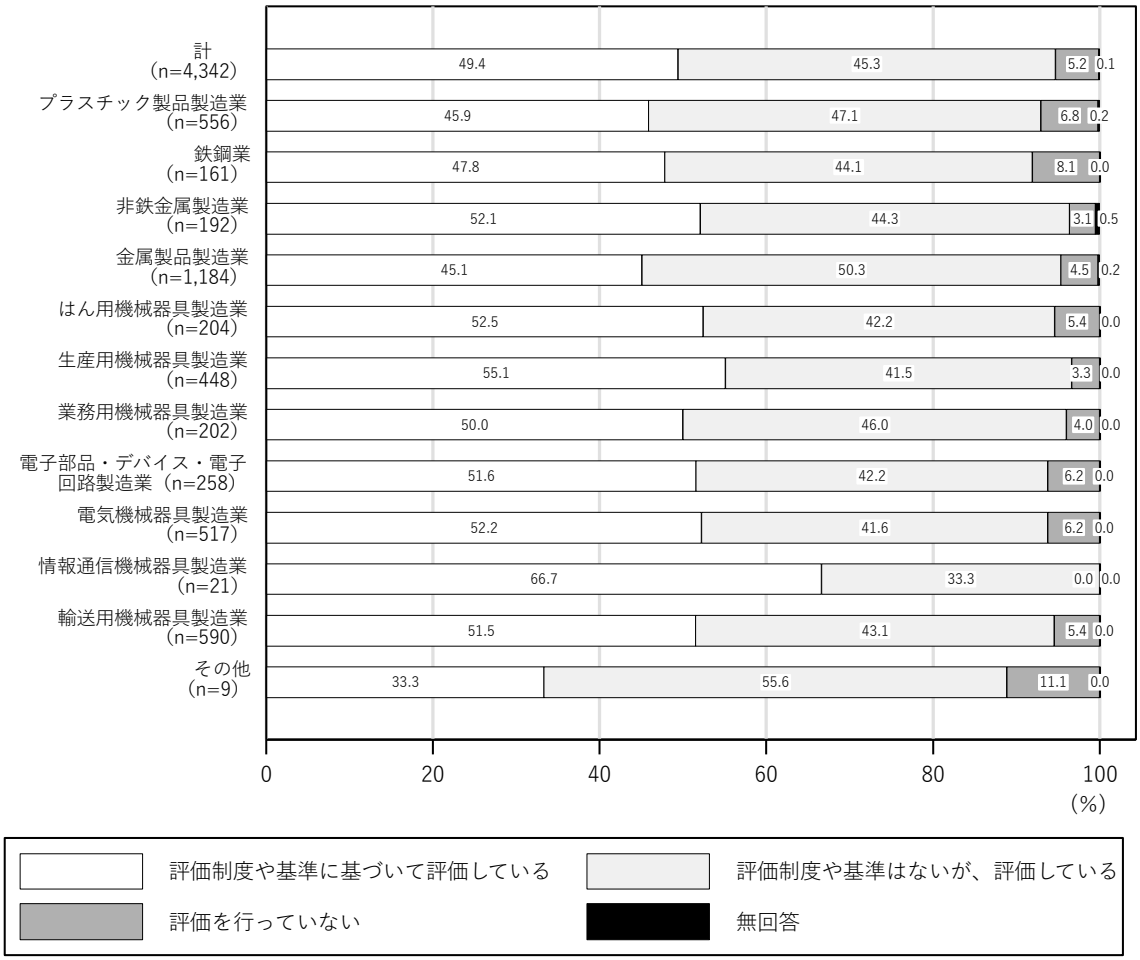
23. ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどのように評価しているか

ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどのように評価しているか尋ねたところ、「評価制度や基準に基づいて評価している」が 49.4%、「評価制度や基準はないが、評価している」が 45.3%で、あわせて 9 割超（94.7%）となっている。「評価を行っていない」は 5.2%にとどまる。

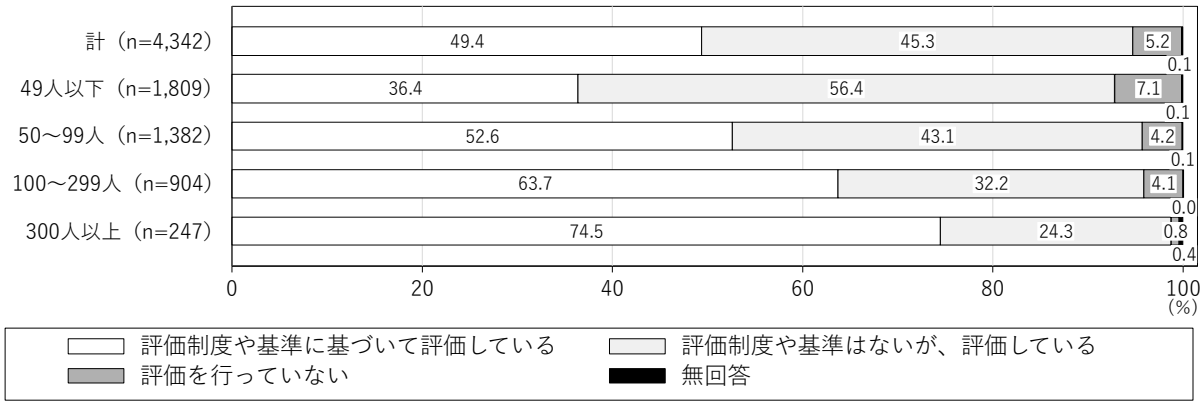
業種別にみると、違いはあまりみられず、ほとんどの業種で 4～6 割程度が「評価制度や基準に基づいて評価している」としている（**図表 3-1-44**）

規模別にみると、規模が大きいほど「評価制度や基準に基づいて評価している」とする割合が高く、「49 人以下」が 36.4%、「50～99 人」が 52.6%、「100～299 人」が 63.7%、「300 人以上」が 74.5%となっている。「評価制度や基準はないが、評価している」とする割合は、規模が小さいほど高く、「49 人以下」が 56.4%、「50～99 人」が 43.1%、「100～299 人」が 32.2%、「300 人以上」が 24.3%となっている（**図表 3-1-45**）。

図表 3-1-44 ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどのように評価しているか（業種別）



図表 3-1-45 ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどのように評価しているか（規模別）



24. ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか

ものづくり人材が身に付けた能力・スキルを、どう処遇に反映させているか尋ねたところ（複数回答）、「昇給（基本給の引き上げ）」が 73.6%で最も割合が高く、以下、「賞与への反映」（64.1%）、「役職等の昇進・昇格」（42.4%）、「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給」（40.6%）などとなっている。

業種別にみると、「昇給（基本給の引き上げ）」は「その他」を除くいずれの業種でも 6 割を超えている。「賞与への反映」は「その他」を除くいずれの業種でも 5 割を超えている。

規模別にみると、「昇給（基本給の引き上げ）」はいずれの規模でも 7 割台となっている。「賞与への反映」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」が 66.3%、「50～99 人」が 64.8%、「100～299 人」が 61.5%、「300 人以上」が 54.7%となっている。「役職等の昇進・昇格」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 35.9%、「50～99 人」が 45.7%、「100～299 人」が 47.6%、「300 人以上」が 51.8%となっている（**図表 3-1-46**）。

図表 3-1-46 ものづくり人材が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか
（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	昇給（基本給の引き上げ）	技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給	賞与への反映	資格取得などに対する一時金の支給	役職等の昇進・昇格	正社員への転換	その他	特に反映させていない	無回答
計		4,342	73.6	40.6	64.1	16.1	42.4	11.7	0.2	4.4	0.1
業種	プラスチック製品製造業	556	72.8	39.2	66.5	14.2	43.9	15.8	0.0	5.2	0.5
	鉄鋼業	161	69.6	47.8	63.4	18.0	34.8	8.7	0.0	5.0	0.0
	非鉄金属製造業	192	71.9	46.9	62.0	15.1	48.4	16.1	0.5	2.6	0.5
	金属製品製造業	1,184	75.7	42.6	66.2	17.0	41.6	8.9	0.1	2.8	0.1
	はん用機械器具製造業	204	77.5	42.6	65.2	21.6	38.7	6.9	0.5	4.9	0.0
	生産用機械器具製造業	448	76.6	42.0	66.1	20.1	44.9	7.1	0.0	5.1	0.0
	業務用機械器具製造業	202	72.3	41.1	65.8	17.3	41.6	12.4	0.0	4.5	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	67.4	34.9	60.1	15.5	44.2	19.8	0.4	5.8	0.0
	電気機械器具製造業	517	74.3	36.6	58.4	15.5	40.2	15.7	0.2	4.6	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	71.4	42.9	57.1	19.0	47.6	9.5	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	71.2	38.0	63.6	11.9	43.4	11.4	0.7	5.6	0.0
	その他	9	33.3	33.3	44.4	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	72.6	40.5	66.3	10.9	35.9	9.4	0.1	4.7	0.2
	50～99人	1,382	74.7	41.9	64.8	17.0	45.7	12.8	0.3	3.9	0.1
	100～299人	904	74.2	39.4	61.5	21.3	47.6	13.2	0.3	4.3	0.0
	300人以上	247	72.1	38.5	54.7	30.4	51.8	17.8	0.4	4.9	0.4

第2節　技能継承の状況

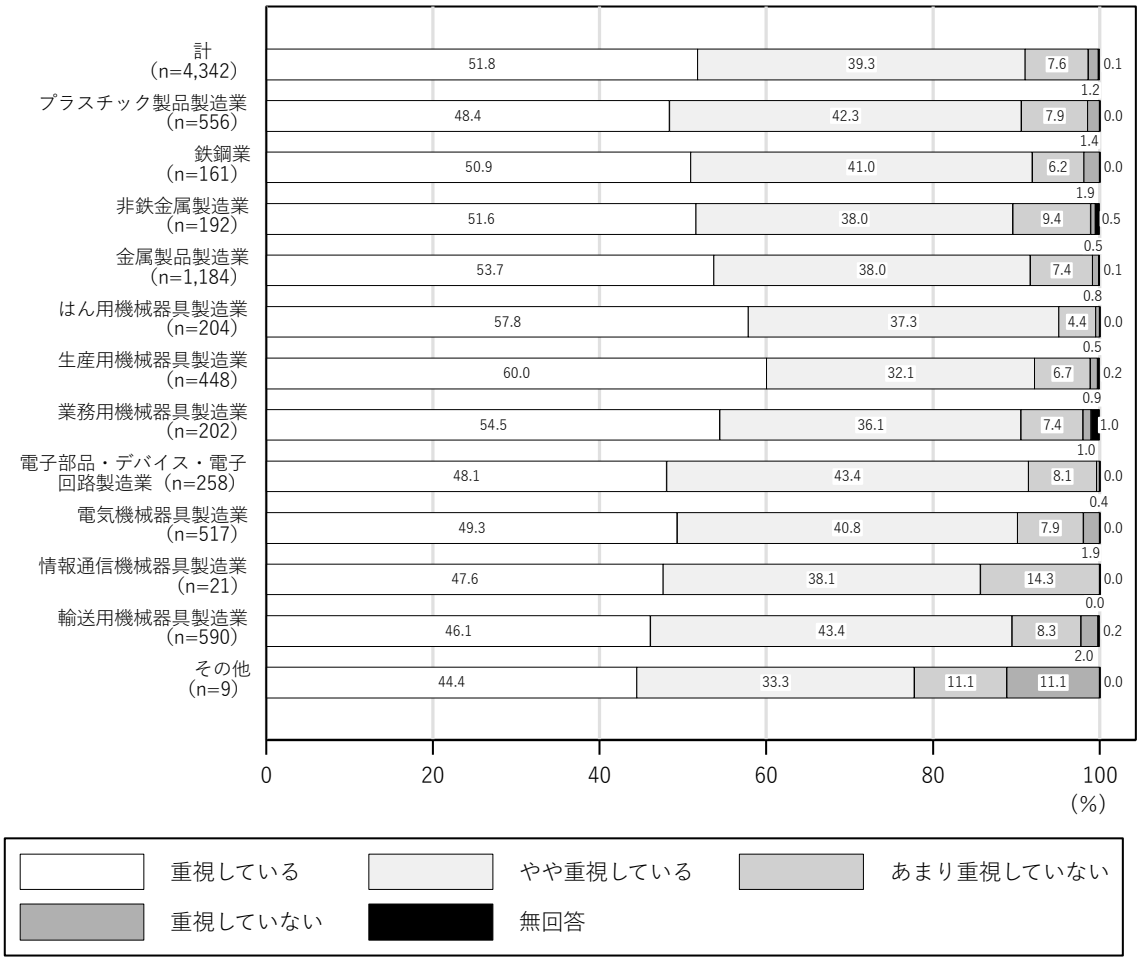
1. 技能継承をどの程度重視しているか

技能継承をどの程度重視しているか尋ねたところ、「重視している」が 51.8%、「やや重視している」が 39.3%、「あまり重視していない」が 7.6%、「重視していない」が 1.2%となっている。「重視している」または「やや重視している」とする割合は 91.1%となっている。

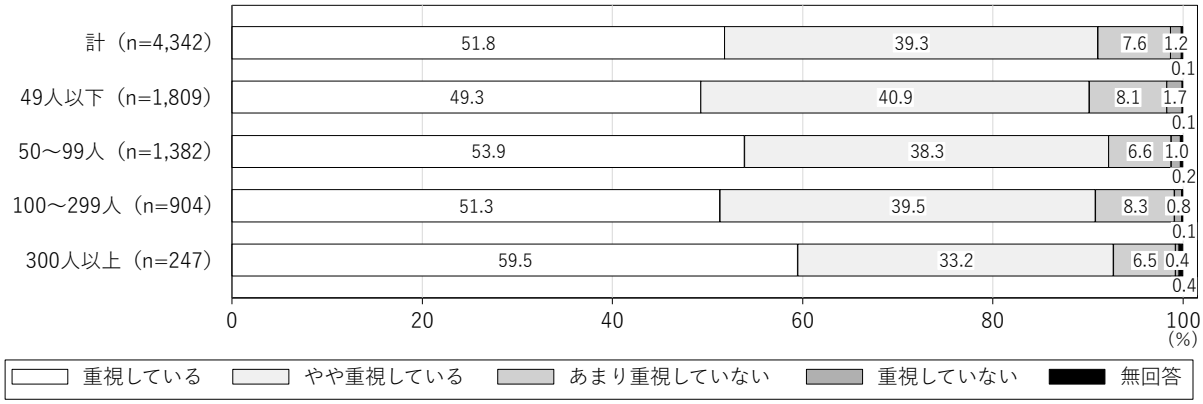
業種別にみると、「重視している」とする割合は「生産用機械器具製造業」（60.0%）が最も高く、次いで「はん用機械器具製造業」（57.8%）、「業務用機械器具製造業」（54.5%）などとなっている。最も低いのは「その他」を除けば「輸送用機械器具製造業」（46.1%）で、次いで「情報通信機械器具製造業」（47.6%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（48.1%）などとなっている。「重視している」または「やや重視している」とする割合は、「その他」を除けばいずれの業種でも 8 割を超えている（**図表 3-2-1**）。

規模別にみると差は大きくなく、「重視している」は「49 人以下」が 49.3%、「50～99 人」が 53.9%、「100～299 人」が 51.3%、「300 人以上」が 59.5%となっている（**図表 3-2-2**）。

図表 3-2-1　技能継承をどの程度重視しているか（業種別）

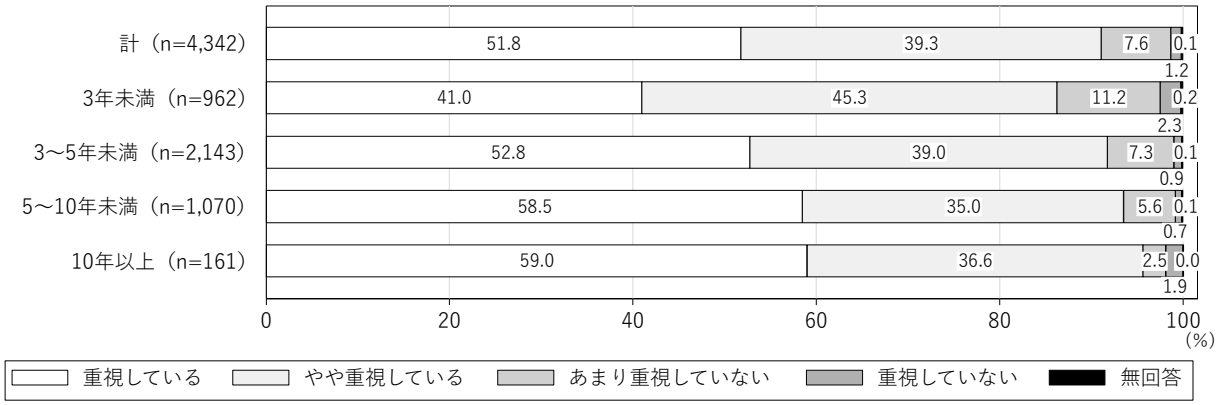


図表 3-2-2 技能継承をどの程度重視しているか（規模別）



新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数が長いほうが、技能継承の重要度が高い職場であると推測されるが、それについて確認すると、「重視している」とする割合は年数が長いほど高く、「3 年未満」が 41.0%、「3～5 年未満」が 52.8%、「5～10 年未満」が 58.5%、「10 年以上」が 59.0%となっている（**図表 3-2-3**）。

