

JILPT 調査シリーズ

No.265

2026年3月

ものづくり産業の人材育成・処遇と デジタル化に関する調査結果

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.265

2026年3月

ものづくり産業の人材育成・処遇と デジタル化に関する調査結果

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

近年、AI（人工知能）やビッグデータの活用など、さまざまなデジタルツールが企業に取り入れられている。我が国の基幹産業であるものづくり産業においても、デジタル化は急速に進んでおり、対応できる人材の確保や育成が重要な課題となっている。

また、デジタル化に対応する能力を含め、企業は従業員の能力・スキル向上を後押しする取り組みを推進しており、企業の技術向上や従業員のモチベーションアップにつながることを期待されている。

ものづくり産業において、デジタル化は各企業にどのように浸透しており、デジタル化に対応するためにどのような人材育成・能力開発の取り組みが行われているのだろうか。また、取り組みの成果を踏まえて、どのように処遇に反映されているのだろうか。

当機構では、こうした状況を把握するため、2023年12月に企業アンケート調査を実施した。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6年（2024年）5月に閣議決定された「令和5年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2024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3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
あらかわ そうた 荒川 創太	労働政策研究・研修機構 調査部主任調査員
ぐんじ まさと 郡司 正人	労働政策研究・研修機構 調査部リサーチフェロー
たなか みずほ 田中 瑞穂	労働政策研究・研修機構 調査部調査員
ふじもと まこと 藤本 真	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田中が行った。肩書きは調査実施時点。

本文中の用語の定義

- ・ **デジタル技術** : 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)、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)。
- ・ **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。
- ・ **正社員** : 従業員のうち、雇用期間の定めのない者であって、定められている1週間の所定労働時間で働いている、正社員・正職員として処遇されている者をいう。
- ・ **正社員以外** : 従業員のうち、上記正社員以外の者をいう (直接雇用されている「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」またはそれに近い名称で呼ばれている者などをいい、直接雇用されない派遣労働者および請負労働者は含まない)。

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 回答企業の属性	2
1. 業種	2
2. 資本金規模	3
3. 従業員数	3
4. 上場状況	4
5. 設立時期	5
6. 近年、特に資源を投入している取り組み	5
7. 2023年（調査実施年）の定期給与、夏季賞与の従業員1人当たり平均額	7
(1) 定期給与（6月支払い分）の従業員1人当たり平均額	7
(2) 夏季賞与の従業員1人当たり平均額	9
8. 雇用形態別にみた月例賃金の構成要素	10
(1) 正社員（管理職層）	10
(2) 正社員（非管理職層）	12
(3) 正社員以外	14
9. 売上総額、営業利益、労働生産性の、4年前および1年前からの変化	16
(1) 売上総額の4年前と比べた変化	16
(2) 売上総額の1年前と比べた変化	17
(3) 営業利益の4年前と比べた変化	18
(4) 営業利益の1年前と比べた変化	19
(5) 労働生産性の4年前と比べた変化	20
(6) 労働生産性の1年前と比べた変化	21
10. 労働生産性の向上分をどの分野に再投資したか	22
11. 脱炭素に向けて取り組んでいること	24
12. 脱炭素を進める上での課題	25
13. 脱炭素化に向けてどのような人材確保・育成の取り組みを行っているか	26
第3章 調査結果の概要	28
1. 人材育成の状況	28
1-1. 従業員の職業能力開発・向上のための「計画的なOJT」の実施状況	28
1-2. 「計画的なOJT」として実施していること	29
1-3. 従業員の職業能力開発・向上のためのOFF-JTの実施状況	31

