調査票

厚生労働省要請調査

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

― アンケート調査へのご協力のお願い ―

本調査は、ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に係る現状等を把握するため、厚生労働省人材開発統括官からの調査研究要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施するものです。

総務省統計局の事業所母集団データベース「令和5年次フレーム」に登録されている全国の製造業、従業員30人以上の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。

ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみに利用します。個々の回答がそのままのかたちで公表されることはなく、貴社名が特定されることも一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

調査結果は、今後の労働行政推進の基礎資料となり、政府の「ものづくり白書」に活用される予定です。ご多忙のところ恐縮ですが、ご回答に協力くださいますようお願い申し上げます。

【調査票のご記入にあたって】

1．特にことわりのない場合、令和７（2025）年 10 月１日現在の状況でお答えください。

2．調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。

3．ご回答は、あてはまる番号に○印を付けていただくものと、枠内や（　　）にご記入いただくものがあります。

4．ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印を付けてから、案内にそってお進みください。

5．インターネットでのご回答にご協力ください。下記 URL または QR コードよりアクセスいただき、ID、パスワードをご入力の上、お進みください。

※ID、パスワードは貴社データの外部からの改ざん、盗用等を防止するために設定しております。

※アクセスは PC の他、スマートフォン、タブレットからも可能です。

URL：https://www.aaa.co.jp/job/15676

ID：　　パスワード：

ＩＤは半角・数字５桁です。　　ﾊﾟｽﾜｰﾄﾞは半角・英大文字３字です。

6．インターネットでのご回答が難しい場合は、郵送でのご回答の提出も可能です。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で、**令和７（2025）年 12 月 12 日（金）まで**に、郵便ポストにご投函ください。

7．この調査票の配布・回収等の実査業務は、調査機関である株式会社アダムスコミュニケーションに委託しています。調査についてご不明な点は下記までお問い合わせください。

記入の仕方や返送の方法など、ご不明な点がございましたら、下記のメールアドレスまでお問い合わせください。
メール標題には上記の【　ＩＤ　】を入力してください。

〈お問合せメールアドレス〉　monozukuri2025[at]aaa.co.jp

専用フリーダイヤル（無料）やＦＡＸでも受け付けています。
〈TEL 専用フリーダイヤル〉　０１２０－９４９－１１６　〈平日 10:00～17:00(12-13 時除く)〉
〈FAX　　ダイヤル〉　０３－６８４７－５７５６

【調査票の発送・回収・入力委託先】
株式会社アダムスコミュニケーション（担当：リサーチサービス部　池北）
東京都杉並区上高井戸 1-8-17　ブライトコアビル新館６階　　https://www.aaa.co.jp/

【調査主体】
独立行政法人労働政策研究・研修機構（担当：調査部　岩田、荒川）
東京都練馬区上石神井4-8-23　　https://www.jil.go.jp/

だいせつにします プライバシー
12390053

★用語の定義　　本調査票では、以下のとおり定義します。

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）。

Ⅰ．ものづくり人材の採用について

問１　貴社では、過去３年間（2022 年度～2024 年度）にものづくり人材の新卒採用・中途採用を実施しましたか（それぞれあてはまるもの１つに○）。

	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用できたものの、不十分	ほぼ計画どおり採用できた
新卒採用 ➡	1	2	3	4
中途採用 ➡	1	2	3	4

→付問 1-1　中途採用したのはどんな人ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　社長の右腕あるいは社長の候補者になり得る人
2　管理職経験者（マネジメントの経験がある人）
3　特別な技能・技術や専門能力を持った人
4　仕事にかかわる資格を持った人
5　職場や現場のリーダーを経験したことがある人
6　同じ業界で長く働いていた人
7　３５歳未満の若い人
8　その他（具体的に：　　）