図表 3-2-3 技能継承をどの程度重視しているか
（新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数別）



主な生産・販売の活動分野別にみると、それほど差はなく、「重視している」とする割合はいずれも 4 割を超えているが、「最終製品を生産して、自社ブランドで販売する」では 57.4%にのぼっている（**図表 3-2-4**）。

図表 3-2-4 技能継承をどの程度重視しているか（主な生産・販売の活動分野別、単位：%）

主な生産・販売の活動分野	n	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答
計	4,342	51.8	39.3	7.6	1.2	0.1
最終製品を生産して、自社ブランドで販売する	773	57.4	35.7	6.0	0.5	0.4
最終製品を生産して、問屋や大手メーカーなどのブランドで販売する	362	53.3	37.6	7.2	1.9	0.0
自社の仕様で部品または材料を加工・生産して、不特定のユーザーに販売する	191	46.1	45.0	7.9	1.0	0.0
受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し、部品または材料を加工・生産する	919	54.2	38.2	7.1	0.4	0.1
受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する	2,059	49.0	40.9	8.4	1.6	0.1

ものづくりにおいてどのような強みをもった企業であるか（複数回答）別にみると、「重視している」の割合は、「特定の技術に関する高度な専門的知識を持つ」とする企業では 61.9%となっているほか、「新製品や技術を開発できる」とする企業では 59.7%、「一人の技能者が複数の工程を担える」とする企業では 59.5%、「高精度の加工・組立ができる」とする企業では 58.9%、「製造方法・生産システムの改善を行える」とする企業では 58.6%となっている（図表 3-2-5）。

図表 3-2-5 技能継承をどの程度重視しているか（ものづくりにおいてどのような強みをもった企業であるか別、単位：%）

ものづくりにおいてどのような強みをもった企業であるか	n	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答
計	4,342	51.8	39.3	7.6	1.2	0.1
高精度の加工・組立ができる	1,870	58.9	35.0	5.7	0.4	0.1
新製品や技術を開発できる	821	59.7	35.3	4.3	0.5	0.2
一人の技能者が複数の工程を担える	865	59.5	34.8	5.3	0.3	0.0
製造方法・生産システムの改善を行える	951	58.6	35.4	5.7	0.2	0.1
新たな生産工程を確立できる	454	55.1	38.5	5.5	0.9	0.0
特定の技術に関する高度な専門知識を持つ	1,653	61.9	32.8	4.5	0.5	0.1
工程を効率的に管理できる	1,144	53.8	38.6	6.8	0.6	0.1
品質管理が徹底されている	1,684	55.8	38.1	5.4	0.6	0.2
その他	167	55.1	33.5	7.8	3.0	0.6
わからない	313	28.1	43.5	21.1	7.0	0.3

会社の特徴別にみると「重視している」とする割合は、「研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い」が 62.9%、「ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い」が 61.6%で 6 割を超えている。そのほか、「商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い」が 46.9%、「比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い」が 38.3%などとなっている（**図表 3-2-6**）。

図表 3-2-6 技能継承をどの程度重視しているか（会社の特徴別、単位：%）

会社の特徴	n	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答
計	4,342	51.8	39.3	7.6	1.2	0.1
研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い	267	62.9	33.0	3.7	0.4	0.0
ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い	2,073	61.6	33.6	4.1	0.5	0.2
比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業者集団に近い	1,726	38.3	47.6	12.1	1.9	0.1
商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い	49	46.9	34.7	18.4	0.0	0.0
その他	183	56.3	33.3	6.6	3.8	0.0

2. 技能継承が必要と考えていること

(1)技能継承が必要と考えていること

技能継承が必要と考えていることを尋ねたところ（複数回答）、「正確・精緻に作業できる技」が 66.3%で最も割合が高く、以下、「トラブルや突発的なことが起きた時に対応できる力」（65.2%）、「加工・作業方法を応用するなど創意工夫ができる力」（59.7%）、「最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ」（52.6%）、「事故や労働災害を未然に防ぐ力」（42.1%）、「継承すべき技能を言語化して人に伝える力」（33.4%）、「新しいことを発想できる独創性」（21.6%）などとなっている。

業種別にみると、「正確・精緻に作業できる技」はいずれの業種でも 5 割を超えている。「トラブルや突発的なことが起きた時に対応できる力」もいずれの業種でも 5 割を超えており、「非鉄金属製造業」（72.4%）、「鉄鋼業」（70.2%）は 7 割を超えている。「事故や労働災害を未然に防ぐ力」は「鉄鋼業」（64.0%）が特に高い。

規模別にみると、「正確・精緻に作業できる技」はいずれの規模でも 6 割台となっている。「トラブルや突発的なことが起きた時に対応できる力」もいずれの規模でも 6 割を超えている。「事故や労働災害を未然に防ぐ力」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 38.4%、「300 人以上」が 58.3%となっている（**図表 3-2-7**）。

図表 3-2-7 技能継承が必要と考えていること(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

		n	正確・精緻に作業できる技	最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ	加工・作業方法を応用するなど創意工夫ができるカ	トラブルや突発的なことが起きた時に対応できるカ	事故や労働災害を未然に防ぐカ	継承すべき技能を言語化して人に伝えるカ	新しいことを発想できる独創性	その他	特にない	無回答
計		4,342	66.3	52.6	59.7	65.2	42.1	33.4	21.6	0.4	1.8	0.0
業種	プラスチック製品製造業	556	56.8	50.0	60.3	69.8	41.7	31.5	24.1	0.2	1.3	0.2
	鉄鋼業	161	70.8	52.2	57.1	70.2	64.0	34.2	16.8	0.0	1.2	0.0
	非鉄金属製造業	192	64.1	58.9	58.3	72.4	50.0	34.4	20.3	0.0	0.0	0.5
	金属製品製造業	1,184	67.7	55.7	63.3	63.0	45.9	32.3	21.2	0.4	1.9	0.0
	はん用機械器具製造業	204	70.1	52.5	67.2	64.7	41.2	36.8	21.1	0.0	2.5	0.0
	生産用機械器具製造業	448	70.8	54.5	65.8	65.4	37.7	35.9	24.1	0.4	0.4	0.0
	業務用機械器具製造業	202	72.8	52.0	57.9	59.4	38.1	37.1	22.8	0.5	2.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	65.9	46.9	51.6	65.5	32.6	35.3	26.4	0.8	3.1	0.0
	電気機械器具製造業	517	67.9	47.2	52.4	60.5	32.1	33.5	20.5	0.4	3.1	0.0
	情報通信機械器具製造業	21	52.4	52.4	42.9	66.7	19.0	38.1	42.9	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	64.4	53.1	57.3	67.5	45.3	31.4	18.0	0.5	1.9	0.0
	その他	9	66.7	44.4	44.4	55.6	33.3	33.3	22.2	0.0	11.1	0.0
従業員規模	49人以下	1,809	63.9	52.9	60.8	62.1	38.4	30.2	21.3	0.4	2.6	0.0
	50～99人	1,382	68.5	52.2	59.8	64.0	41.1	34.0	22.1	0.2	1.3	0.1
	100～299人	904	68.1	51.0	57.7	70.0	46.7	36.0	19.7	0.4	1.3	0.0
	300人以上	247	64.8	58.7	58.3	76.1	58.3	44.1	28.7	0.4	0.4	0.4

(2)技能継承が必要なものが特にない理由

技能継承が必要と考えていることが「特にない」とする企業（n=78）にその理由を尋ねたところ(複数回答)、「継承が必要なほど高度な技能がないから」が 78.2%で特に高く、以下、「その他」(11.5%)、「外部化(アウトソーシング)したから」(3.8%)、「従来自社で保有してきた技能は陳腐化して市場で通用しなくなったから」(2.6%)、「継承しても自社の経営に対する貢献度が小さいから」(2.6%)、「機械やデジタル技術によって代替できるから」(1.3%)となっている（**図表 3-2-8**)。

図表 3-2-8 技能継承が必要なものが特にない理由(複数回答、単位:%)

n	継承が必要なほど高度な技能がないから	従来自社で保有してきた技能は陳腐化して市場で通用しなくなったから	継承しても自社の経営に対する貢献度が小さいから	機械やデジタル技術によって代替できるから	外部化(アウトソーシング)したから	その他	無回答
78	78.2	2.6	2.6	1.3	3.8	11.5	1.3

3. 技能を伝えるものづくり人材と受け手となるものづくり人材の勤続年数

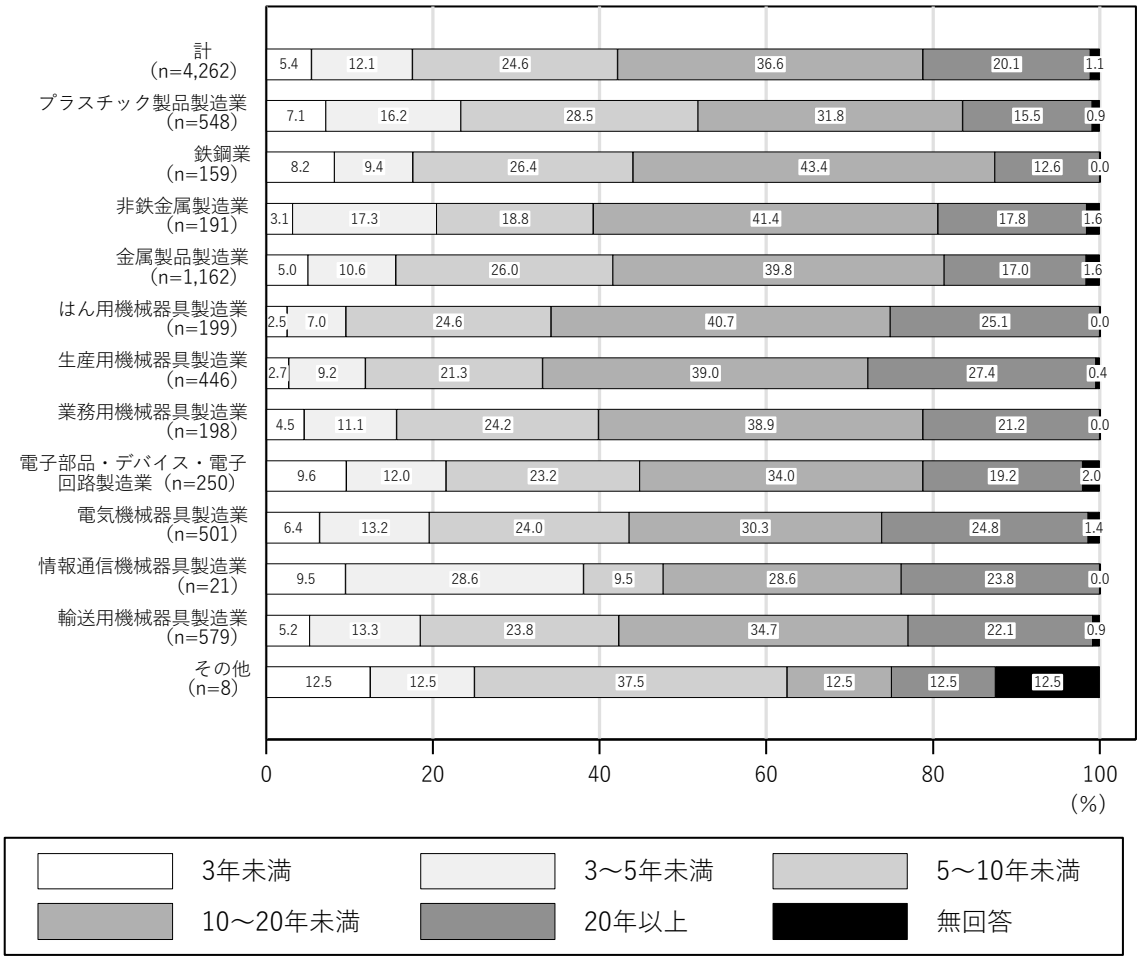
(1)技能を伝えるものづくり人材の勤続年数

技能継承が必要と考えていることとして何らかの項目をあげた企業(n=4,262)に対して、技能を伝えるものづくり人材の勤続年数はどのくらいかを尋ねた。「3年未満」が5.4%、「3～5年未満」が12.1%、「5～10年未満」が24.6%、「10～20年未満」が36.6%、「20年以上」が20.1%となっている。「10～20年未満」と「20年以上」をあわせた10年以上は56.7%となっている。

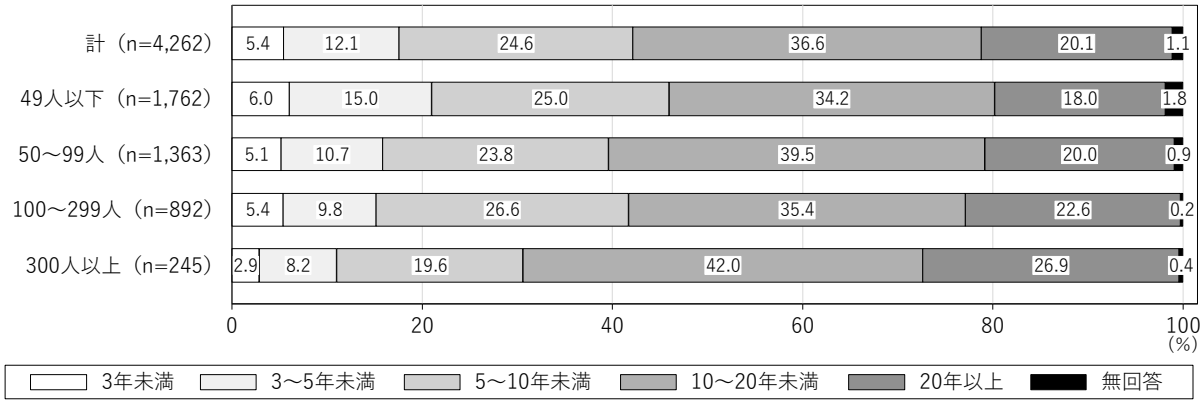
業種別にみると、10年以上の割合が最も高いのは「生産用機械器具製造業」(66.4%)で、次いで「はん用機械器具製造業」(65.8%)となっている。10年以上の割合が最も低いのは、「その他」を除くと「プラスチック製品製造業」で47.3%となっている(**図表 3-2-9**)。

規模別にみると、「10年以上」とする割合はおおむね規模が大きいほど高く、「49人以下」が52.2%、「50～99人」が59.5%、「100～299人」が58.1%、「300人以上」が69.0%となっている(**図表 3-2-10**)。

図表 3-2-9 技能を伝えるものづくり人材の勤続年数(業種別)