1-4. デジタル技術に関する内容の OFF-JT として実施していること	32
1-5. 従業員の自己啓発に対する支援の実施状況	34
1-6. 自己啓発に対する支援として実施していること	36
1-7. 従業員の育成・能力開発による効果として期待していること	37
1-8. 従業員の育成・能力開発にあたりどのような環境整備を行っているか	39
1-9. 雇用形態別にみた職業能力評価の実施有無とその内容	40
(1) 正社員	40
(2) 正社員以外	41
1-10. 雇用形態別にみた、従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるよう に行った取り組み	43
(1) 正社員	43
(2) 正社員以外	44
1-11. 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感度合い	46
1-12. 従業員の育成・能力開発を行うことで経営面においてどのような効果を感じた か	47
1-13. 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感度合い	49
1-14. 従業員の育成・能力開発を行うことで人事面においてどのような効果を感じた か	50
1-15. 雇用形態別にみた、従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映方法	53
(1) 正社員	53
(2) 正社員以外	54
1-16. 社内の雰囲気・特徴について	55
2. デジタル技術の活用状況	62
2-1. ものづくりの工程・活動でのデジタル技術の活用状況	62
(1) デジタル技術活用の全体状況	62
(2) 業種別、規模別にみたデジタル技術活用の状況	63
2-2. どのようなデジタル技術を活用しているのか	74
2-3. デジタル技術を活用したことでどのような効果が出たか	76
2-4. デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していること	78
2-5. どのような方法でデジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成を実施している か	80
2-6. デジタル技術の活用に向けてどのようなレベルの人材を重点的に確保したいか	81
2-7. デジタル技術を活用しない理由	83
2-8. 民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修として、自社 の人材にも受講させたいと思うもの	84

2-9. 現在と今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方	86
(1) 現在におけるデジタル技術の活用に対する考え方	86
(2) 今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方	87
3. 賃上げにかかる状況	89
3-1. 2023年の賃上げの実施状況と、2019年、2022年それぞれの実施状況との比較	89
3-2. 賃上げを実施した理由	91
3-3. 賃上げを実施したことでどのような効果があったか	92
3-4. 賃上げを実施するための原資の確保のための取り組み	94
(1) 現在取り組んでいること	94
(2) 今後取り組みたいこと	95
3-5. 賃上げの実施を検討するにあたっての課題・障壁	97
4. 人材育成・能力開発を積極的に取り組む企業の経営面・人事面への効果や処遇の反映状況	99
4-1. 従業員の職業能力開発・向上のための各取り組み別にみた経営面・人事面への影響	99
(1) 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、経営面への効果の実感度合い	99
(2) 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、経営面で感じた効果の内容	100
(3) 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、人事面への効果の実感度合い	102
(4) 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、人事面で感じた効果の内容	103
4-2. 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた処遇等への影響	105
(1) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、正社員の処遇への反映状況	105
(2) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、正社員以外の処遇への反映状況	107
(3) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、賃上げの実施状況	109
4-3. 「計画的なOJT」またはOFF-JTを実施している企業における、経営面および人事面の効果の実感有無別にみた影響	110
(1) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、正社員の処遇への反映状況	110

(2) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、正社員以外の処遇への反映状況	111
(3) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、賃上げの実施状況	113
4-4. 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、近年、特に資源を投入している取 り組み	114
5. デジタル技術活用企業における人材育成・能力開発の取り組み状況	115
5-1. 「計画的なOJT」の実施状況	115
5-2. OFF-JTの実施状況	115
5-3. デジタル技術に関する内容のOFF-JTとして実施していること	116
5-4. 従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備	117
6. デジタル技術を活用している工程・活動ごと、活用しているデジタル技術ごとにみ た状況	118
6-1. デジタル技術を活用している工程・活動別にみた、デジタル技術活用後の効果	118
6-2. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術活用後の効果	119
6-3. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術の活用に向けた人材の確保・ 育成のために実施していること	120
6-4. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術の活用に向けて重点的に確保 したい人材のレベル	122
6-5. デジタル技術を活用している工程・活動別にみた、現在・今後のデジタル技術活 用に対する考え方	123
6-6. 活用しているデジタル技術別にみた、現在・今後のデジタル技術活用に対する考 え方	124
調査票	127
付属統計表	144

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

社会的に急速なデジタル化が進み、ものづくり産業においてもこの変化に応じた人材の確保や育成が重要な課題となっている。また、デジタル化に対応できる能力を含め、近年は企業が従業員の能力・スキル向上を後押しする取り組みが進んでおり、企業の技術向上や従業員のモチベーションアップにつながる事が期待される。