＜ここからすべての企業が回答＞

問２　貴社のものづくり人材の採用方針は、次のどれにもっとも近いですか（○は１つ）。

1　新卒採用が中心　　**→付問 2-1 へ進む**
2　中途採用が中心　　**→付問 2-2 へ進む**
3　どちらともえいない　**→問３へ進む**

付問 2-1　新卒採用が中心なのは、どういった理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

1　いまの社員構成では若年層が少ないから
2　採用は定期的に行いたいから
3　若い人の方が体力があるから
4　新卒の方が教育しやすいから
5　デジタル化への対応のため
6　技能継承を進めたいから
7　職場を活性化させたいから
8　その他（具体的に：　　）
9　特に理由はない

付問 2-2　中途採用が中心なのは、どういった理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

1　新卒採用での人材獲得が難しいから
2　年齢層別の社員構成のバランスをとるため
3　即戦力を採用したいから
4　仕事を教える手間・育成コストがかからないから
5　専門的な技術・技能が必要だから
6　技能継承を進めたいから
7　職場を活性化させたいから
8　デジタル化への対応のため
9　中堅の管理職層を補うため
10　非正規雇用から登用を行っているから
11　その他（具体的に：　　）
12　特に理由はない

＜ここからすべての企業が回答＞

問３　過去３年間で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ますか（○は１つ）。

1　うまくいっている　**→付問 3-1 へ進む**
2　まあまあうまくいっている　**→付問 3-1 へ進む**
3　あまりうまくいっていない　**→付問 3-2 へ進む**
4　うまくいっていない　**→付問 3-2 へ進む**

付問 3-1　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ますか（あてはまるものすべてに○）。

1　高校、専門学校、大学への PR 強化
2　会社見学やインターンシップの実施
3　就職面接会・企業説明会への参加
4　ハローワークへの求人申し込み
5　民間職業紹介事業者の利用
6　求人サイト・求人誌の利用
7　会社のホームページの改善、SNS の利用
8　初任給や賃金等の処遇の引き上げ
9　労働時間の短縮、休日の増加
10　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）
11　福利厚生の拡充
12　未経験者可とするなど採用要件の緩和
13　その他（具体的に：　　）
14　特に理由はない

付問 3-2　採用がうまくいっていないのは、どのような理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

1　新卒採用において応募がない・少ない
2　中途採用において応募がない・少ない
3　内定を出しても辞退されてしまう
4　求めるレベルの人が採用できない
5　ものづくりへの適性がある人が採用できない
6　若い人材（４０歳未満）が採用できない
7　候補者が希望する水準の賃金を提示できない
8　採用してもすぐに辞めてしまう
9　採用にかける十分な予算がない
10　その他（具体的に：　　）
11　特に理由はない

＜ここからすべての企業が回答＞

問４　ものづくり人材の定着の現在の状況を、どのように評価していますか（○は１つ）。

1　良い
2　やや良い
3　やや悪い
4　悪い

問５　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ますか（○は１つ）。
※３年前に創業していない場合は、創業初期との比較を記入してください。

1　良くなった
2　やや良くなった
3　同じ程度
4　やや悪くなった
5　悪くなった

問６　ものづくり人材の定着に向けてどのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1　空調・照明・騒音対策等作業環境の改善
2　自動化やロボット化による負担軽減
3　更衣室、トイレ、休憩室等の設備整備
4　賃金水準の向上
5　業績を処遇に反映
6　能力を処遇に反映
7　「提案制度」など従業員の意見を吸い上げる取り組み
8　仕事の裁量性の向上
9　会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示
10　能力開発・教育訓練の実施
11　チューター制度（※１）・メンター制度（※２）の導入
12　社員の家庭生活（育児、介護、健康）などへの配慮
13　福利厚生の拡充
14　労働時間の短縮、休日の増加
15　コミュニケーションの活性化
16　苦情処理の仕組みの整備・充実
17　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
18　その他（具体的に：　　）
19　特に具体的な取組はしていない

※１ チューター制度：新入社員に先輩社員がマンツーマンでついてＯＪＴなどを行う新人育成のための制度。
※２ メンター制度　：上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度。