図表 3-2-10 技能を伝えるものづくり人材の勤続年数（規模別）



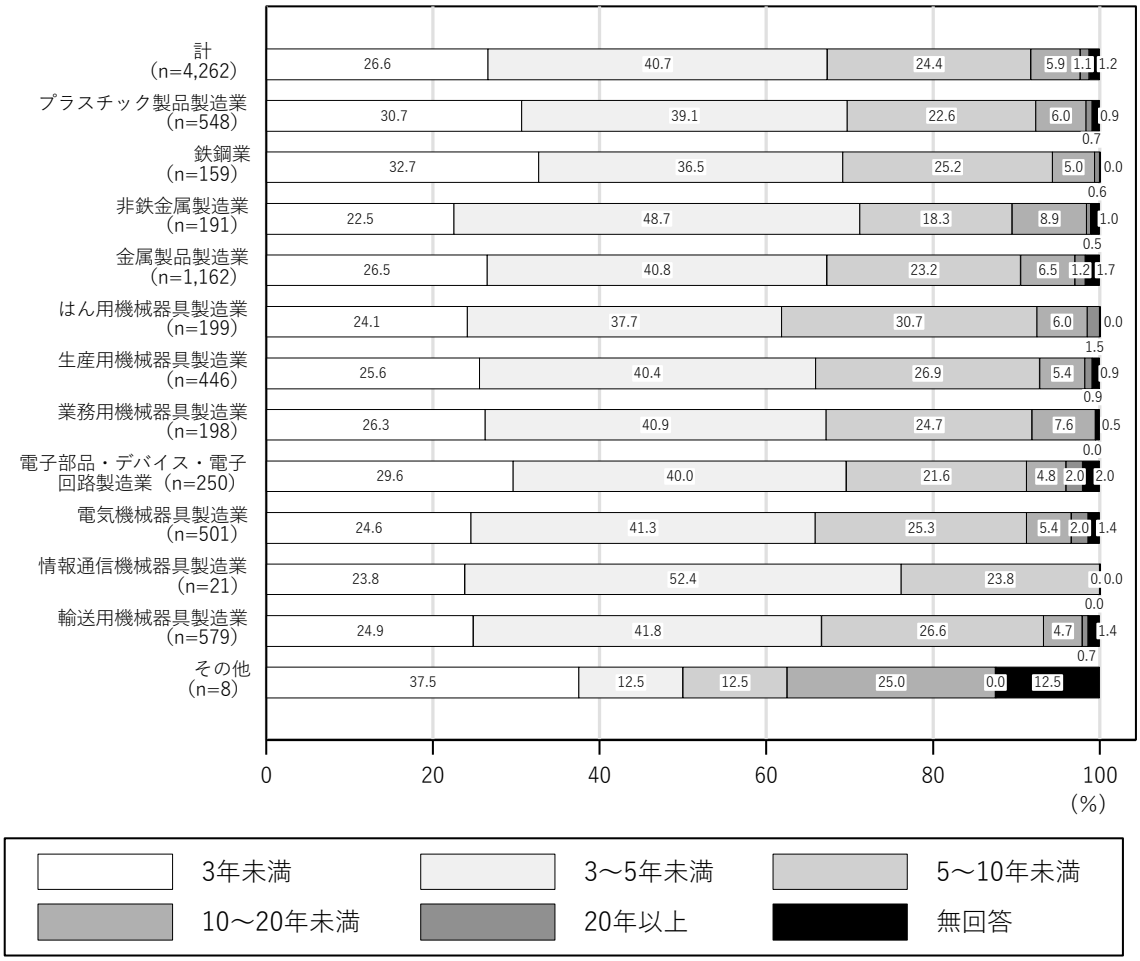
（2）技能の受け手となるものづくり人材の勤続年数

技能の受け手となるものづくり人材の勤続年数を尋ねたところ、「3 年未満」が 26.6%、「3～5 年未満」が 40.7%、「5～10 年未満」が 24.4%、「10～20 年未満」が 5.9%、「20 年以上」が 1.1%となっている。「3 年未満」と「3～5 年未満」をあわせた 5 年未満は 67.3%となっている。

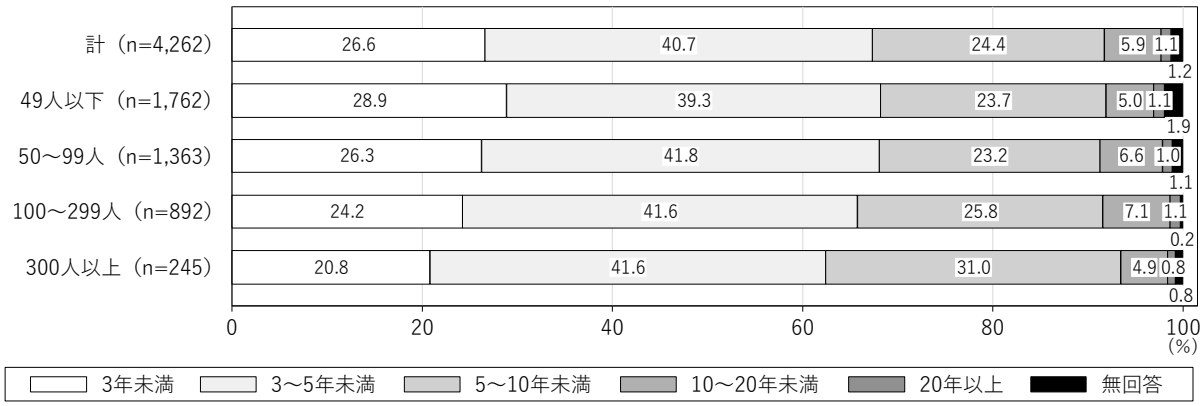
業種別にみると、業種による違いは大きくないものの、「3 年未満」とする割合が最も高いのは「その他」を除くと「鉄鋼業」（32.7%）で、次いで「プラスチック製品製造業」（30.7%）となっている。5 年未満の割合は、「その他」を除くといずれの業種も 6 割台または 7 割台となっている（**図表 3-2-11**）。

規模別にみると、「3 年未満」とする割合は規模が小さいほど高く、「49 人以下」は 3 割弱（28.9%）だが「300 人以上」は約 2 割（20.8%）となっている。5 年未満の割合は、「49 人以下」が 68.2%、「300 人以上」が 62.4%となっている（**図表 3-2-12**）。

図表 3-2-11　技能の受け手となるものづくり人材の勤続年数（業種別）



図表 3-2-12　技能の受け手となるものづくり人材の勤続年数（規模別）



4．技能を伝えるものづくり人材と受け手となるものづくり人材の確保の状況

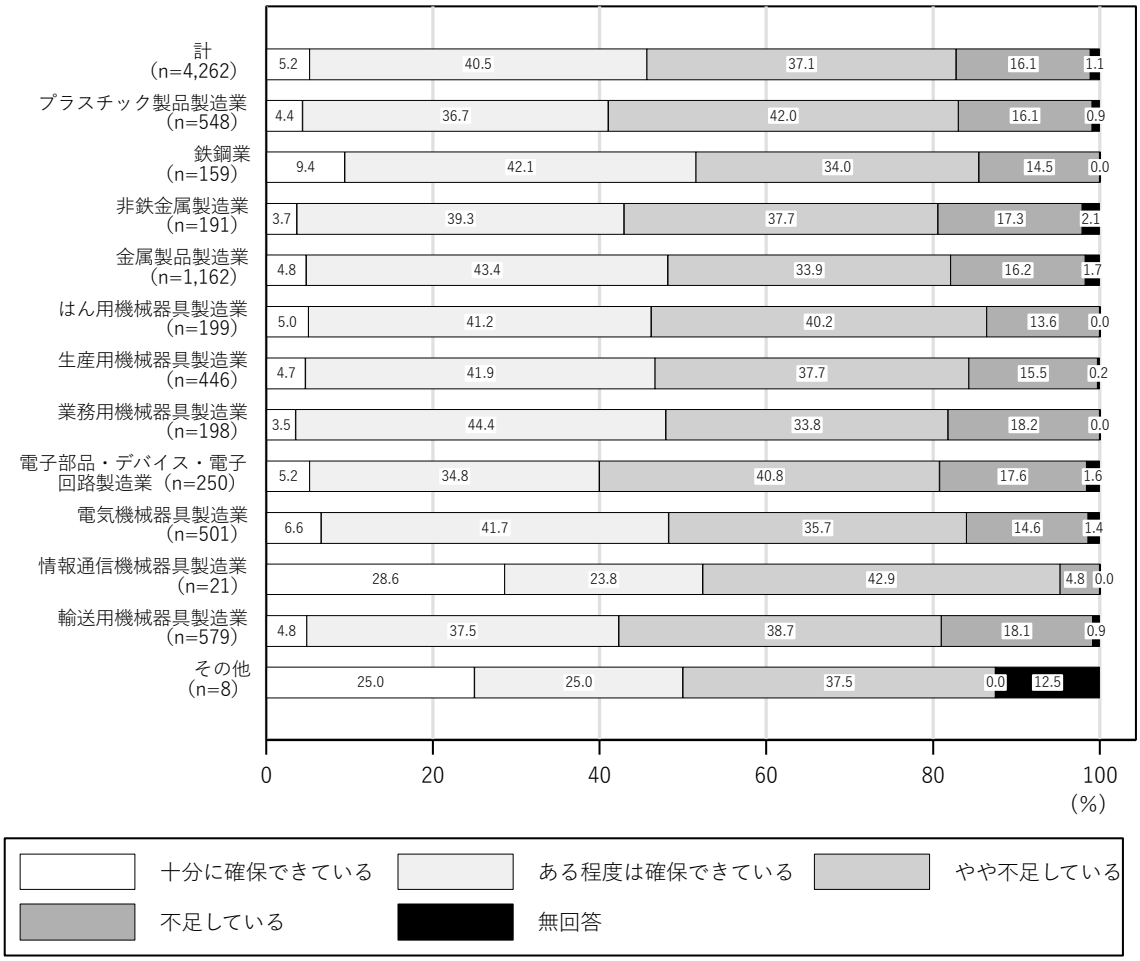
(1)技能を伝えるものづくり人材の確保の状況

技能を伝えるものづくり人材の確保状況を尋ねたところ、「十分に確保できている」が5.2%、「ある程度は確保できている」が40.5%、「やや不足している」が37.1%、「不足している」が16.1%となっている。「十分に確保できている」「ある程度は確保できている」をあわせた割合は45.7%となっている。

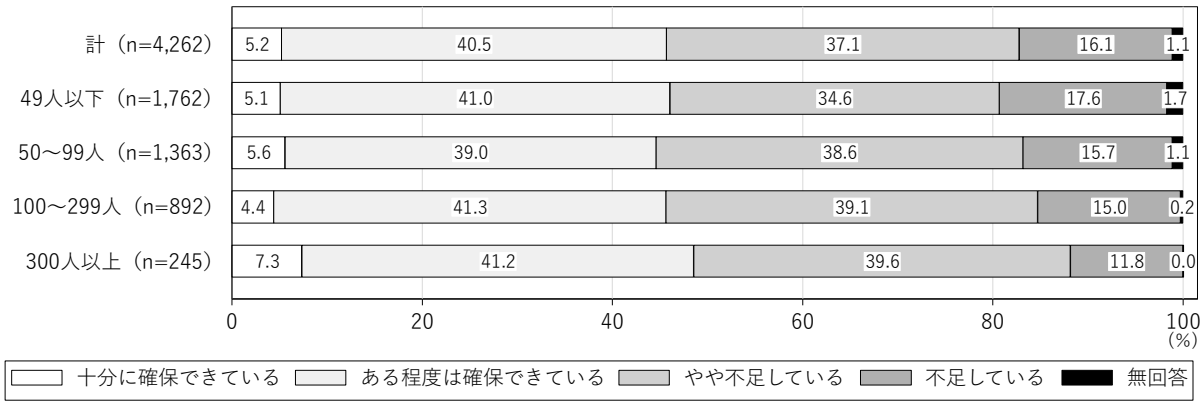
業種別にみると、「十分に確保できている」「ある程度は確保できている」をあわせた割合が最も高いのは「情報通信機械器具製造業」（52.4%）で、次いで「鉄鋼業」（51.6%）となっている。最も低いのは「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（40.0%）で、次いで「プラスチック製品製造業」（41.1%）となっている（**図表 3-2-13**）。

規模別にみると、規模による差は大きくはないものの、「不足している」とする割合は規模が小さいほど高く、「49人以下」が17.6%、「300人以上」が11.8%となっている（**図表 3-2-14**）。

図表 3-2-13 技能を伝えるものづくり人材の確保状況（業種別）



図表 3-2-14 技能を伝えるものづくり人材の確保状況（規模別）



（2）技能の受け手となるものづくり人材の確保の状況

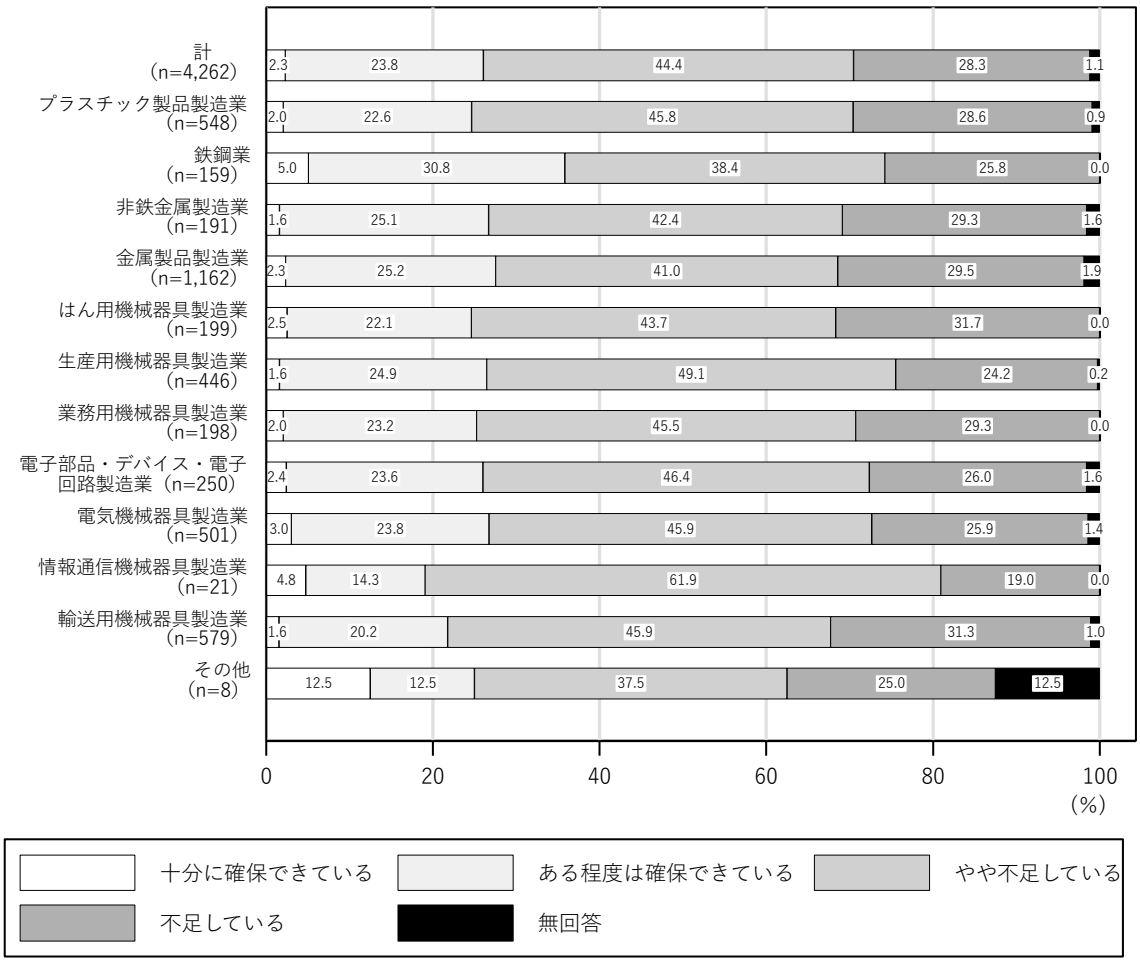
技能の受け手となるものづくり人材の確保状況を尋ねたところ、「十分に確保できている」が 2.3%、「ある程度は確保できている」が 23.8%、「やや不足している」が 44.4%、「不足している」が 28.3%となっている。「十分に確保できている」「ある程度は確保できている」をあわせた割合は 26.1%となっている。

業種別にみると、「十分に確保できている」「ある程度は確保できている」をあわせた割合が最も高いのは「鉄鋼業」で 35.8%となっている。最も低いのは「情報通信機械器具製造業」で 19.0%となっている（**図表 3-2-15**）。

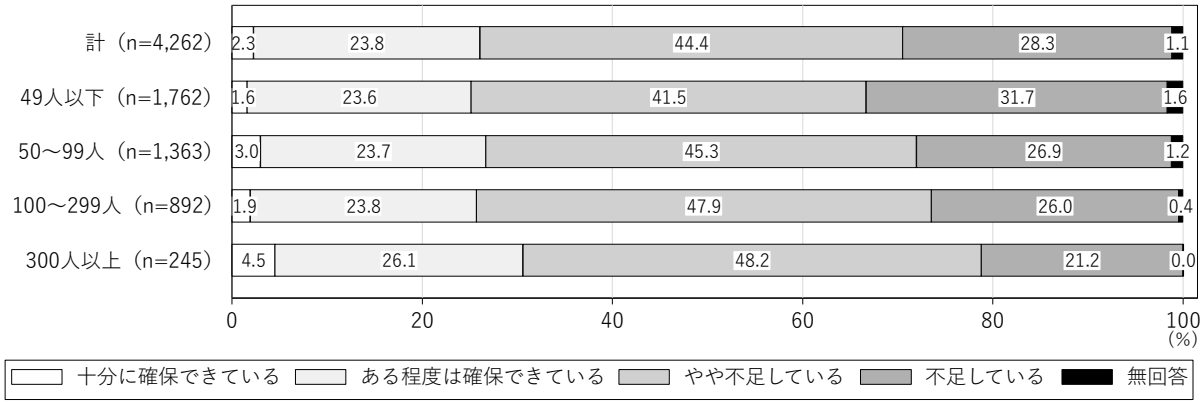
規模別にみると、「不足している」とする割合は規模が小さいほど高く、「49 人以下」が 31.7%、「300 人以上」が 21.2%となっている（**図表 3-2-16**）。

図表 3-2-13 から**図表 3-2-16** をみると、人材の確保状況は、技能を伝えるものづくり人材よりも、技能の受け手となるものづくり人材において不足している状況となっている。