そこで、ものづくり産業におけるデジタル化の浸透とそれに対応する人材育成・能力開発の現状や、成果を踏まえた処遇の状況等を把握するため、企業アンケート調査を行った。

2. 調査名

「ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査」

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2万社。

総務省の経済センサス活動調査（令和3年版）確報集計での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

なお、抽出時の同調査機関の該当データ保有数は2万2,045社であり（2万社はその約91%にあたることになる）、経済センサス活動調査（令和3年版）の確報集計での上記調査対象該当企業数は、2万2,218社である（2万社はその約90%にあたることになる）。

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。

5. 調査実施機関

令和5（2023）年11月30日～12月15日。調査時点は同年10月1日とした。

6. 有効回答数

3,366社（16.8%）。

第2章 回答企業の属性

1. 業種

回答企業（n=3,366）の該当業種¹をみると、「金属製品製造業」が23.3%で最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（12.1%）、「輸送用機械器具製造業」（11.9%）、「プラスチック製品製造業」（11.3%）、「生産用機械器具製造業」（10.4%）などの順で高い（図表2-1）。

「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」を【素材関連】、「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」「輸送用機械器具製造業」を【機械関連】、「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」を【電子・電気、情報通信関連】——と3つの業種タイプに大括りすると、【素材関連】が42.9%、【機械関連】が31.5%、【電子・電気、情報通信関連】が18.5%という構成割合となっている。

従業員規模別（以下、「規模別」と略）にみると、「金属製品製造業」「生産用機械器具製造業」の割合は規模が小さくなるほど高く、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」の割合は規模が大きくなるほど高くなっている。業種タイプのカテゴリでは、【素材関連】で規模が小さくなるほど割合が高く、【機械関連】【電子・電気、情報通信関連】で規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

図表 2-1 業種(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	【素材関連】	【機械関連】	【電子・電気、情報通信関連】
計		3366	11.3	4.0	4.4	23.3	4.3	10.4	4.9	5.7	12.1	0.7	11.9	7.0	42.9	31.5	18.5
従業員規模別	50人以下	1346	9.1	4.1	3.7	28.8	3.7	12.9	5.1	3.9	11.1	1.1	8.8	7.8	45.6	30.4	16.2
	51人~100人	1106	13.0	3.3	4.7	24.1	5.7	9.0	4.7	5.4	11.8	0.8	11.3	6.1	45.1	30.7	18.1
	101人~300人	741	12.8	4.0	5.1	16.5	3.2	8.6	5.4	7.6	13.2	0.1	15.8	7.6	38.5	33.1	20.9
	301人以上	173	10.4	7.5	4.0	5.2	4.0	7.5	2.9	12.7	16.8	-	23.7	5.2	27.2	38.2	29.5

注)「-」は該当する企業がないこと（n=0）を示す。

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、それぞれ業種別にみると、プラスチック製品製造業11.3%（経済センサス12.6%）、鉄鋼業4.0%（同4.5%）、非鉄金属製造業4.4%（同3.0%）、金属製品製造業23.3%（同18.2%）、はん用機械器具製造業4.3%（同7.3%）、生産用機械器具製造業10.4%（同16.3%）、業務用機械器具製造業4.9%（同5.2%）、電子部品・デバイス・電子回路製造業5.7%（同6.4%）、電気機械器具製造業12.1%（同10.4%）、情報通信機械器具製造業0.7%（同2.4%）、輸送用機械器具製造業11.9%（同13.7%）となっている。

2. 資本金規模

資本金規模をみると、「1,000 万円超～1 億円以下」が 69.5%、「1,000 万円以下」が 21.9%で、9 割超の企業が 1 億円以下となっている（図表 2-2）。

規模別にみると、「1,000 万円以下」の割合は規模が小さくなるほど高くなる一方、「1 億円超～3 億円以下」「3 億円超～10 億円以下」「10 億円超」の割合は規模が大きくなるほど高くなっている。「10 億円超」の割合は「301 人以上」では 23.7%と 2 割台となっている。