問７　貴社における現在のものづくり人材の過不足状況はどのようになっていますか（○は１つ）。

1　不足　　**→付問 7-1、7-2 へ進む**
2　やや不足　**→付問 7-1、7-2 へ進む**
3　適当　　**→問８へ進む**
4　やや過剰　**→問８へ進む**
5　過剰　　**→問８へ進む**

付問 7-1　どのような人材が不足していますか（あてはまるものすべてに○）。

1　若手（技能者）
2　若手（技術者）
3　中堅（班長・グループ長クラス）
4　ベテラン（若手に指導できる人）
5　ベテラン（高度熟練技能者）
6　マネジメント人材（管理・監督担当者）
7　デジタル技術に精通した人材
8　その他（具体的に：　　）

付問 7-2　どのように人手不足に対応していますか（あてはまるものすべてに○）。

1　新卒採用の強化
2　中途採用の強化
3　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）
4　外国人の採用の拡大
5　パートなど非正社員の採用の拡大
6　派遣など外部人材の活用
7　定年後再雇用者など高齢者の活用
8　非正社員の正社員への登用
9　時間外労働や休日勤務の増加
10　人材育成・能力開発の強化
11　働きやすい職場環境の整備
12　初任給や賃金等の処遇の引き上げ
13　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）
14　福利厚生の充実
15　デジタル技術の導入・活用
16　省力化のため機械・設備の導入
17　効率的な（ムダを省いた）業務運営の推進
18　外部委託化（アウトソーシング）を進める
19　その他（具体的に：　　）
20　特にない

＜ここからすべての企業が回答＞

Ⅱ．人材育成・能力開発の取組について

問８　貴社の人材育成・能力開発の方針について、次の選択肢の中からもっとも近いもの１つに○をつけてください。

1　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
2　今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている
3　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
4　人材育成・能力開発について特に方針を定めていない　**→　問９へ進む**

付問 8-1　貴社の人材育成・能力開発の方針は、どのくらい浸透していると考えていますか。次の選択肢の中からもっとも近いもの１つに○をつけてください。

1　浸透している
2　ある程度浸透している
3　あまり浸透していない
4　浸透していない

＜ここからすべての企業が回答＞

問９　貴社では、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ますか、もしくは今後、力を入れようと考えていますか（あてはまるものすべてに○）。

1　高度に卓越した熟練技能
2　単独で多工程を処理する技能
3　特定の技術に関する高度な専門知識
4　技能・設備の保全や改善の知識
5　生産工程を改善する知識
6　組み立て・調整の技能
7　自動機の段取り替えをする技能
8　NC 機や MC のプログラム技能
9　品質管理や検査・試験の知識・技能
10　複数の技術に関する幅広い知識
11　設計・開発能力
12　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
13　革新的技術を創造していく能力
14　プロジェクト管理能力
15　生産の最適化のための生産技術
16　工程管理に関する知識
17　生産設備の保守・管理技術
18　デジタル技術に関する知識・技能
19　その他（具体的に：　　）

問１０　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」（※）を実施していますか（○は１つ）。

※計画的なＯＪＴ：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。

1　実施している　**→付問 10-1 へ進む**

2　実施していない　**→問１１へ進む**

付問 10-1　「計画的なＯＪＴ」としてどのようなことを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

1　会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み
2　会社の人材育成方針の説明
3　仕事を行う上での心構えを示す取り組み
4　身につけるべき知識や技能を示す取り組み
5　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
6　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
7　作業標準書や作業手順書の活用
8　課題を与えて、解決策を検討させる取り組み
9　目指すべき仕事や役割を示す取り組み
10　その他（具体的に：　　）

＜ここからすべての企業が回答＞

問１１　ものづくり人材の職業能力開発・向上のためのＯＦＦ－ＪＴ（※）を実施していますか（○は１つ）。

※ＯＦＦ－ＪＴ：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カ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。