図表 3-2-15　技能の受け手となるものづくり人材の確保状況（業種別）



図表 3-2-16　技能の受け手となるものづくり人材の確保状況（規模別）



5. 技能継承を進めるために行っている取り組み

技能継承を進めるために、どのような取り組みを行っているか尋ねたところ（複数回答）、「再雇用や勤務延長などにより高年齢者従業員に継続して勤務してもらう」が 54.8%で特に高くなっている。以下、「継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・デジタル化）を図る」（31.2%）、「技能継承の対象となる者を選抜して訓練する」（27.9%）などとなっている。

業種別にみると、「再雇用や勤務延長などにより高年齢者従業員に継続して勤務してもらう」は「その他」を除くといずれの業種でも 4 割を超えており、「はん用機械器具製造業」（62.8%）、「生産用機械器具製造業」（62.3%）、「業務用機械器具製造業」（61.6%）は 6 割を超えている。「技能継承の対象となる者を選抜して訓練する」はいずれの業種でも 2～3 割程度となっている。

規模別にみると、多くの取り組みが規模が大きいほど実施されている傾向にある。「技能継承の対象となる者を選抜して訓練する」はいずれの規模でも 2 割台となっている。「特に取組は行っていない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」は 18.8%、「300 人以上」は 9.8%となっている（**図表 3-2-17**）。

図表 3-2-17 技能継承を進めるために行っている取り組み（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	技能継承の対象となる者を選抜して訓練する	技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う	技能継承専任の指導者を選抜する	会社内外を問わず熟練技能者を講師として勉強会を開催する	継承すべき高度な技能をもつ熟練技能者に対して特別な資格や肩書きを与える	再雇用や勤務延長などにより高年齢者従業員に継続して勤務してもらう	技能継承の指導者に対して「教える」ことに関する訓練を実施する	技能継承のための専門組織・部署を設置する	継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・デジタル化）を図る	その他	特に取組は行っていない	無回答
計		4,262	27.9	8.7	12.1	8.3	9.9	54.8	6.0	1.6	31.2	0.6	15.9	1.1
業種	プラスチック製品製造業	548	26.6	5.8	8.6	5.7	9.3	49.3	4.6	1.1	31.4	0.5	20.1	1.3
	鉄鋼業	159	22.0	10.7	6.3	10.7	9.4	48.4	4.4	0.6	22.6	0.0	26.4	0.0
	非鉄金属製造業	191	32.5	11.0	13.6	7.9	10.5	49.2	11.5	1.0	37.2	0.0	17.3	1.0
	金属製品製造業	1,162	29.3	10.5	14.9	8.6	10.1	53.1	5.6	1.5	28.2	0.5	15.7	1.3
	はん用機械器具製造業	199	29.6	10.6	13.6	8.0	11.1	62.8	6.5	2.5	29.1	1.0	10.1	0.0
	生産用機械器具製造業	446	26.2	9.0	9.2	10.3	11.4	62.3	3.6	2.0	32.5	0.7	14.1	0.2
	業務用機械器具製造業	198	26.8	7.1	14.6	6.1	8.6	61.6	5.1	1.5	31.3	1.0	13.1	1.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	250	30.4	8.4	13.6	9.2	8.0	49.6	8.8	3.2	35.2	0.0	15.6	2.0
	電気機械器具製造業	501	26.3	7.8	10.6	7.4	9.2	55.5	7.4	0.8	36.1	0.8	15.0	1.4
	情報通信機械器具製造業	21	28.6	9.5	9.5	0.0	4.8	52.4	19.0	0.0	47.6	0.0	14.3	0.0
	輸送用機械器具製造業	579	27.3	6.9	12.4	9.5	10.5	58.0	5.5	2.1	30.4	1.2	14.2	0.9
	その他	8	25.0	25.0	25.0	12.5	25.0	37.5	25.0	12.5	50.0	0.0	25.0	12.5
従業員規模	49人以下	1,762	26.8	7.3	11.9	6.6	8.9	50.5	6.2	0.6	25.9	0.9	18.8	1.8
	50～99人	1,363	28.9	9.2	11.1	8.2	10.0	55.8	5.4	1.5	30.7	0.5	15.2	0.8
	100～299人	892	27.9	9.8	12.3	10.1	9.8	59.1	5.4	1.6	39.0	0.3	13.0	0.3
	300人以上	245	29.4	11.8	18.8	13.9	18.0	64.5	10.2	9.8	44.1	0.8	9.8	0.0

6. 技能継承はうまくいっているか

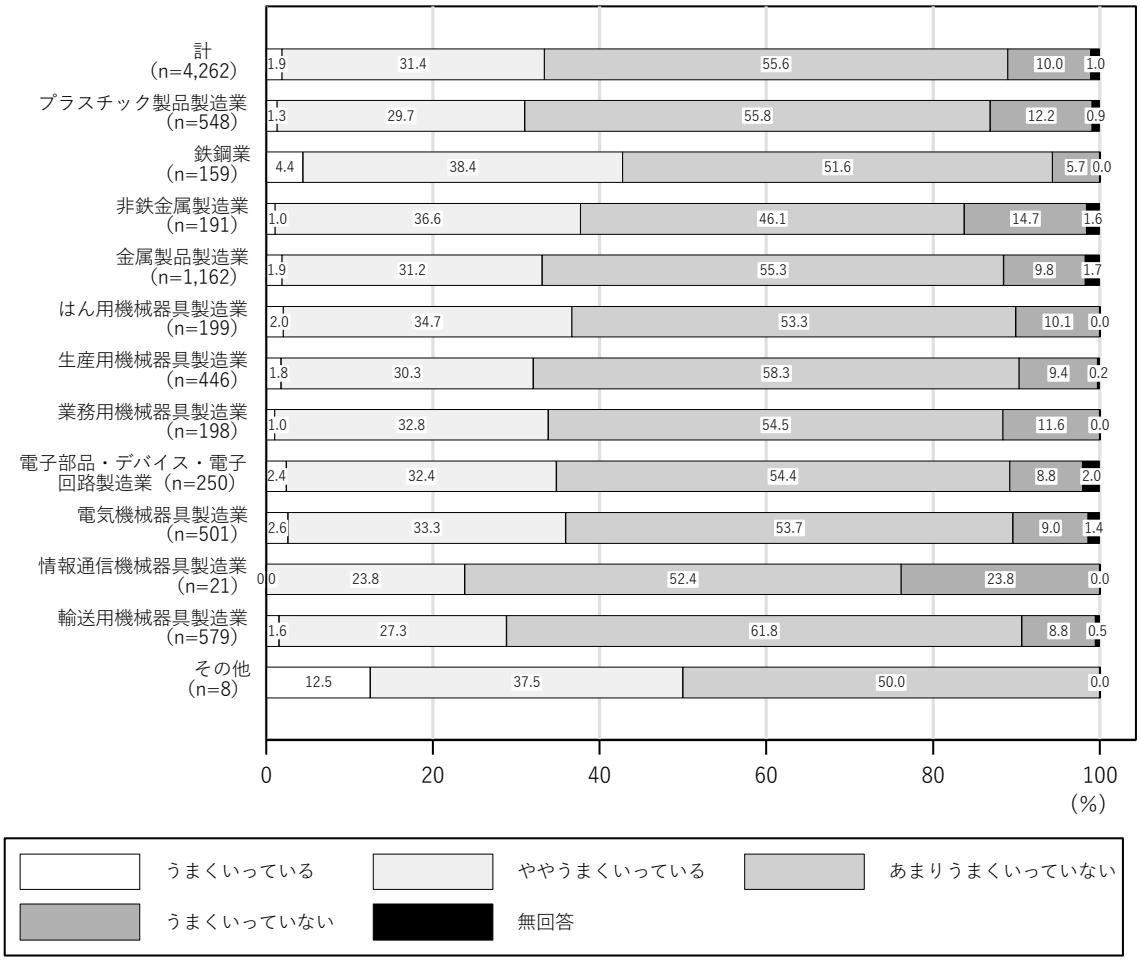
(1)技能継承はうまくいっているか

技能継承は会社としてうまくいっているか尋ねたところ、「うまくいっている」が 1.9%、「ややうまくいっている」が 31.4%、「あまりうまくいっていない」が 55.6%、「うまくいっていない」が 10.0%となっている。

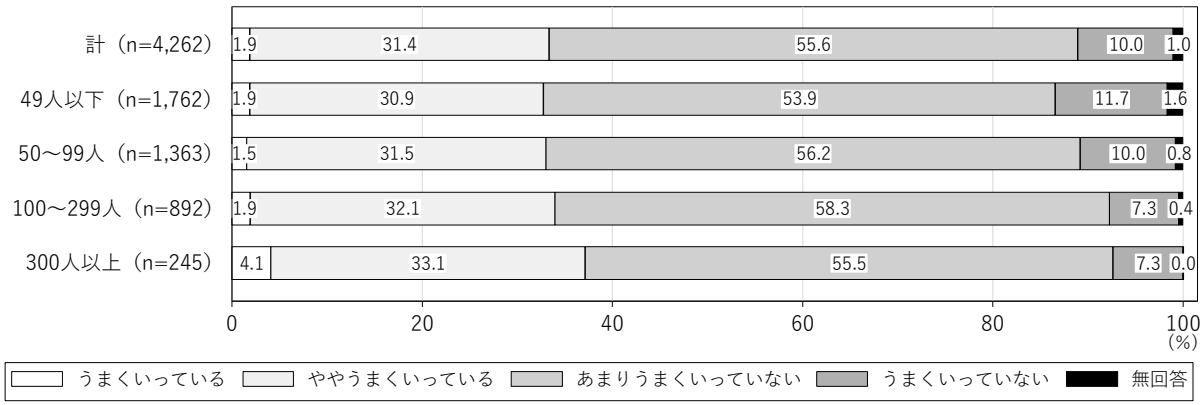
業種別にみると、「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、「その他」を除けば「鉄鋼業」（42.8%）が最も高く、次いで「非鉄金属製造業」（37.7%）、「はん用機械器具製造業」（36.7%）、「電気機械器具製造業」（35.9%）などとなっている（**図表 3-2-18**）。

規模別にみると、規模による差は大きくはないものの、「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は「300 人以上」（37.1%）が最も高くなっている（**図表 3-2-19**）。

図表 3-2-18　技能継承はうまくいっているか（業種別）



図表 3-2-19　技能継承はうまくいっているか（規模別）



過去3年間でのものづくり人材の採用の評価別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、採用がうまくいっているほど高くなっており、採用が「うまくいっている」で76.3%、「まあまあうまくいっている」で49.4%、「あまりうまくいっていない」で19.7%、「うまくいっていない」で13.6%となっている（**図表 3-2-20**）。

図表 3-2-20 技能継承はうまくいっているか（過去3年間でのものづくり人材の採用の評価別、単位：%）

過去3年間でのものづくり人材の採用の評価	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
うまくいっている	186	18.8	57.5	22.6	0.5	0.5
まあまあうまくいっている	1,711	1.8	47.6	45.8	3.8	0.9
あまりうまくいっていない	1,799	0.5	19.2	69.1	10.1	1.1
うまくいっていない	557	0.9	12.7	53.3	31.8	1.3

ものづくり人材の定着の現在の状況別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、定着状況が良いほど高くなっており、定着が「良い」で60.9%、「やや良い」で39.5%、「やや悪い」で19.6%、「悪い」で12.3%となっている（**図表 3-2-21**）。

図表 3-2-21 技能継承はうまくいっているか（ものづくり人材の定着の現在の状況別、単位：%）

ものづくり人材の定着の現在の状況	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
良い	616	8.8	52.1	34.1	4.1	1.0
やや良い	1,796	1.1	38.5	53.5	6.1	0.9
やや悪い	1,467	0.5	19.2	68.0	11.2	1.2
悪い	373	0.3	12.1	52.5	34.0	1.1

ものづくり人材の職業能力開発・向上のためのOFF-JTの実施状況別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、OFF-JTを実施している企業が37.8%、実施していない企業が27.9%となっており、実施している企業が約10ポイント高くなっている（**図表 3-2-22**）。

図表 3-2-22 技能継承はうまくいっているか
（ものづくり人材の職業能力開発・向上のための OFF-JT の実施状況別、単位：%）

ものづくり人材の職業能力開発・向上のためのOFF－JTの実施	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
実施している	2,333	2.0	35.8	54.9	6.5	0.8
実施していない	1,924	1.8	26.1	56.5	14.2	1.3

新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材（一人前といえるものづくり人材）になるまで、およそ何年ぐらいかかるか別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、年数が短いほど高くなっており、「3 年未満」が 38.8%、「3～5 年未満」が 32.7%、「5～10 年未満」が 31.5%、「10～20 年未満」が 21.3%、「20 年以上」が 20.0%となっている（**図表 3-2-23**）。

図表 3-2-23 技能継承はうまくいっているか（新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材（一人前といえるものづくり人材）になるまで、およそ何年ぐらいかかるか別、単位：%）

新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材（一人前といえるものづくり人材）になるまで、およそ何年ぐらいかかるか	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
3年未満	920	3.6	35.2	50.3	8.9	2.0
3～5年未満	2,119	1.6	31.1	56.9	9.5	0.9
5～10年未満	1,058	1.3	30.2	56.9	11.0	0.7
10～20年未満	155	0.0	21.3	62.6	16.1	0.0
20年以上	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0

技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保できているか別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、人材を確保できているほど高くなっており、「十分に確保できている」で 58.1%、「ある程度は確保できている」で 50.9%、「やや不足している」で 22.8%、「不足している」で 7.1%となっている（**図表 3-2-24**）。

図表 3-2-24 技能継承はうまくいっているか（技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保できているか別、単位：%）

技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保てきているか	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
十分に確保できている	222	17.1	41.0	36.0	5.4	0.5
ある程度は確保できている	1,724	2.1	48.7	44.8	4.1	0.2
やや不足している	1,582	0.3	22.5	70.4	6.6	0.2
不足している	687	0.0	7.1	58.2	34.6	0.0

技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保できているか別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、人材を確保できているほど高くなっており、「十分に確保できている」で 74.2%、「ある程度は確保できている」で 64.4%、「やや不足している」で 29.7%、「不足している」で 10.7%となっている（**図表 3-2-25**）。

図表 3-2-25 技能継承はうまくいっているか
（技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保できているか別、単位：%）

技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保てきているか	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
十分に確保できている	97	28.9	45.4	18.6	6.2	1.0
ある程度は確保できている	1,014	3.6	60.7	33.0	2.6	0.0
やや不足している	1,894	0.5	29.2	65.4	4.6	0.3
不足している	1,208	0.6	10.1	64.0	25.2	0.1

技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか（複数回答）別にみると、技能継承が「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は、「技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う」とする企業では 45.3%となっているほか、「技能継承専任の指導者を選抜する」とする企業では 46.3%、「技能継承のための専門組織・部署を設置する」とする企業では 47.8%となっている。「特に取組は行っていない」とする企業では、技能継承が「うまくいっていない」が 24.5%で約 4 社に 1 社となっている（**図表 3-2-26**）。

図表 3-2-26 技能継承はうまくいっているか（技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか別、単位：%）

技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか	n	うまくいっている	ややうまくいっている	あまりうまくいっていない	うまくいっていない	無回答
計	4,262	1.9	31.4	55.6	10.0	1.0
技能継承の対象となる者を選抜して訓練する	1,187	3.2	37.6	53.2	5.8	0.3
技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う	371	2.7	42.6	48.0	6.2	0.5
技能継承専任の指導者を選抜する	516	3.9	42.4	48.4	5.0	0.2
会社内外を問わず熟練技能者を講師として勉強会を開催する	353	2.0	37.1	56.4	4.2	0.3
継承すべき高度な技能をもつ熟練技能者に対して特別な資格や肩書きを与える	423	4.5	38.5	53.0	4.0	0.0
再雇用や勤務延長などにより高年齢者従業員に継続して勤務してもらう	2,335	1.7	31.1	59.8	7.2	0.2
技能継承の指導者に対して「教える」ことに関する訓練を実施する	255	3.9	39.6	49.8	5.5	1.2
技能継承のための専門組織・部署を設置する	69	7.2	40.6	44.9	5.8	1.4
継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・デジタル化）を図る	1,331	2.2	38.5	53.4	5.9	0.1
その他	27	7.4	18.5	63.0	11.1	0.0
特に取組は行っていない	678	0.9	22.3	51.9	24.5	0.4

人材育成・能力開発の方針について、技能継承がうまくいっているか別にみると、「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」とする割合は技能継承がうまくいっているほど高く、「うまくいっていない」では 11.0%だが、「うまくいっている」では 28.4%となっている。「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」とする割合は、「うまくいっていない」が 35.0%で特に高い（**図表 3-2-27**）。

図表 3-2-27 人材育成・能力開発の方針（技能継承はうまくいっているか別、単位：%）

技能継承はうまくいっているか	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的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	4,342	16.3	41.4	26.2	15.8	0.3
うまくいっている	81	28.4	34.6	24.7	12.3	0.0
ややうまくいっている	1,340	20.4	46.3	23.7	9.3	0.2
あまりうまくいっていない	2,371	14.8	42.6	27.7	14.6	0.2
うまくいっていない	426	11.0	27.7	25.1	35.0	1.2