図表 2-2 資本金規模(単位:%)

		n	以 下, 0 0 万 円	超 1 0 0 万 円 下	円 1 億 以 下	億 3 億 以 下	1 0 億 円 超
計		3366	21.9	69.5	3.7	3.2	1.7
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	23.5	66.5	4.2	4.2	1.6
	鉄鋼業	134	19.4	62.7	9.0	4.5	4.5
	非鉄金属製造業	147	17.0	72.1	4.8	4.1	2.0
	金属製品製造業	785	25.1	71.6	1.7	1.0	0.6
	はん用機械器具製造業	144	24.3	67.4	2.8	4.2	1.4
	生産用機械器具製造業	350	19.7	73.1	3.4	1.4	2.3
	業務用機械器具製造業	165	13.9	77.0	4.8	2.4	1.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	21.5	63.9	4.2	8.4	2.1
	電気機械器具製造業	408	18.6	72.5	3.9	3.4	1.5
	情報通信機械器具製造業	25	28.0	64.0	4.0	4.0	-
	輸送用機械器具製造業	401	24.2	65.1	3.0	4.2	3.5
その他	237	21.9	68.4	5.9	3.8	-	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	23.3	69.5	3.3	2.5	1.4
	機械関連	1060	21.1	69.9	3.4	3.0	2.5
	電子・電気、情報通信関連	624	19.9	69.6	4.0	5.0	1.6
	その他	237	21.9	68.4	5.9	3.8	-
従 業 員 規 模 別	50 人以下	1346	31.4	67.2	0.7	0.5	0.1
	51 人～100 人	1106	21.0	73.1	3.8	1.8	0.4
	101 人～300 人	741	10.1	73.3	7.6	7.6	1.5
	301 人以上	173	4.0	49.1	8.7	14.5	23.7

3. 従業員数

従業員数をみると、「50 人以下」が 40.0%、「51 人～100 人」が 32.9%、「101 人～300 人」が 22.0%、「301 人以上」が 5.1%となっている（図表 2-3）。

業種別にみると、「50 人以下」の割合は「情報通信機械器具製造業」で 60.0%にのぼり、「生産用機械器具製造業」（49.4%）、「金属製品製造業」（49.3%）も約 5 割にのぼる。「301 人以上」は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（11.5%）と「輸送用機械器具製造業」（10.2%）だけが 1 割超となっている（2 業種以外はすべて 1 割に満たない）。

図表 2-3 従業員数(単位:%)

		n	50人以下	51人～100人	101人～300人	301人以上
計		3366	40.0	32.9	22.0	5.1
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	32.2	38.0	25.1	4.7
	鉄鋼業	134	41.0	26.9	22.4	9.7
	非鉄金属製造業	147	34.0	35.4	25.9	4.8
	金属製品製造業	785	49.3	34.0	15.5	1.1
	はん用機械器具製造業	144	34.7	43.8	16.7	4.9
	生産用機械器具製造業	350	49.4	28.6	18.3	3.7
	業務用機械器具製造業	165	41.2	31.5	24.2	3.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	27.7	31.4	29.3	11.5
	電気機械器具製造業	408	36.8	32.1	24.0	7.1
	情報通信機械器具製造業	25	60.0	36.0	4.0	-
	輸送用機械器具製造業	401	29.4	31.2	29.2	10.2
	その他	237	44.3	28.3	23.6	3.8
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	42.5	34.5	19.7	3.3
	機械関連	1060	38.6	32.1	23.1	6.2
	電子・電気、情報通信関連	624	34.9	32.1	24.8	8.2
	その他	237	44.3	28.3	23.6	3.8

4. 上場状況

上場状況をみると、「非上場企業」が96.6%で9割超を占め、「上場企業」が1.7%となっている(図表2-4)。

規模別にみると、「非上場企業」の割合は300人以下の各規模区分ではいずれも9割を超える一方、「301人以上」では82.1%となっている。「上場企業」の割合は、「301人以上」では1割を超えており、15.6%となっている。