1　実施している　**→付問 11-1、11-2 へ進む**

2　実施していない　**→問１２へ進む**

付問 11-1　実施しているＯＦＦ－ＪＴはどのような内容のものですか（あてはまるものすべてに○）。

1　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
2　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
3　機械の保全に関する専門的知識・技能を習得させるもの
4　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
5　生産管理に関する専門的知識・技能を習得させるもの
6　設計に関する専門的知識・技能を習得させるもの
7　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
8　仕事に関連した資格の取得をめざすもの
9　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
10　新規採用者に求められる知識・技能を習得させるもの
11　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
12　中長期的なキャリア設計に関する研修
13　語学・国際化対応能力を高めるための研修
14　デジタル技術に関する知識・技能を習得させるもの
15　コミュニケーション能力を高めるための研修
16　所属する業界の理解のための研修
17　その他（具体的に：　　）

付問 11-2　どこが実施主体のＯＦＦ－ＪＴを利用しましたか（あてはまるものすべてに○）。

1　自社で行った
2　親会社・グループ会社
3　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）
4　民間教育訓練機関
5　事業所で使用する機器等のメーカー
6　商工会議所など地域の経営者団体
7　業界団体
8　専修学校・各種学校
9　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）
10　高専、大学、大学院等
11　その他（具体的に：　　）

＜ここからすべての企業が回答＞

問１２　ものづくり人材の自己啓発（※）に対する支援を行っていますか（○は１つ）。

※自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味 、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

1　実施している　**→付問 12-1 へ進む**
2　実施していない　**→問１３へ進む**

付問 12-1　自己啓発に対してどのような支援を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1　受講料などの金銭的支援
2　社内での自主的な勉強会等に対する援助
3　教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与
4　就業時間の配慮
5　教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供
6　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
7　自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬
8　自己啓発の取り組みに対する人事考課における考慮
9　兼業・副業の推進・容認
10　その他（具体的に：　　）

＜ここからすべての企業が回答＞

問１３　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ますか（あてはまるものすべてに○）。

1　売上・利益の向上
2　技術水準や品質の向上
3　高付加価値製品・商品の開発
4　生産・加工にかかる作業時間の短縮
5　製品やサービスに対する顧客満足度の向上
6　注文に対する柔軟な対応の促進
7　不良率の低下
8　事業分野の拡大
9　企業イメージの向上
10　従業員の能力・スキルの底上げ
11　デジタル化への対応
12　新卒採用の応募の増加
13　中途採用の応募の増加
14　既存の従業員のモチベーションの向上
15　従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること
16　従業員の離職率の低下
17　異動や配置のしやすさの向上
18　新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになること
19　経験のある従業員の指導力の向上
20　その他（具体的に：　　）
21　特に期待することはない

問１４　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ますか（あてはまるものすべてに○）。

1　目標管理を通じた能力の棚卸し
2　能力評価制度の導入
3　個人ごとの育成計画の作成
4　キャリアコンサルタントの活用
5　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
6　社内公募制度の導入
7　社内広報等によるロールモデルの共有
8　資格や技能検定などの取得の奨励
9　自社の技能マップ（※）の作成
10　改善提案の奨励
11　小集団活動やＱＣサークルの奨励
12　自主的な研究開発への会社設備、予算、時間等の提供
13　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
14　e ラーニングの活用促進
15　その他（具体的に：　　）
16　特に何も行っていない

※ 技能マップ　：自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したもの。

問１５　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いますか（○は１つ）。

1　うまくいっている
2　ややうまくいっている
3　あまりうまくいっていない
4　うまくいっていない

問１６　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になっていますか（あてはまるものすべてに○）。

1　育てがいのある人材が集まらない
2　育成される人材にやる気・根気が足りない
3　人材を育成しても辞めてしまう
4　指導する人材が不足している
5　育成を行うための予算がない
6　育成を行う時間がない
7　育成の方法が分からない
8　適切な教育訓練機関がない
9　技術革新や業務変更が頻繁なため、育成が無駄になる
10　その他（具体的に：　　）
11　特に課題はない