3 年前と比較した売上総額の変化について、技能継承がうまくいっているか別にみると、技能継承がうまくいっているほど「増加（10%以上）」と「やや増加（5%以上 10%未満）」をあわせた割合が高く、「うまくいっていない」では 39.7%だが、「うまくいっている」では 53.1%となっている（**図表 3-2-28**）。

図表 3-2-28 3 年前と比較した売上総額の変化（技能継承はうまくいっているか別、単位：%）

技能継承はうまくいっているか	n	増加（10%以上）	やや増加（10%未満～5%以上）	横ばい（5%未満の増減）	やや減少（10%未満～5%以上）	減少（10%以上）	無回答	増加＋やや増加	減少＋やや減少
計	4,342	19.7	23.7	28.0	13.9	13.9	0.8	43.4	27.8
うまくいっている	81	25.9	27.2	24.7	7.4	13.6	1.2	53.1	21.0
ややうまくいっている	1,340	23.4	24.9	26.8	13.7	10.6	0.6	48.3	24.3
あまりうまくいっていない	2,371	17.9	23.7	28.4	14.6	14.8	0.5	41.7	29.4
うまくいっていない	426	18.8	20.9	28.9	12.7	17.8	0.9	39.7	30.5

3 年前と比較した労働生産性の変化について、技能継承がうまくいっているか別にみると、技能継承がうまくいっているほど「増加（10%以上）」と「やや増加（5%以上 10%未満）」をあわせた割合が高く、「うまくいっていない」では 26.8%だが、「うまくいっている」では 56.8%となっている（**図表 3-2-29**）。

図表 3-2-28 と**図表 3-2-29** を比較すると、売上総額よりも労働生産性において、技能継承がうまくいっているかどうかによって状況のバラツキが大きくなっている。

図表 3-2-29 3 年前と比較した労働生産性の変化（技能継承はうまくいっているか別、単位：%）

技能継承はうまくいっているか	n	増加（10%以上）	やや増加（10%未満～5%以上）	横ばい（5%未満の増減）	やや減少（10%未満～5%以上）	減少（10%以上）	無回答	増加＋やや増加	減少＋やや減少
計	4,342	11.5	23.9	39.4	15.4	8.8	1.0	35.4	24.2
うまくいっている	81	23.5	33.3	25.9	7.4	8.6	1.2	56.8	16.0
ややうまくいっている	1,340	15.1	28.4	38.1	11.6	5.7	1.0	43.5	17.3
あまりうまくいっていない	2,371	9.9	22.4	40.6	17.5	9.0	0.6	32.2	26.5
うまくいっていない	426	8.9	17.8	38.7	18.1	15.3	1.2	26.8	33.3

（2）技能継承がうまくいっている理由

技能継承は「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする企業（n=1,421）に対してその理由を尋ねたところ（複数回答）、「計画的に OJT を実施しているから」が 40.4%で最も割合が高く、以下、「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションがよく図られているから」（34.9%）、「十分な時間をかけているから」（29.7%）、「技能継承を受ける側の人材の新しい技能や知識を身につけようとする意欲が高いから」（21.2%）、「指導者を確保できているから」（20.7%）、「継承すべき技能を見極められているから」（19.7%）、「OFF-JT、自己啓発支援を十分に実施しているから」（15.1%）、「若年従業員を十分に確保できているから」（13.2%）、「デジタル技術を上手く活用できているから」（8.3%）などとなっている。

業種別にみると、「計画的に OJT を実施しているから」は「その他」を除くといずれの業種も 3 割を超えている。「指導者を確保できているから」は多くの業種が 2 割前後となっている。

規模別にみると、「計画的に OJT を実施しているから」「OFF-JT、自己啓発支援を十分に実施しているから」は規模が大きいほど割合が高い。「育成に十分な予算をかけているから」は「300 人以上」（14.3%）が 1 割を超えている。「若年従業員を十分に確保できているから」はいずれの規模でも 1 割台となっている（**図表 3-2-30**）。

図表 3-2-30　技能継承がうまくいっている理由（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	計画的にOJTを実施しているから	OFF-JT、自己啓発支援を十分に実施しているから	育成に十分な予算をかけているから	十分な時間をかけているから	若年従業員を十分に確保できているから	技能継承を受ける側の人材の新しい技能や知識を身につけようとする意欲が高いから	指導者を確保できているから	指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションがよく図られているから	継承すべき技能を見極められているから	デジタル技術を上手く活用できているから	その他	わからない	無回答
計		1,421	40.4	15.1	6.5	29.7	13.2	21.2	20.7	34.9	19.7	8.3	1.3	3.7	1.1
業種	プラスチック製品製造業	170	38.8	11.8	4.7	27.6	14.7	15.3	17.1	28.2	18.8	4.7	2.4	7.1	2.4
	鉄鋼業	68	35.3	14.7	13.2	22.1	16.2	23.5	17.6	39.7	16.2	8.8	1.5	4.4	0.0
	非鉄金属製造業	72	43.1	22.2	5.6	41.7	11.1	18.1	22.2	33.3	19.4	9.7	1.4	2.8	0.0
	金属製品製造業	385	38.4	13.8	6.8	31.7	17.4	23.4	21.8	36.9	17.9	9.9	1.8	3.1	0.5
	はん用機械器具製造業	73	43.8	17.8	4.1	32.9	12.3	21.9	23.3	28.8	24.7	8.2	1.4	2.7	0.0
	生産用機械器具製造業	143	40.6	13.3	6.3	26.6	14.0	21.7	23.1	37.1	16.8	10.5	0.7	0.7	1.4
	業務用機械器具製造業	67	32.8	14.9	4.5	19.4	10.4	25.4	26.9	46.3	25.4	10.4	1.5	3.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	87	56.3	21.8	4.6	25.3	10.3	21.8	17.2	34.5	19.5	6.9	0.0	5.7	1.1
	電気機械器具製造業	180	36.7	13.3	8.3	32.2	9.4	17.2	16.1	36.7	21.7	7.2	0.6	2.8	1.1
	情報通信機械器具製造業	5	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	40.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	167	44.9	17.4	6.6	29.9	7.8	22.2	22.8	30.5	21.6	7.2	1.2	4.8	2.4
	その他	4	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
従業員規模	49人以下	577	32.1	10.2	5.4	32.1	12.3	21.1	23.4	34.3	19.4	8.8	2.3	3.8	1.2
	50～99人	450	39.6	13.1	4.9	28.0	14.2	22.7	21.1	35.6	20.2	7.8	0.9	3.3	1.1
	100～299人	303	50.2	20.8	8.9	26.4	12.9	20.1	14.5	34.3	18.5	6.6	0.3	4.6	1.0
	300人以上	91	64.8	36.3	14.3	34.1	14.3	17.6	22.0	37.4	23.1	13.2	1.1	2.2	0.0

（3）技能継承がうまくいっていない理由

技能継承は「うまくいっていない」または「ややうまくいっていない」とする企業（n=2,797）に対してその理由を尋ねたところ（複数回答）、「若年従業員を十分に確保できていないから」が 62.5%で最も割合が高く、以下、「時間的な余裕がないから」（50.0%）、「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから」（27.3%）、「技能継承を受ける側の人材に新しい技能や知識を身につけようとする意欲が低いから」（26.9%）、「指導者を確保できていないから」（26.2%）、「OJT が計画的に実施できていないから」（15.1%）、「OFF-JT、自己啓発支援が十分に実施できていないから」（14.4%）、「継承すべき技能を見極められていないから」（10.0%）、「デジタル技術を上手く活用できていないから」（9.3%）、「育成のための予算が不足しているから」（9.0%）などとなっている。

業種別にみると、「若年従業員を十分に確保できていないから」は「その他」を除くといず

れの業種も 5 割以上となっている。「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから」はいずれの業種でも 2 割を超えている。「指導者を確保できていないから」はほとんどの業種で 2 割台となっている。

規模別にみると、「若年従業員を十分に確保できていないから」はいずれの規模でも 6 割程度となっている。「時間的な余裕がないから」はいずれの規模でも 4 割を超えている。「指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 25.4%、「300 人以上」が 31.8%となっている。「継承すべき技能が見極められていないから」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 7.6%、「300 人以上」が 19.5%となっている（**図表 3-2-31**）。

図表 3-2-31　技能継承がうまくいっていない理由（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	OJTが計画的に実施できていないから	OFF-JT、自己啓発支援が十分に実施できていないから	育成のための予算が不足しているから	時間的な余裕がないから	若年従業員を十分に確保できていないから	技能継承を受ける側の人材に新しい技能や知識を身につけようとする意欲が低いから	指導者を確保できていないから	指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから	継承すべき技能が見極められていないから	デジタル技術を上手く活用できていないから	その他	わからない	無回答
計		2,797	15.1	14.4	9.0	50.0	62.5	26.9	26.2	27.3	10.0	9.3	2.6	1.8	0.6
業種	プラスチック製品製造業	373	14.5	15.3	10.7	49.9	61.1	27.1	26.3	23.3	8.3	7.8	2.1	2.9	0.8
	鉄鋼業	91	13.2	14.3	7.7	39.6	62.6	24.2	27.5	24.2	11.0	5.5	0.0	2.2	0.0
	非鉄金属製造業	116	15.5	17.2	12.1	54.3	66.4	31.9	27.6	29.3	14.7	12.1	2.6	1.7	0.9
	金属製品製造業	757	15.5	13.2	7.4	49.3	62.6	29.6	24.7	28.9	9.6	10.2	2.4	1.1	0.4
	はん用機械器具製造業	126	18.3	12.7	7.1	50.8	65.9	23.8	28.6	31.0	6.3	11.9	2.4	0.0	1.6
	生産用機械器具製造業	302	13.6	14.6	7.0	50.0	61.3	30.5	28.1	31.8	12.3	8.6	2.3	1.3	0.7
	業務用機械器具製造業	131	17.6	14.5	3.1	52.7	62.6	18.3	29.8	22.9	12.2	9.9	1.5	2.3	0.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	158	10.1	13.9	10.1	50.6	58.9	21.5	24.7	22.8	8.9	7.0	3.2	3.2	0.6
	電気機械器具製造業	314	12.7	13.4	12.7	53.2	62.4	26.1	23.2	26.8	8.9	9.2	4.1	1.3	0.3
	情報通信機械器具製造業	16	31.3	37.5	31.3	68.8	50.0	12.5	12.5	31.3	12.5	6.3	6.3	6.3	0.0
	輸送用機械器具製造業	409	17.4	15.4	9.8	48.2	64.3	25.7	27.9	26.9	10.5	10.0	3.4	2.0	0.5
	その他	4	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,156	15.1	12.3	9.4	48.4	62.8	27.9	23.2	25.4	7.6	6.6	2.3	2.5	0.3
	50～99人	902	15.5	15.0	9.0	47.2	63.3	29.9	26.6	27.6	9.1	10.2	2.7	1.2	0.6
	100～299人	585	15.6	16.6	7.7	54.9	61.9	22.4	29.6	29.4	13.5	12.5	3.2	1.4	1.0
	300人以上	154	9.7	18.2	11.0	59.1	57.1	18.8	33.1	31.8	19.5	13.0	2.6	0.6	0.6

7. 技能継承に不安があるか

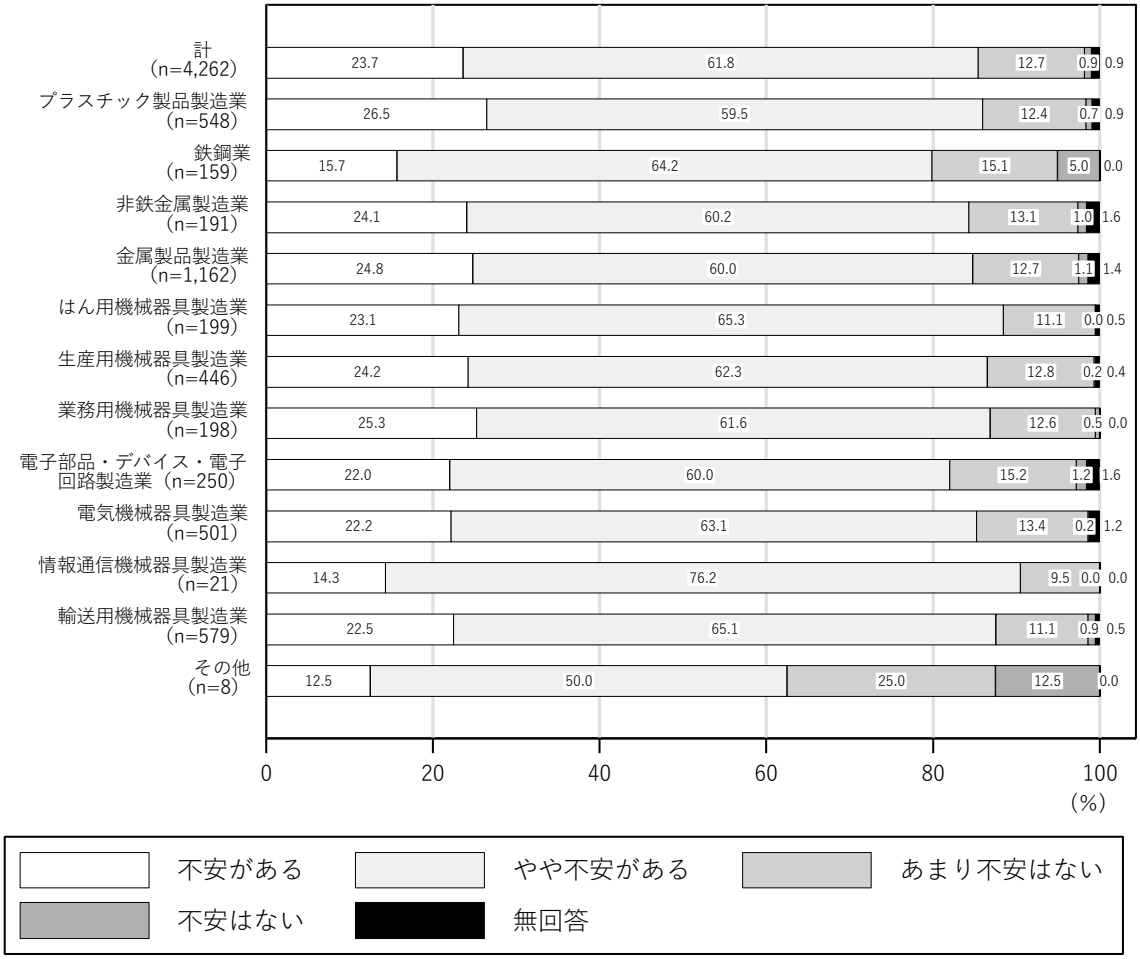
(1)技能継承に不安があるか

将来の技能継承への不安を尋ねたところ、「不安がある」が 23.7%、「やや不安がある」が 61.8%、「あまり不安はない」が 12.7%、「不安はない」が 0.9%となっている。

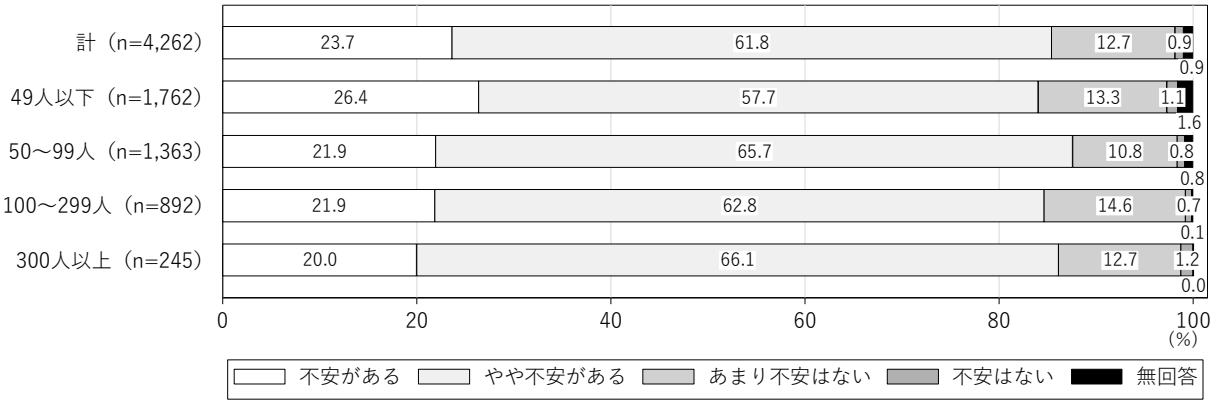
業種別にみると、「不安がある」とする割合は「プラスチック製品製造業」（26.5%）が最も高く、次いで「業務用機械器具製造業」（25.3%）、「金属製品製造業」（24.8%）などとなっている。最も低いのは「その他」を除けば「情報通信機械器具製造業」（14.3%）で、次いで「鉄鋼業」（15.7%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（22.0%）などとなっている（**図表 3-2-32**）。