図表 2-4 上場状況(単位:%)

		n	上場企業	非上場企業	無回答
計		3366	1.7	96.6	1.8
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	2.1	95.8	2.1
	鉄鋼業	134	-	97.0	3.0
	非鉄金属製造業	147	1.4	97.3	1.4
	金属製品製造業	785	0.6	97.8	1.5
	はん用機械器具製造業	144	2.1	97.2	0.7
	生産用機械器具製造業	350	1.1	94.9	4.0
	業務用機械器具製造業	165	4.2	94.5	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	4.2	93.2	2.6
	電気機械器具製造業	408	1.7	97.5	0.7
	情報通信機械器具製造業	25	-	96.0	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	2.0	96.5	1.5
	その他	237	1.7	97.9	0.4
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	1.0	97.2	1.8
	機械関連	1060	2.1	95.8	2.2
	電子・電気、情報通信関連	624	2.4	96.2	1.4
	その他	237	1.7	97.9	0.4
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	0.7	97.3	1.9
	51人～100人	1106	0.7	98.3	1.0
	101人～300人	741	1.5	96.1	2.4
	301人以上	173	15.6	82.1	2.3

5. 設立時期

設立時期をみると、「1959年以前」が27.8%、「1960年～1969年」が21.7%、「1970年～1979年」が18.1%、「1980年～1989年」が14.9%、「1990年～1999年」が7.4%、「2000年以降」が10.2%となっている（図表2-5）。

業種別にみると、「1959年以前」の割合は「鉄鋼業」で40.3%と4割台で、「非鉄金属製造業」（37.4%）、「業務用機械器具製造業」（34.5%）などでも比較的高い。「2000年以降」の割合は、「情報通信機械器具製造業」（20.0%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（18.3%）などで比較的高い。

規模別にみると、「1959年以前」の割合は、規模が大きくなるほど高くなっており、「101人～300人」では3割超（32.7%）、「301人以上」では4割超（46.2%）におよぶ。「1970年～1979年」「1980年～1989年」「1990年～1999年」では、規模が小さくなるほど割合が高くなる傾向がみられる。

図表 2-5 設立時期(単位:%)

		前	1	1	1	1	降	
		9	1	1	1	1	2	
		5	6	7	8	9	0	
		9	0	0	0	0	0	
		年	年	年	年	年	年	
		以	5	5	5	5	以	
		n						
計		3366	27.8	21.7	18.1	14.9	7.4	10.2
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	17.9	26.4	18.7	19.5	8.2	9.2
	鉄鋼業	134	40.3	20.9	10.4	9.7	4.5	14.2
	非鉄金属製造業	147	37.4	25.2	11.6	11.6	6.8	7.5
	金属製品製造業	785	30.1	26.1	20.3	10.4	6.4	6.8
	はん用機械器具製造業	144	33.3	20.8	16.0	10.4	6.9	12.5
	生産用機械器具製造業	350	27.1	19.1	18.3	18.9	7.1	9.4
	業務用機械器具製造業	165	34.5	15.8	25.5	10.9	8.5	4.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	11.0	15.2	21.5	25.7	8.4	18.3
	電気機械器具製造業	408	26.0	18.6	17.9	16.2	9.6	11.8
	情報通信機械器具製造業	25	8.0	12.0	12.0	40.0	8.0	20.0
輸送用機械器具製造業	401	32.2	21.7	14.5	13.0	7.0	11.7	
	その他	237	27.0	17.7	18.1	16.9	7.2	13.1
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	28.6	25.6	18.1	12.9	6.7	8.2
	機械関連	1060	31.0	19.8	17.6	14.2	7.3	10.0
	電子・電気、情報通信関連	624	20.7	17.3	18.8	20.0	9.1	14.1
	その他	237	27.0	17.7	18.1	16.9	7.2	13.1
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	22.4	21.8	19.2	17.1	9.2	10.2
	51人～100人	1106	28.1	22.7	17.8	15.8	6.9	8.7
	101人～300人	741	32.7	22.4	17.7	11.9	5.3	10.1
	301人以上	173	46.2	11.0	12.1	5.2	5.2	20.2

6. 近年、特に資源を投入している取り組み

近年、特に資源を投入している取り組みを尋ねた結果をみると（複数回答）、「設備投資の増強」が63.4%で最も高い割合となっており、次いで「賃金など処遇の改善」（43.7%）、「採用の強化」（38.4%）、「作業環境の整備」（36.0%）、「人材育成・