問１７　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りますか（○は１つ）。

1　３年未満
2　３～５年未満
3　５～１０年未満
4　１０～２０年未満
5　２０年以上

問１８　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ますか（○は１つ）。

1　評価制度や基準に基づいて評価している
2　評価制度や基準はないが、評価している
3　評価を行っていない

問１９　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ますか（あてはまるものすべてに○）。

1　昇給（基本給の引き上げ）
2　技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給
3　賞与への反映
4　資格取得などに対する一時金の支給
5　役職等の昇進・昇格
6　正社員への転換
7　その他（具体的に：　　）
8　特に反映させていない

Ⅲ．人材育成・能力開発と技能継承の取組について

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を「**技能継承**」と定義します。

問２０　貴社では、技能継承をどの程度重視していますか（○は１つ）。

1　重視している
2　やや重視している
3　あまり重視していない
4　重視していない

問２１　以下のうち、貴社において技能継承が必要と考えているものはどれですか（あてはまるものすべてに○）。

1　正確・精緻に作業できる技
2　最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ
3　加工・作業方法を応用するなど創意工夫ができる力
4　トラブルや突発的なことが起きた時に対応できる力
5　事故や労働災害を未然に防ぐ力
6　継承すべき技能を言語化して人に伝える力
7　新しいことを発想できる独創性
8　その他（具体的に：　　）
9　特にない　**→付問 21-1 へ進む**

付問 21-1　技能継承が必要なものが特にないのは、なぜですか（あてはまるものすべてに○）。
※回答後、12 ページの問 27 に進む。

1　継承が必要なほど高度な技能がないから
2　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
3　継承しても自社の経営に対する貢献度が小さいから
4　機械やデジタル技術によって代替できるから
5　外部化(アウトソーシング)したから
6　その他（具体的に：　　）

※付問 21-1 を回答した人は、12 ページの問 27 に進んでください。

問２２　技能継承において、技能を伝えるものづくり人材の勤続年数と、技能継承の受け手となるものづくり人材の勤続年数は、それぞれどのくらいですか（それぞれあてはまるもの１つに○）。

	技能を伝えるものづくり人材	技能継承の受け手となるものづくり人材
３年未満	1	1
３～５年未満	2	2
５～１０年未満	3	3
１０～２０年未満	4	4
２０年以上	5	5

問２３　技能継承において、技能を伝えるものづくり人材と、技能継承の受け手となるものづくり人材は、それぞれどの程度確保できていますか（それぞれあてはまるもの１つに○）。

	技能を伝えるものづくり人材	技能継承の受け手となるものづくり人材
十分に確保できている	1	1
ある程度は確保できている	2	2
やや不足している	3	3
不足している	4	4

問２４　貴社では、技能継承を進めるため、どのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1　技能継承の対象となる者を選抜して訓練する
2　技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う
3　技能継承専任の指導者を選抜する
4　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
5　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
6　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
7　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
8　技能継承のための専門組織・部署を設置する
9　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
10　その他（具体的に：　　）
11　特に取組は行っていない

問２５　技能継承は会社としてうまくいっているとお考えですか（○は１つ）。

1	うまくいっている	3	あまりうまくいっていない
2	ややうまくいっている	4	うまくいっていない

「１」または「２」を選択した人は付問 25-1 へ進む

付問 25-1　うまくいっている理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　計画的にＯＪＴを実施しているから
2　ＯＦＦ－ＪＴ、自己啓発支援を十分に実施しているから
3　育成に十分な予算をかけているから
4　十分な時間をかけているから
5　若年従業員を十分に確保できているから
6　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
7　指導者を確保できているから
8　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
9　継承すべき技能を見極められているから
10　デジタル技術を上手く活用できているから
11　その他（具体的に：　　）
12　わからない