規模別にみると、規模による差は大きくはないものの、「不安がある」は「49 人以下」（26.4%）が最も高い（**図表 3-2-33**）。

図表 3-2-32 技能継承に不安があるか（業種別）

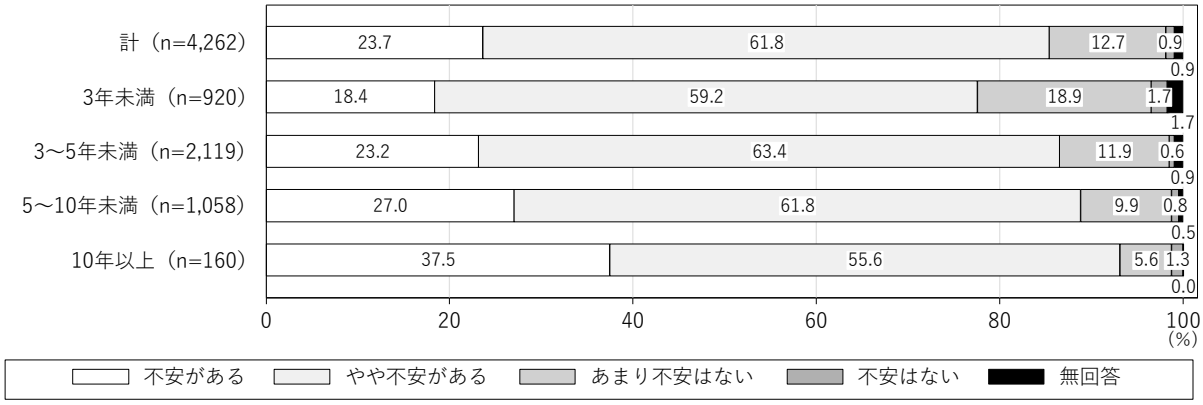


図表 3-2-33 技能継承に不安があるか（規模別）



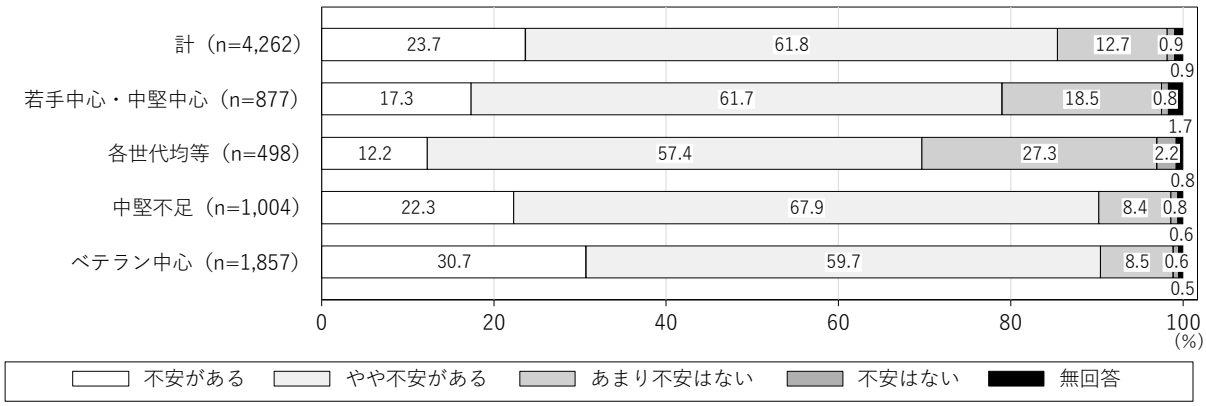
新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数別にみると、「不安がある」とする割合は年数が長いほど高く、「3 年未満」が 18.4%、「3～5 年未満」が 23.2%、「5～10 年未満」が 27.0%、「10 年以上」が 37.5%となっている（**図表 3-2-34**）。

図表 3-2-34 技能継承に不安があるか
（新人から一通りの仕事をこなせるものづくり人材になるまでにかかる年数別）



年齢構成別にみると、「不安がある」とする割合は「ベテラン中心」が約 3 割（30.7%）で最も高く、「各世代均等」が 12.2%で最も低い。「不安がある」または「やや不安がある」とする割合は、「若手中心・中堅中心」が 79.0%、「各世代均等」が 69.7%、「中堅不足」が 90.2%、「ベテラン中心」が 90.4%となっている（**図表 3-2-35**）。

図表 3-2-35 技能継承に不安があるか（年齢構成別）



過去 3 年間でのものづくり人材の採用の評価別にみると、「不安がある」とする割合は、採用がうまくいっているほど低くなっており、採用が「うまくいっている」で 7.0%、「まあまあうまくいっている」で 12.4%、「あまりうまくいっていない」で 28.0%、「うまくいっていない」で 49.6%となっている（**図表 3-2-36**）。

図表 3-2-36 技能継承に不安があるか（過去 3 年間でのものづくり人材の採用の評価別、単位：%）

過去3年間でのものづくり人材の採用の評価	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
うまくいっている	186	7.0	43.5	38.2	10.8	0.5
まあまあうまくいっている	1,711	12.4	66.2	19.8	0.6	0.9
あまりうまくいっていない	1,799	28.0	64.9	5.7	0.4	1.0
うまくいっていない	557	49.6	44.5	4.8	0.2	0.9

ものづくり人材の定着の現在の状況別にみると、「不安がある」とする割合は、定着状況が良いほど低くなっており、定着が「良い」で 14.0%、「やや良い」で 17.7%、「やや悪い」で 26.7%、「悪い」で 55.8%となっている（**図表 3-2-37**）。

図表 3-2-37 技能継承に不安があるか（ものづくり人材の定着の現在の状況別、単位：%）

ものづくり人材の定着の現在の状況	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
良い	616	14.0	55.7	25.8	3.9	0.6
やや良い	1,796	17.7	65.6	15.5	0.3	0.9
やや悪い	1,467	26.7	65.7	6.0	0.7	0.9
悪い	373	55.8	39.1	3.8	0.0	1.3

ものづくり人材の職業能力開発・向上のための「計画的な OJT」の実施状況別にみると、「不安がある」とする割合は OJT を実施している企業が 19.8%、実施していない企業が 28.8%となっており、実施している企業が約 10 ポイント低くなっている（**図表 3-2-38**）。

図表 3-2-38 技能継承に不安があるか
（ものづくり人材の職業能力開発・向上のための「計画的な OJT」の実施状況別、単位：%）

ものづくり人材の職業能力開発・向上のための「計画的なOJT」の実施	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
実施している	2,431	19.8	65.1	13.7	0.9	0.5
実施していない	1,824	28.8	57.4	11.4	1.0	1.4

技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保できているか別にみると、「不安がある」とする割合は、人材を確保できているほどおおむね低くなっており、「十分に確保できている」で18.5%、「ある程度は確保できている」で15.5%、「やや不足している」で20.8%、「不足している」で53.6%となっている（**図表 3-2-39**）。

図表 3-2-39 技能継承に不安があるか（技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保できているか別、単位：%）

技能を伝えるものづくり人材をどの程度確保てきているか	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
十分に確保できている	222	18.5	48.6	23.4	9.5	0.0
ある程度は確保できている	1,724	15.5	62.7	21.1	0.6	0.0
やや不足している	1,582	20.8	71.9	6.8	0.3	0.2
不足している	687	53.6	43.4	2.5	0.3	0.3

技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保できているか別にみると、「不安がある」とする割合は、人材を確保できているほど低くなっており、「十分に確保できている」で8.2%、「ある程度は確保できている」で9.9%、「やや不足している」で15.7%、「不足している」で49.7%となっている。また、「不安はない」とする割合は、「十分に確保できている」が19.6%で特に高くなっている（**図表 3-2-40**）。

図表 3-2-40 技能継承に不安があるか（技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保できているか別、単位：%）

技能の受け手となるものづくり人材をどの程度確保てきているか	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
十分に確保できている	97	8.2	39.2	33.0	19.6	0.0
ある程度は確保できている	1,014	9.9	58.3	30.9	0.9	0.1
やや不足している	1,894	15.7	75.4	8.2	0.4	0.2
不足している	1,208	49.7	46.8	3.1	0.2	0.2

技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか（複数回答）別にみると、「不安はない」または「あまり不安はない」とする割合は、「技能継承専任の指導者を選抜する」とする企業では 19.0%、「技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う」とする企業では 18.6%と 2 割近くになっている。また、「継承すべき高度な技能をもつ熟練技能者に対して特別な資格や肩書きを与える」とする企業では 17.7%となっている（**図表 3-2-41**）。

図表 3-2-41 技能継承に不安があるか（技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか別、単位：%）

技能継承を進めるため、どのような取組を行っているか	n	不安がある	やや不安がある	あまり不安はない	不安はない	無回答
計	4,262	23.7	61.8	12.7	0.9	0.9
技能継承の対象となる者を選抜して訓練する	1,187	21.1	63.3	14.6	0.8	0.3
技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う	371	18.9	62.3	18.1	0.5	0.3
技能継承専任の指導者を選抜する	516	16.7	64.3	18.8	0.2	0.0
会社内外を問わず熟練技能者を講師として勉強会を開催する	353	19.5	66.6	13.3	0.6	0.0
継承すべき高度な技能をもつ熟練技能者に対して特別な資格や肩書きを与える	423	17.7	64.3	16.8	0.9	0.2
再雇用や勤務延長などにより高年齢者従業員に継続して勤務してもらう	2,335	24.2	64.2	10.8	0.6	0.1
技能継承の指導者に対して「教える」ことに関する訓練を実施する	255	17.3	67.5	13.3	1.6	0.4
技能継承のための専門組織・部署を設置する	69	24.6	59.4	13.0	2.9	0.0
継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・デジタル化）を図る	1,331	20.0	65.7	13.5	0.6	0.2
その他	27	22.2	74.1	3.7	0.0	0.0
特に取組は行っていない	678	31.3	53.1	13.0	2.7	0.0

（2）技能継承に不安があること

技能継承に「不安がある」または「やや不安がある」とする企業（n=3,641）に対して、どのようなことに不安があるか尋ねたところ（複数回答）、「熟練技能者の高齢化・退職が進んでいる（熟練技能者が不足している）」が 63.0%で最も割合が高く、以下、「若手が採用できない」(57.0%)、「中堅従業員が不足している」(51.9%)、「若手従業員が定着しない」(37.8%)などとなっている。

業種別にみると、「熟練技能者の高齢化・退職が進んでいる（熟練技能者が不足している）」は「その他」を除くといずれの業種でも 5 割を超えている。「若手が採用できない」はいずれの業種でも 4 割以上となっている。「中堅従業員が不足している」はいずれの業種でも 4 割を超えている。

規模別にみると、「熟練技能者の高齢化・退職が進んでいる（熟練技能者が不足している）」はいずれの規模でも 6 割を超えているが、規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 60.6%、「300 人以上」が 70.6%となっている。「若手が採用できない」はいずれの規模でも 4 割を超えているが、規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」が 59.6%、「300 人以上」が 47.9%となっている（**図表 3-2-42**）。

図表 3-2-42 技能継承に不安があること(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

		n	熟練技能者の高齢化・退職が進んでいる(熟練技能者が不足している)	中堅従業員が不足している	若手従業員が定着しない	若手が採用できない	外国人労働者など多様化する技能者への対応が困難	技術革新に伴う技能の変化・高度化、技能の必要性の変化	デジタル技術の導入が進んでいない	その他	無回答
計		3,641	63.0	51.9	37.8	57.0	13.8	12.5	16.0	1.6	0.0
業種	プラスチック製品製造業	471	56.9	53.9	39.5	55.0	15.3	11.5	15.9	1.3	0.0
	鉄鋼業	127	56.7	47.2	39.4	63.8	19.7	9.4	17.3	0.8	0.0
	非鉄金属製造業	161	61.5	51.6	39.8	56.5	13.0	13.0	18.6	2.5	0.0
	金属製品製造業	985	60.5	49.0	40.7	58.4	16.5	10.8	15.1	1.7	0.0
	はん用機械器具製造業	176	72.7	50.6	33.0	58.0	12.5	10.2	18.8	4.5	0.0
	生産用機械器具製造業	386	64.2	50.0	34.2	53.6	7.5	16.8	13.5	2.8	0.0
	業務用機械器具製造業	172	66.3	47.7	39.5	55.2	6.4	15.1	20.3	0.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	205	68.3	60.0	32.7	51.7	9.3	16.1	12.7	0.0	0.0
	電気機械器具製造業	427	69.3	56.9	33.7	52.9	10.8	12.9	16.2	0.9	0.0
	情報通信機械器具製造業	19	78.9	42.1	31.6	47.4	21.1	10.5	15.8	5.3	0.0
	輸送用機械器具製造業	507	62.7	52.9	39.3	63.5	17.4	12.2	17.4	1.4	0.2
	その他	5	20.0	60.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,481	60.6	47.1	35.7	59.6	13.1	10.0	13.1	1.8	0.0
	50～99人	1,194	61.7	51.2	37.5	56.9	15.2	12.6	17.4	2.0	0.0
	100～299人	755	67.7	58.8	40.4	54.7	12.8	15.4	17.7	1.1	0.1
	300人以上	211	70.6	64.5	45.5	47.9	13.7	18.5	21.8	0.5	0.0

第3節　デジタル技術の活用と技能継承

1. ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的

ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的を尋ねたところ（複数回答）、「作業効率の改善（労働時間の短縮等）」が 55.4％で最も割合が高く、以下、「作業負担の軽減」（48.0％）、「品質の向上」（45.3％）、「生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）」（45.1％）、「人手不足の解消」（40.3％）、「不良率の低下」（30.0％）、「経費の削減」（28.2％）などとなっている。「技能継承の円滑化」は 2 割強（21.7％）となっている。

業種別にみると、「作業効率の改善（労働時間の短縮等）」は「鉄鋼業」「その他」を除くといずれも 5 割を超えている。「作業負担の軽減」は「その他」を除くといずれも 4 割を超えている。「人手不足の解消」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれも 3 割を超えている。「生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）」は「プラスチック製品製造業」（51.8％）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（50.8％）が半数を超えている。「鉄鋼業」は「デジタル技術を活用していない」が 34.2％で 3 割を超えている。

規模別にみると、「その他」「デジタル技術を活用していない」を除くといずれの項目も規模が大きいほど割合が高く、「人手不足の解消」は「49 人以下」が 32.3％だが、「300 人以上」は 65.2％となっている。「作業負担の軽減」は「49 人以下」が 38.8％だが、「300 人以上」は 70.0％となっている。「デジタル技術を活用していない」は規模が小さいほど割合が高く、「49 人以下」は 30.6％となっている（**図表 3-3-1**）。

図表 3-3-1　ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	技能継承の円滑化	品質の向上	生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）	経費の削減	人手不足の解消	作業負担の軽減	作業効率の改善（労働時間の短縮等）	不良率の低下	その他	デジタル技術を活用していない	無回答
計		4,342	21.7	45.3	45.1	28.2	40.3	48.0	55.4	30.0	0.4	23.0	0.6
業種	プラスチック製品製造業	556	18.2	49.5	51.8	29.3	41.7	48.4	55.9	34.9	0.0	20.9	0.4
	鉄鋼業	161	20.5	39.1	33.5	18.6	34.2	40.4	46.6	23.6	0.0	34.2	0.6
	非鉄金属製造業	192	20.8	50.0	44.3	30.7	43.2	52.6	54.2	33.3	0.5	22.4	0.5
	金属製品製造業	1,184	22.4	44.3	47.1	27.9	40.5	47.6	53.9	30.2	0.5	22.8	1.0
	はん用機械器具製造業	204	20.1	45.1	47.5	29.9	38.7	49.0	54.9	27.5	1.0	22.1	0.5
	生産用機械器具製造業	448	24.3	40.8	43.5	27.5	41.3	50.4	60.3	24.8	0.2	19.4	0.4
	業務用機械器具製造業	202	19.3	39.6	35.6	28.7	42.6	52.5	55.0	27.7	0.5	27.2	0.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	258	26.7	48.8	50.8	36.0	47.7	49.6	59.3	38.8	0.4	19.4	0.4
	電気機械器具製造業	517	21.9	44.5	38.5	26.7	35.0	43.3	53.6	27.5	0.2	27.1	0.2
	情報通信機械器具製造業	21	28.6	61.9	38.1	28.6	28.6	47.6	52.4	38.1	0.0	19.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	590	21.4	48.0	45.1	27.6	39.8	49.0	57.6	29.3	1.0	22.0	0.7
	その他	9	11.1	33.3	44.4	11.1	33.3	33.3	33.3	22.2	0.0	33.3	11.1
従業員規模	49人以下	1,809	17.5	38.8	37.0	23.7	32.3	38.8	46.0	24.9	0.6	30.6	0.9
	50～99人	1,382	21.9	46.6	47.0	27.3	39.8	48.6	55.2	29.1	0.2	21.6	0.6
	100～299人	904	25.8	51.7	53.2	34.3	50.0	59.5	68.0	36.6	0.2	14.4	0.3
	300人以上	247	36.4	63.2	63.6	44.1	65.2	70.0	78.9	48.2	1.2	6.5	0.0

2. デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ

ものづくりにおいて何らかのデジタル技術を活用している企業（n=3,317）に対して、デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけを尋ねたところ（複数回答）、「経営者・役員の発案」が 64.3%で最も割合が高く、以下、「社内からの要望（経営者・役員以外）」（40.0%）、「グループ企業・取引先からの要請」（16.1%）、「セミナー・イベントへの参加」（9.6%）、「国・地方公共団体からの補助金の活用」（8.1%）などとなっている。

業種別にみると、「経営者・役員の発案」は「その他」を除くといずれの業種も 5 割を超えている。「社内からの要望（経営者・役員以外）」は「その他」を除くといずれの業種も 3 割を超えている。

規模別にみると、「経営者・役員の発案」はいずれの規模も 6 割を超えている。「社内からの要望（経営者・役員以外）」「グループ企業・取引先からの要請」は規模が大きいほど割合が高くなっている（**図表 3-3-2**）。

図表 3-3-2 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	経営者・役員からの発案	社内からの要望（経営者・役員以外）	支援機関からの推薦	グループ企業・取引先からの要請	同業者からの推薦	ITベンダー等からの推薦	国・地方公共団体からの補助金の活用	セミナー・イベントへの参加	新規事業開始（事業拡大）	その他	無回答
計		3,317	64.3	40.0	6.8	16.1	4.0	6.7	8.1	9.6	4.0	1.3	1.1
業種	プラスチック製品製造業	438	64.8	36.1	6.8	16.9	4.1	6.4	6.6	8.7	4.1	1.1	0.9
	鉄鋼業	105	65.7	36.2	5.7	21.9	4.8	4.8	1.9	12.4	3.8	1.0	1.9
	非鉄金属製造業	148	66.9	39.2	8.8	15.5	6.1	6.1	8.8	9.5	3.4	0.0	1.4
	金属製品製造業	902	67.7	35.1	7.9	11.2	5.4	7.2	8.9	9.0	3.5	1.4	1.6
	はん用機械器具製造業	158	65.2	47.5	5.7	12.0	2.5	9.5	9.5	13.3	2.5	1.3	1.9
	生産用機械器具製造業	359	68.8	43.2	7.2	11.4	2.8	7.8	9.5	11.1	4.2	0.8	0.3
	業務用機械器具製造業	146	64.4	38.4	2.7	21.2	2.1	6.2	6.8	13.7	4.1	1.4	1.4
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	207	55.1	49.3	4.3	20.3	5.8	2.4	5.8	6.8	5.8	1.4	0.5
	電気機械器具製造業	376	60.6	46.5	5.6	16.2	1.6	6.4	7.4	9.6	5.1	1.9	1.1
	情報通信機械器具製造業	17	52.9	41.2	5.9	29.4	0.0	5.9	17.6	0.0	0.0	11.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	456	59.9	40.8	7.2	24.3	3.5	7.5	9.2	9.4	4.2	1.1	1.1
	その他	5	40.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,239	63.1	32.2	8.2	13.7	5.4	5.6	8.5	8.3	3.7	1.5	1.2
	50～99人	1,076	65.2	38.1	7.1	14.8	3.9	7.0	8.9	9.4	3.8	1.3	1.7
	100～299人	771	64.2	49.2	5.4	20.0	2.6	7.4	7.4	11.8	4.4	1.2	0.6
	300人以上	231	66.7	60.6	2.2	21.6	1.3	9.1	4.8	10.8	5.6	0.9	0.0

3. デジタル技術の導入・活用にあたり先導的な役割を果たした人

ものづくりにおいて何らかのデジタル技術を活用している企業に対して、デジタル技術の導入・活用にあたり先導的な役割を果たした人を尋ねたところ（複数回答）、「経営トップ」が 54.4%で最も割合が高く、以下、「工場長・部門のリーダー」（45.0%）、「デジタル技術に精通した社員」（34.7%）、「現場のものづくり人材」（12.8%）、「社外の人材」（5.9%）などと

なっている。

業種別にみると、「経営トップ」はいずれの業種でも 4 割以上となっている。「デジタル技術に精通した社員」が 4 割を超えるのは「電気機械器具製造業」（41.2%）、「生産用機械器具製造業」（40.7%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（40.1%）となっている。

規模別にみると、「経営トップ」は規模が小さいほど割合が高い。「工場長・部門のリーダー」「現場のものづくり人材」「デジタル技術に精通した社員」は規模が大きいほど割合が高く、「300 人以上」では「デジタル技術に精通した社員」は 56.3%と半数を超えている（**図表 3-3-3**）。

図表 3-3-3 デジタル技術の導入・活用にあたり先導的な役割を果たした人（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	経営トップ	工場長・部門のリーダー	現場のものづくり人材	デジタル技術に精通した社員	社外の人材	その他	無回答
計		3,317	54.4	45.0	12.8	34.7	5.9	1.0	1.0
業種	プラスチック製品製造業	438	54.6	48.6	10.3	31.1	5.9	0.7	0.9
	鉄鋼業	105	56.2	39.0	13.3	31.4	7.6	1.0	1.0
	非鉄金属製造業	148	52.0	43.9	9.5	37.2	7.4	0.7	1.4
	金属製品製造業	902	60.8	43.3	10.1	27.8	5.4	0.7	1.7
	はん用機械器具製造業	158	54.4	46.2	19.6	36.7	3.8	0.6	1.9
	生産用機械器具製造業	359	55.2	43.7	16.2	40.7	6.4	1.1	0.0
	業務用機械器具製造業	146	52.1	45.2	16.4	39.0	5.5	2.1	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	207	48.8	46.4	13.0	40.1	5.8	1.4	0.5
	電気機械器具製造業	376	51.3	46.0	13.3	41.2	5.6	0.8	0.8
	情報通信機械器具製造業	17	41.2	70.6	11.8	23.5	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	456	48.0	43.9	14.5	37.5	7.0	1.5	0.9
	その他	5	40.0	80.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	1,239	60.3	40.4	9.4	24.8	6.1	1.0	0.9
	50～99人	1,076	55.9	43.9	12.3	33.1	5.7	0.7	1.6
	100～299人	771	47.0	50.7	14.0	46.3	6.6	1.2	0.6
	300人以上	231	41.1	55.0	29.0	56.3	3.9	1.3	0.0

4. 技能継承の円滑化を進めるうえで活用しているデジタル技術

ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的として「技能継承の円滑化」をあげた企業（n=943）に対して、技能継承の円滑化を進めるうえで活用しているデジタル技術を尋ねたところ（複数回答）、「デジタル手順書・電子マニュアル」が 57.2%で最も割合が高く、以

下、「動画によるマニュアル作成・共有」（41.7%）、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」（35.1%）、「センサー」（29.9%）などとなっている。

業種別にみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「情報通信機械器具製造業」（66.7%）、「非鉄金属製造業」（57.5%）、「業務用機械器具製造業」（53.8%）などが 5 割を超えている。「デジタル手順書・電子マニュアル」はほとんどの業種で 5 割を超えている。「動画によるマニュアル作成・共有」はいずれの業種も 3 割を超えている。

規模別にみると、「デジタル手順書・電子マニュアル」はいずれの規模でも 5 割台となっている。「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「300 人以上」が 65.6%で特に高く、「49 人以下」では 26.2%となっている。「動画によるマニュアル作成・共有」は規模が大きいほど高く、「49 人以下」が 35.6%、「300 人以上」が 51.1%となっている（**図表 3-3-4**）。

図表 3-3-4 技能継承の円滑化を進めるうえで活用しているデジタル技術（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	VR／AR／MR／SR	AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）	センサー	モーションキャプチャ	デジタル手順書・電子マニュアル	動画によるマニュアル作成・共有	その他	無回答
計		943	5.5	35.1	29.9	2.3	57.2	41.7	3.7	3.1
業種	プラスチック製品製造業	101	3.0	33.7	41.6	2.0	50.5	44.6	2.0	4.0
	鉄鋼業	33	6.1	27.3	33.3	3.0	66.7	45.5	3.0	6.1
	非鉄金属製造業	40	5.0	57.5	35.0	5.0	57.5	47.5	2.5	0.0
	金属製品製造業	265	6.4	30.6	31.3	0.8	52.5	42.6	3.8	4.9
	はん用機械器具製造業	41	4.9	31.7	34.1	0.0	68.3	41.5	7.3	0.0
	生産用機械器具製造業	109	3.7	30.3	21.1	2.8	61.5	32.1	6.4	1.8
	業務用機械器具製造業	39	12.8	53.8	25.6	2.6	41.0	41.0	5.1	5.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	69	5.8	44.9	24.6	0.0	62.3	37.7	5.8	1.4
	電気機械器具製造業	113	3.5	40.7	22.1	3.5	68.1	46.9	1.8	1.8
	情報通信機械器具製造業	6	0.0	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	126	6.3	27.8	31.7	4.8	55.6	40.5	2.4	2.4
	その他	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	317	3.2	26.2	20.5	1.6	58.7	35.6	4.1	5.4
	50～99人	303	3.3	33.7	28.1	1.7	54.5	39.9	3.0	3.0
	100～299人	233	6.4	37.3	39.5	3.0	58.4	48.5	4.7	1.3
	300人以上	90	18.9	65.6	44.4	5.6	57.8	51.1	2.2	0.0

注）VR：Virtual Reality（仮想現実）、AR：Augmented Reality（拡張現実）、MR：Mixed Reality（複合現実）、SR：Substitutional Reality（代替現実）。

5. 技能継承の円滑化においてデジタル技術を活用することの効果

技能継承の円滑化においてデジタル技術を活用することで、どのような効果があるか尋ねたところ（複数回答）、「継承すべき技術の見える化・標準化」が 77.8%で最も割合が高く、以下、「教育にかかる時間の短縮」が 55.4%、「画像、データ等の活用により場所や時間の制約なく技能継承が可能」が 49.1%、「技能を伝える側の指導力向上」が 34.0%などとなっている。

業種別にみると、「継承すべき技術の見える化・標準化」は「情報通信機械器具製造業」を除くといずれの業種でも 7 割を超えている。「画像、データ等の活用により場所や時間の制約なく技能継承が可能」は「非鉄金属製造業」が 60.0%にのぼっている。

規模別にみると、「教育にかかる時間の短縮」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 49.5%、「300 人以上」が 71.1%となっている。「画像、データ等の活用により場所や時間の制約なく技能継承が可能」は規模が大きいほど割合が高く、「49 人以下」が 44.8%、「300 人以上」が 63.3%となっている。「技能を伝える側の指導力向上」はいずれの規模でも 3 割台となっている（**図表 3-3-5**）。

図表 3-3-5 技能継承の円滑化においてデジタル技術を活用することの効果（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	継承すべき技術の見える化・標準化	教育にかかる時間の短縮	技能を伝える側の指導力向上	画像、データ等の活用により場所や時間の制約なく技能継承が可能	その他	あまり効果はみられない	無回答
計		943	77.8	55.4	34.0	49.1	1.1	2.5	1.3
業種	プラスチック製品製造業	101	81.2	60.4	34.7	49.5	1.0	3.0	1.0
	鉄鋼業	33	81.8	45.5	36.4	48.5	0.0	6.1	3.0
	非鉄金属製造業	40	85.0	52.5	40.0	60.0	0.0	5.0	0.0
	金属製品製造業	265	74.0	54.0	32.5	44.2	0.4	3.4	2.6
	はん用機械器具製造業	41	82.9	48.8	46.3	46.3	2.4	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	109	78.0	51.4	32.1	46.8	1.8	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	39	76.9	66.7	28.2	46.2	2.6	2.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	69	79.7	56.5	36.2	52.2	2.9	1.4	0.0
	電気機械器具製造業	113	81.4	54.9	33.6	54.9	0.0	2.7	1.8
	情報通信機械器具製造業	6	66.7	83.3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	126	74.6	57.9	31.0	53.2	1.6	1.6	0.8
	その他	1	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	317	72.6	49.5	34.4	44.8	1.3	3.2	2.5
	50～99人	303	80.5	53.5	34.7	43.2	1.0	2.6	1.3
	100～299人	233	79.0	59.7	32.6	57.1	1.3	2.6	0.0
	300人以上	90	84.4	71.1	34.4	63.3	0.0	0.0	0.0

6. 技能継承の円滑化のためのデジタル技術の活用における課題

技能継承の円滑化のためのデジタル技術の活用において、どのような課題があるか尋ねたところ（複数回答）、「デジタル技術を活用できる人材の不足」が 64.2%で最も割合が高く、以下、「ノウハウの不足」（49.3%）、「コストが負担となる」（46.8%）、「時間的余裕がない」（41.7%）、「技能を伝える側のデジタル技術への適応が難しい」（38.2%）、「技能を伝える側の協力を得るのが難しい」（15.7%）などとなっている。

業種別にみると、「デジタル技術を活用できる人材の不足」はほとんどの業種で 6 割を超えている。「ノウハウの不足」は「その他」を除くといずれの業種も 4～6 割程度となっている。「技能を伝える側の協力を得るのが難しい」は「業務用機械器具製造業」（23.1%）、「生産用機械器具製造業」（22.9%）が 2 割を超えている。

規模別にみると、「デジタル技術を活用できる人材の不足」「ノウハウの不足」「技能を伝える側のデジタル技術への適応が難しい」「そもそも技能継承においてデジタル技術をどのように活用したらよいかわからない」は規模が大きいほど割合が高いものの、「ノウハウの不足」は規模による差は大きくない。「デジタル技術を活用できる人材の不足」は「49 人以下」が 56.8%、「300 人以上」が 77.8%となっている（**図表 3-3-6**）。

図表 3-3-6 技能継承の円滑化のためのデジタル技術の活用における課題（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

		n	コストが負担となる	ノウハウの不足	時間的余裕がない	デジタル技術を活用できる人材の不足	技能を伝える側のデジタル技術への適応が難しい	技能を伝える側の協力を得るのが難しい	そもそも技能継承においてデジタル技術をどのように活用したらよいかわからない	その他	特に課題はない	無回答
計		943	46.8	49.3	41.7	64.2	38.2	15.7	9.3	0.8	3.5	1.1
業種	プラスチック製品製造業	101	53.5	49.5	46.5	67.3	37.6	12.9	9.9	3.0	3.0	1.0
	鉄鋼業	33	54.5	51.5	24.2	66.7	39.4	12.1	12.1	0.0	0.0	3.0
	非鉄金属製造業	40	47.5	50.0	47.5	62.5	32.5	10.0	10.0	2.5	2.5	0.0
	金属製品製造業	265	47.2	47.9	36.6	64.2	35.1	15.5	7.5	0.0	4.5	2.6
	はん用機械器具製造業	41	48.8	39.0	36.6	73.2	41.5	14.6	4.9	2.4	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	109	47.7	48.6	48.6	53.2	41.3	22.9	8.3	0.0	4.6	0.0
	業務用機械器具製造業	39	51.3	41.0	41.0	61.5	46.2	23.1	12.8	0.0	2.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	69	40.6	60.9	47.8	60.9	34.8	13.0	10.1	1.4	2.9	0.0
	電気機械器具製造業	113	38.9	48.7	45.1	60.2	38.9	15.9	11.5	0.9	6.2	0.9
	情報通信機械器具製造業	6	66.7	50.0	33.3	66.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	126	45.2	52.4	41.3	73.8	42.1	14.3	10.3	0.8	1.6	0.0
	その他	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	49人以下	317	47.3	47.0	39.1	56.8	31.9	13.9	5.0	1.6	4.7	2.2
	50～99人	303	45.5	48.2	39.6	65.0	38.6	16.8	10.6	0.3	3.3	1.0
	100～299人	233	49.4	52.4	46.8	67.8	42.5	17.2	11.2	0.9	2.1	0.0
	300人以上	90	42.2	53.3	44.4	77.8	47.8	14.4	15.6	0.0	3.3	0.0

第4節　2018 年調査との比較

1．2018 年調査との比較について

労働政策研究・研修機構では 2018 年にも同様に、ものづくり企業を対象として「技能継承」をテーマに調査を実施した。ここでは、2018 年調査と 2025 年調査の両方で尋ねている設問である第 2 章第 1 節 8 の「年齢構成」、第 3 章第 1 節 2（1）の「ものづくり人材の採用方針」、第 3 章第 1 節 7（1）の「ものづくり人材の過不足状況」、第 3 章第 2 節 6（1）の「技能継承はうまくいっているか」、第 3 章第 2 節 7（1）の「技能継承に不安があるか」について、その結果を比較する。

比較に際しては、従業員数は 30 人以上を対象とする。業種は「プラスチック製品製造業」「鉄鋼業」「非鉄金属製造業」「金属製品製造業」「はん用機械器具製造業」「生産用機械器具製造業」「業務用機械器具製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「電気機械器具製造業」「情報通信機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」を対象とする。