能力開発の強化」(27.6%)、「デジタル技術の導入」(27.1%)、「人事諸制度(処遇制度や労働時間、休暇制度等)の整備」(25.6%)、「福利厚生の実施」(22.7%)、「営業力強化」(21.4%)などの順で高くなっている(図表2-6)。

業種別にみると、「設備投資の増強」の割合は、最も高い「非鉄金属製造業」が74.1%にのぼり、ほかにも「金属製品製造業」(73.1%)、「はん用機械器具製造業」(72.9%)、「プラスチック製品製造業」(72.0%)で7割を超える。「採用の強化」の割合は「業務用機械器具製造業」が唯一5割超(54.5%)となり、次いで高い「生産用機械器具製造業」は4割超(46.0%)にのぼっている。「作業環境の整備」の割合は「はん用機械器具製造業」が47.9%で、唯一4割台にのぼる。

業種タイプ別にみると、「設備投資の増強」「賃金など処遇の改善」などは【素材関連】が最も高く(それぞれ72.0%、46.5%)、「人材育成・能力開発の強化」は【電子・電気、情報通信関連】が最も高い(30.4%)。

規模別にみると、「採用の強化」「人材育成・能力開発の強化」「デジタル技術の導入」「人事諸制度(処遇制度や労働時間、休暇制度等)の整備」「脱炭素に向けた取り組み」「研究開発投資の増強」は、規模が大きくなるほど割合が高い一方、「営業力強化」や「内部留保の拡大」などの割合は規模が小さくなるほど高くなっている。

また、すべての規模区分で、最も割合が高い項目は「設備投資の増強」となっており、「50人以下」で5割台(56.0%)だが、51人以上の各規模区分ではいずれも6割台となっている。

「デジタル技術の導入」の割合は「50人以下」(22.4%)や「51人~100人」(25.9%)では2割台にとどまるが、「301人以上」では4割を超える(42.2%)。「採用の強化」や「人材育成・能力開発の強化」「人事諸制度(処遇制度や労働時間、休暇制度等)の整備」などの割合は、「50人以下」と比べて「301人以上」が20ポイント超上回っており、規模の大きい企業のほうが人材獲得や育成・能力開発、人事諸制度の整備に資源を投入する傾向があることが読み取れる。

図表 2-6 近年、特に資源を投入している取り組み(複数回答)(単位:%)