「３」または「４」を選択した人は付問 25-2 へ進む

付問 25-2　うまくいっていない理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　ＯＪＴが計画的に実施できていないから
2　ＯＦＦ－ＪＴ、自己啓発支援が十分に実施できていないから
3　育成のための予算が不足しているから
4　時間的な余裕がないから
5　若年従業員を十分に確保できていないから
6　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
7　指導者を確保できていないから
8　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
9　継承すべき技能が見極められていないから
10　デジタル技術を上手く活用できていないから
11　その他（具体的に：　　）
12　わからない

問２６　貴社における将来の技能継承について、どのようにお考えですか（○は１つ）。

1　不安がある　**→付問 26-1 へ進む**
2　やや不安がある　**→付問 26-1 へ進む**
3　あまり不安はない　**→問２７へ進む**
4　不安はない　**→問２７へ進む**

付問 26-1　どのようなことに不安がありますか（あてはまるものすべてに○）。

1　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）
2　中堅従業員が不足している
3　若手従業員が定着しない
4　若手が採用できない
5　外国人労働者など多様化する技能者への対応が困難
6　技術革新に伴う技能の変化・高度化、技能の必要性の変化
7　デジタル技術の導入が進んでいない
8　その他（具体的に：　　）

＜ここからすべての企業が回答＞

Ⅳ．デジタル技術の活用について

問２７　ものづくりにおいてデジタル技術を活用する目的は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　技能継承の円滑化
2　品質の向上
3　生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）
4　経費の削減
5　人手不足の解消
6　作業負担の軽減
7　作業効率の改善（労働時間の短縮等）
8　不良率の低下
9　その他（具体的に：　　）
10　デジタル技術を活用していない　**→14 ページのＦ１へ進む**

※問２７で選択肢「１」～「９」を選んだ方は、付問 27-1 と付問 27-2 に回答してください。

付問 27-1　デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけは何ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　経営者・役員からの発案
2　社内からの要望（経営者・役員以外）
3　支援機関（※）からの推薦
4　グループ企業・取引先からの要請
5　同業者からの推薦
6　ＩＴベンダー等からの推薦
7　国・地方公共団体からの補助金の活用
8　セミナー・イベントへの参加
9　新規事業開始（事業拡大）
10　その他（具体的に：　　）

※支援機関：商工会・商工会議所、事業者団体、各種公的機関、コンサルティング会社等

付問 27-2　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のはどなたですか（あてはまるものすべてに○）。

1　経営トップ
2　工場長・部門のリーダー
3　現場のものづくり人材
4　デジタル技術に精通した社員
5　社外の人材
6　その他（具体的に：　　）

※問２７で選択肢「１　技能継承の円滑化」を選んだ方は、付問 27-3 から付問 27-5 に回答してください。その他の方は 14 ページのＦ１に進んでください。

付問 27-3　技能継承の円滑化を進めるうえで、どのようなデジタル技術を活用していますか（あてはまるものすべてに○）。

1　ＶＲ／ＡＲ／ＭＲ／ＳＲ（※）
2　ＡＩ（人工知能：画像・言語認識技術、生成ＡＩ含む）
3　センサー
4　モーションキャプチャ
5　デジタル手順書・電子マニュアル
6　動画によるマニュアル作成・共有
7　その他（具体的に：　　）

※ 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）

付問 27-4　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りますか（あてはまるものすべてに○）。

1　継承すべき技術の見える化・標準化
2　教育にかかる時間の短縮
3　技能を伝える側の指導力向上
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
5　その他（具体的に：　　）
6　あまり効果はみられない

付問 27-5　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りますか（あてはまるものすべてに○）。

1　コストが負担となる
2　ノウハウの不足
3　時間的余裕がない
4　デジタル技術を活用できる人材の不足
5　技能を伝える側のデジタル技術への適応が難しい
6　技能を伝える側の協力を得るのが難しい
7　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
8　その他（具体的に：　　）
9　特に課題はない