2018 年調査は、民間調査機関のデータベースに登録されている従業員数 30 人以上の企業から業種・規模別に層化無作為抽出した。2025 年調査は、総務省の事業所母集団データベース「令和 5 年次フレームワーク」から業種・規模別に層化無作為抽出した。

2018 年調査は 11 月 1 日時点の状況を尋ね、2025 年調査は 10 月 1 日時点の状況を尋ねた。2018 年調査の詳細については、調査シリーズを参照のこと[5]。

従業員規模、業種の記述統計を**図表 3-4-1** に示している。

図表 3-4-1　記述統計

	2018年	2025年
従業員規模		
30～299人	0.936	0.939
300人以上	0.064	0.061
業種		
プラスチック製品製造業	0.125	0.128
鉄鋼業	0.055	0.036
非鉄金属製造業	0.043	0.044
金属製品製造業	0.135	0.271
はん用機械器具製造業	0.072	0.047
生産用機械器具製造業	0.145	0.103
業務用機械器具製造業	0.036	0.046
電子部品・デバイス・電子回路製造業	0.061	0.060
電気機械器具製造業	0.146	0.120
情報通信機械器具製造業	0.010	0.005
輸送用機械器具製造業	0.171	0.140
n	3,863	4,026

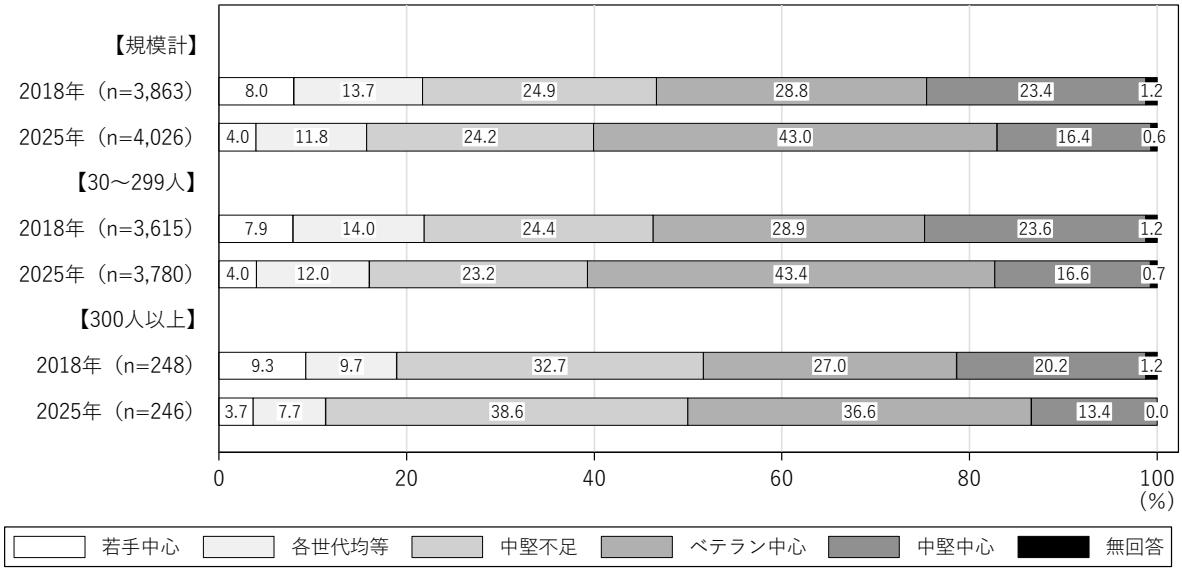
[5] https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html

2. 年齢構成

ものづくり人材の年齢構成は、どのタイプにあてはまるか尋ねたところ、「若手中心」は2025年が4.0%で、2018年（8.0%）よりも約4ポイント低い。また、「中堅中心」は2025年が16.4%で、2018年（23.4%）よりも約7ポイント低い。一方、「ベテラン中心」は2025年が43.0%で、2018年（28.8%）よりも約14ポイント高くなっている。

規模が「30～299人」の企業についてみても、同様の傾向にある。「300人以上」の企業では、「中堅中心」は2025年が13.4%で、2018年（20.2%）よりも約7ポイント低い。「ベテラン中心」は2025年が36.6%で、2018年（27.0%）よりも約10ポイント高くなっている（**図表 3-4-2**）。

図表 3-4-2 ものづくり人材の年齢構成（調査年別および規模別）



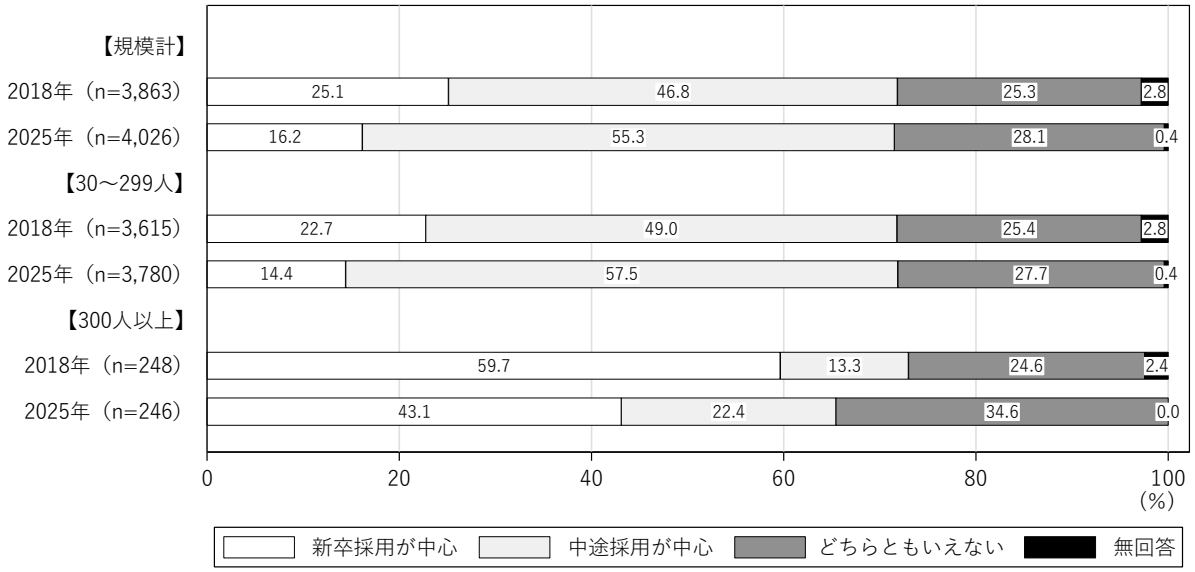
3. ものづくり人材の採用方針

ものづくり人材の採用方針を尋ねたところ[6]、「新卒採用が中心」は2025年が16.2%で2018年（25.1%）よりも約9ポイント低い。また、「中途採用が中心」は2025年が55.3%で2018年（46.8%）よりも約9ポイント高い。

規模が「30～299人」の企業についてみても、同様の傾向にある。「300人以上」の企業では、「新卒採用が中心」は2025年が43.1%で、2018年（59.7%）よりも約17ポイント低い。「中途採用が中心」は2025年が22.4%で、2018年（13.3%）よりも約9ポイント高くなっている。また、「どちらともいえない」は2025年が34.6%で、2018年（24.6%）よりも約10ポイント高い（**図表 3-4-3**）。

[6] 2025年調査では、時点を特に指定せずに尋ねている。2018年調査では「10年前」と「現在」のそれぞれを尋ねており、ここでは「現在」の結果を示している。

図表 3-4-3 ものづくり人材の採用方針（調査年別および規模別）

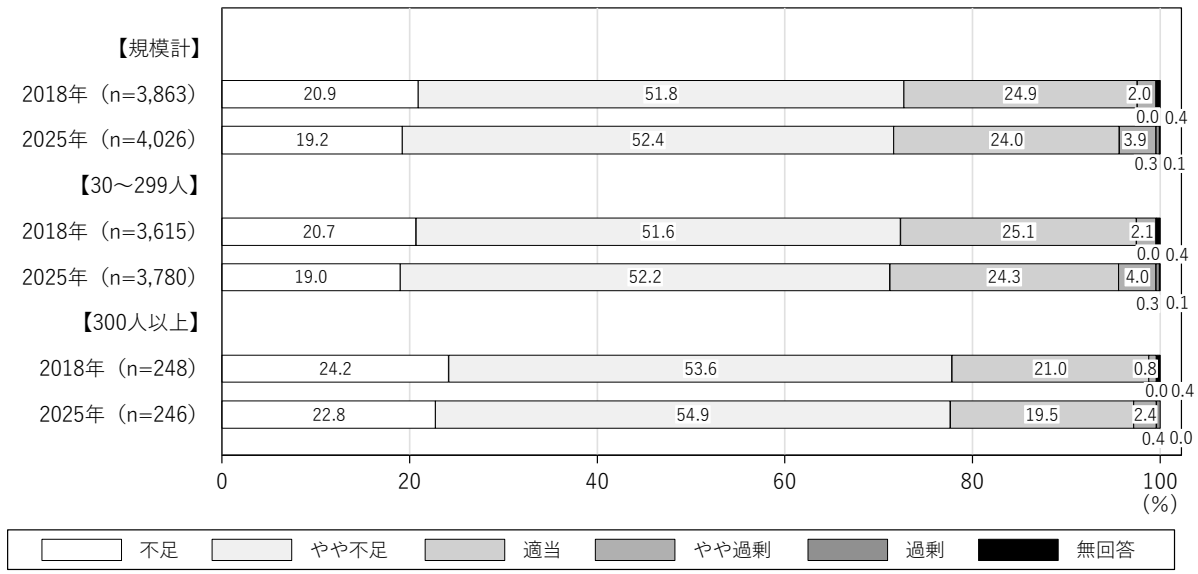


4. ものづくり人材の過不足状況

ものづくり人材の過不足状況をみると、いずれの調査年も「不足」が約 2 割、「やや不足」が半数超など、調査年による差はみられない。

規模が「30～299 人」の企業についてみても、調査年による差はみられない。「300 人以上」の企業についてみても、調査年による差はみられない（**図表 3-4-4**）。

図表 3-4-4 ものづくり人材の過不足状況（調査年別および規模別）

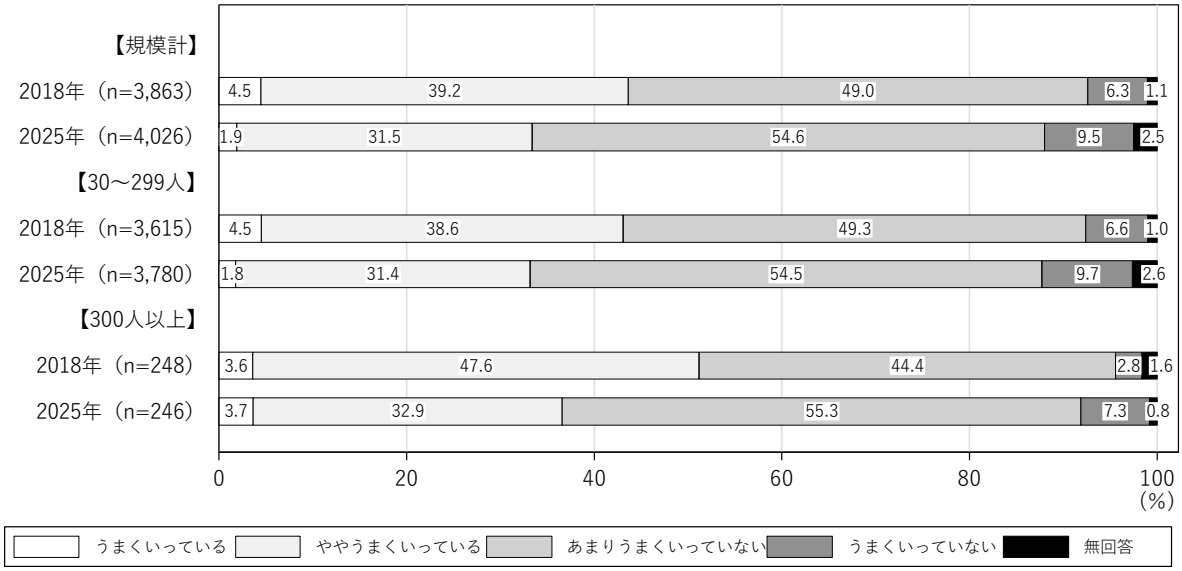


5. 技能継承はうまくいっているか

技能継承は会社としてうまくいっているか尋ねたところ、「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は 2025 年が 33.4%で、2018 年（43.6%）よりも約 10 ポイント低くなっている。

規模が「30～299 人」の企業についてみると、「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は 2025 年が 33.2%で、2018 年（43.1%）よりも約 10 ポイント低い。「300 人以上」の企業では、「うまくいっている」または「ややうまくいっている」とする割合は 2025 年が 36.6%で、2018 年（51.2%）よりも約 15 ポイント低い[7]（**図表 3-4-5**）。

図表 3-4-5 技能継承はうまくいっているか（調査年別および規模別）



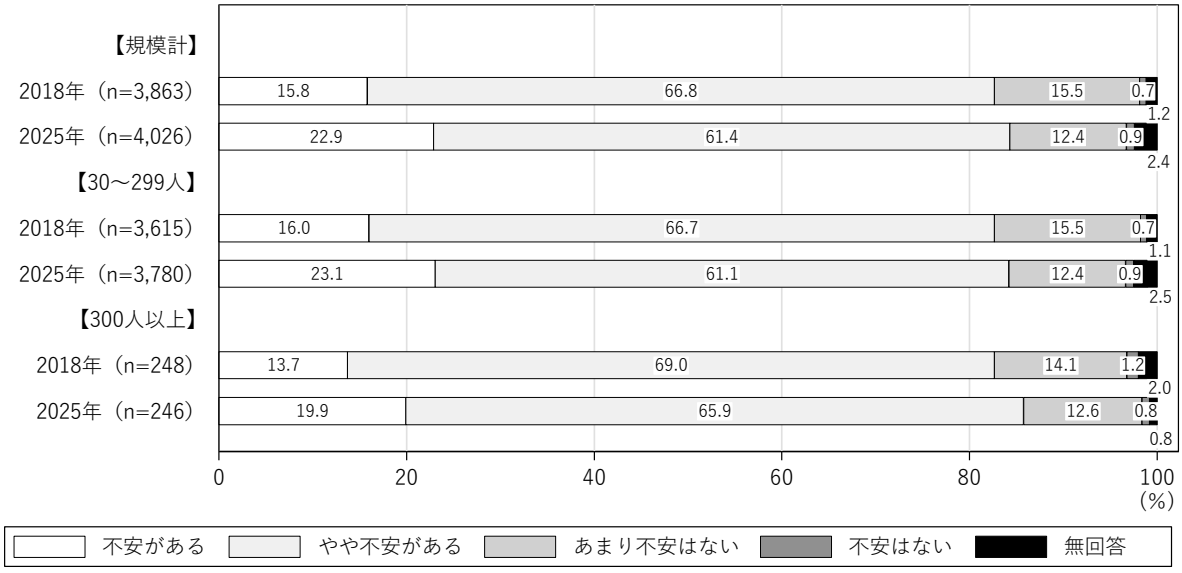
[7] この設問は 2018 年調査ではすべての企業を対象としているが、2025 年調査では技能継承が必要と考えているものを尋ねる設問において「特にない」とした企業は対象外となっている。そこで確認のため、2018 年調査において技能継承が必要と考えているものを尋ねた設問において「特にない」とした企業を除外して集計しても、同様の結果となっている。

6. 技能継承に不安があるか

将来における技能継承に不安があるか尋ねたところ、「不安がある」は 2025 年が 22.9%で、2018 年（15.8%）よりも約 7 ポイント高くなっている。

規模が「30～299 人」の企業についてみると、「不安がある」は 2025 年が 23.1%で、2018 年（16.0%）よりも約 7 ポイント高くなっている。「300 人以上」の企業についてみると、「不安がある」は 2025 年が 19.9%で、2018 年（13.7%）よりも約 6 ポイント高くなっている。「不安がある」と「やや不安がある」をあわせた割合については、いずれの規模でも、調査年による差はそれほどみられない[8]（**図表 3-4-6**）。

図表 3-4-6 技能継承に不安があるか（調査年別および規模別）



図表 3-4-2 から**図表 3-4-6** の結果をまとめると、2018 年と比較して 2025 年はものづくり人材の年齢構成が高齢化しており、「ベテラン中心」とする割合が上昇している一方で、「中堅中心」の割合は低下している。また、ものづくり人材の採用方針は「新卒採用が中心」とする割合が低下して「中途採用が中心」の割合が上昇している。こうしたなかで、ものづくり人材の過不足状況については、2018 年と 2025 年の間でほとんど差がみられないものの、技能継承が「うまくいっている」「ややうまくいっている」と認識する企業割合は 2025 年のほうが低い。また、技能継承に「不安がある」とする企業割合は 2025 年のほうが高い。

[8] 脚注 7 に同じ。