Ⅴ. 貴社について

Ｆ１　貴社の設立時期は　（西暦）　　年

Ｆ２　貴社の従業員規模は、以下のどれにあたりますか（○は１つ）。

1　３０人未満
2　３０人～４９人
3　５０人～９９人
4　１００人～２９９人
5　３００人～９９９人
6　１，０００人以上

Ｆ３　貴社の資本金規模は、以下のどれにあたりますか（○は１つ）。

1　１，０００万円以下
2　１，０００万円超～１億円以下
3　１億円超～３億円以下
4　３億円超～１０億円以下
5　１０億円超

Ｆ４　貴社の業種は何ですか（主なもの１つだけに○）。

1　プラスチック製品製造業
2　鉄鋼業
3　非鉄金属製造業
4　金属製品製造業
5　はん用機械器具製造業
6　生産用機械器具製造業
7　業務用機械器具製造業
8　電子部品・デバイス・電子回路製造業
9　電気機械器具製造業
10　情報通信機械器具製造業
11　輸送用機械器具製造業
12　その他（具体的に：　　）

Ｆ５　貴社の主な生産・販売の活動分野は、以下のどれにあたりますか（○は１つ）。

1　最終製品を生産して、自社ブランドで販売する
2　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
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　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
5　受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する

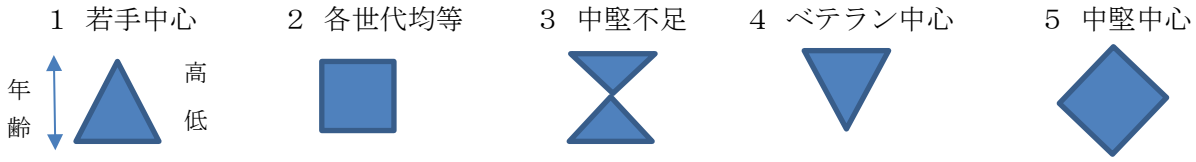
Ｆ６　貴社は、ものづくりにおいてどのような強みをもった企業ですか（あてはまるものすべてに○）。

1　高精度の加工・組立ができる
2　新製品や技術を開発できる
3　一人の技能者が複数の工程を担える
4　製造方法・生産システムの改善を行える
5　新たな生産工程を確立できる
6　特定の技術に関する高度な専門知識を持つ
7　工程を効率的に管理できる
8　品質管理が徹底されている
9　その他（具体的に：　　）
10　わからない

Ｆ７　貴社の特徴をあげるとすれば、以下のどれに近いですか（○は１つ）。

1　研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い
2　ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い
3　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
4　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
5　その他（具体的に：　　）

Ｆ８　貴社の年齢構成は、どのタイプにあてはまりますか（○は１つ）。



Ｆ９　売上総額、労働生産性の状況について、３年前と比較した変化をそれぞれお答えください（それぞれあてはまるもの１つに○）。
※３年前に創業していない場合は、創業初期との比較を記入してください。

	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）
売上総額	1	2	3	4	5
労働生産性（※）	1	2	3	4	5

※労働生産性：「付加価値額/従業員数」。付加価値額とは、総売上高から原材料費など外部調達費を差し引いた、貴社が新たに生み出した価値のこと。

※昨今の経済・経営環境の下での、ものづくり人材の確保・育成や技能継承について、行政への要望も含めて、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

調査結果は、令和８（2026）年の春頃に労働政策研究・研修機構のホームページに公表いたします。

【インタビュー調査のお願い】
本アンケート調査終了後、人材の確保・育成の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴社を訪問、またはオンラインツールを活用し、１時間～１時間 30 分程度、お話を伺いたいと思っています。
ご協力いただけるようでしたら、「１　協力可」に〇の上、下記「連絡先」にご記入ください。

１　協力可　　２　協力不可

（連絡先）
郵便番号：　　－
住　　所：　　都・道・府・県　　区・市・町・村
貴社名：
回答された方のお名前：　　所属部署：
電話番号：
E-Mail　：