	n	設備投資の増強	賃金など処遇の改善	採用の強化	作業環境の整備	人材育成・能力開発の強化	デジタル技術の導入	人事諸制度(処遇制度等)の整備や労働時間、休暇制度等の導入	福利厚生充実	営業力強化	脱炭素に向けた取り組み	研究開発投資の増強	内部留保の拡大	その他	特になし	無回答	
計	3366	63.4	43.7	38.4	36.0	27.6	27.1	25.6	22.7	21.4	14.0	12.5	7.7	0.6	4.6	1.7	
業種別	プラスチック製品製造業	379	72.0	45.1	28.5	36.1	22.2	26.6	23.0	17.4	22.7	14.8	12.4	6.9	0.5	1.8	2.9
	鉄鋼業	134	62.7	43.3	34.3	38.1	26.1	22.4	27.6	29.1	21.6	9.7	3.0	4.5	-	3.7	2.2
	非鉄金属製造業	147	74.1	48.3	35.4	36.7	26.5	35.4	26.5	21.1	21.8	16.3	15.0	6.8	0.7	3.4	-
	金属製品製造業	785	73.1	47.4	37.3	37.7	27.5	25.6	25.0	23.8	22.9	11.6	8.3	9.0	0.8	4.5	1.3
	はん用機械器具製造業	144	72.9	51.4	36.8	47.9	28.5	27.8	26.4	20.8	22.9	15.3	9.0	0.7	4.9	0.7	
	生産用機械器具製造業	350	58.0	41.7	46.0	31.4	25.7	32.6	26.0	22.3	18.9	15.4	14.3	7.4	0.3	4.9	4.0
	業務用機械器具製造業	165	53.3	39.4	54.5	33.3	24.8	29.1	26.1	23.0	32.1	10.3	28.5	7.3	-	4.2	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	60.7	40.3	31.9	28.8	30.9	26.2	25.7	24.1	18.8	15.7	15.2	5.8	-	7.3	2.1
	電気機械器具製造業	408	53.7	38.0	40.2	35.3	30.4	26.5	25.7	21.8	21.6	11.5	15.9	8.1	0.7	4.7	1.2
	情報通信機械器具製造業	25	32.0	40.0	40.0	36.0	28.0	24.0	24.0	20.0	36.0	12.0	28.0	12.0	-	8.0	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	62.1	41.9	36.2	39.4	31.9	27.9	25.4	24.9	16.0	22.4	9.0	7.2	1.5	3.7	1.2
その他	237	44.3	43.9	45.6	31.6	27.4	20.7	29.1	23.2	19.4	10.1	11.4	8.0	-	8.9	0.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	72.0	46.5	34.5	37.2	25.9	26.6	24.8	22.4	22.6	12.7	9.6	7.8	0.6	3.6	1.7
	機械関連	1060	60.8	42.7	42.4	37.0	28.3	29.6	25.8	23.2	20.4	17.3	14.6	7.5	0.8	4.3	2.1
	電子・電気、情報通信関連	624	55.0	38.8	37.7	33.3	30.4	26.3	25.6	22.4	21.3	12.8	16.2	7.5	0.5	5.6	1.6
	その他	237	44.3	43.9	45.6	31.6	27.4	20.7	29.1	23.2	19.4	10.1	11.4	8.0	-	8.9	0.4
従業員規模別	50人以下	1346	56.0	40.0	31.8	32.8	21.3	22.4	20.9	20.4	23.0	9.0	10.1	8.4	0.7	6.8	1.9
	51人~100人	1106	68.4	46.0	38.7	37.6	27.3	25.9	24.1	22.2	21.2	13.8	11.8	8.2	0.6	4.2	0.9
	101人~300人	741	68.7	46.7	45.5	39.5	35.8	33.7	32.1	27.0	20.0	19.4	15.8	6.3	0.4	1.6	2.3
	301人以上	173	65.3	44.5	56.6	36.4	43.4	42.2	44.5	26.0	16.8	30.6	21.4	4.6	-	1.7	2.9

7. 2023年(調査実施年)の定期給与、夏季賞与の従業員1人当たり平均額

調査実施年である2023年における定期給与²(6月支払い分)および夏季賞与³について、それぞれ従業員1人当たり平均額⁴と、2019年(新型コロナウイルス感染症の感染拡大前)、2022年(調査実施年の1年前)それぞれにおける従業員1人当たり平均額との比較を、無回答を除いた結果でみていく。

(1) 定期給与(6月支払い分)の従業員1人当たり平均額

2023年の定期給与(6月支払い分)の従業員1人当たり平均額からみると(n=2,333)、「15万円未満」が1.7%、「15万円以上20万円未満」が7.9%、「20万円以上25万円未満」が18.0%、「25万円以上30万円未満」が30.0%、「30万円以上35万円未満」が21.8%、

² 定期給与は、「労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与のこと(所定外労働給与(時間外手当、休日出勤手当、深夜手当等)を含む)」と定義している。

³ 夏季賞与は、「当該年度における、特別に支払われた給与のうち、夏季の賞与を指す」と定義している。

⁴ 従業員数(6月末時点)、全従業員の定期給与総額(6月末時点)、夏季賞与の総額について、2023年の実績を尋ねた設問の回答結果をもとに、定期給与の従業員1人当たり平均額は「定期給与の総額(6月支払い分)÷従業員数(6月末時点)」、夏季賞与の従業員1人当たり平均額は「夏季賞与の総額÷従業員数(6月末時点)」で算出している。なお、2019年の従業員1人当たり平均額は2019年の実績、2022年の従業員1人当たり平均額は2022年の実績を尋ねた設問の回答結果をもとに、それぞれ同様の方法で算出している。また、算出するために必要な項目が無回答の企業は、各集計に含めていない。

「35万円以上40万円未満」が11.4%、「40万円以上」が9.2%となっている（図表2-7）。

業種別にみると、「40万円以上」の割合は、最も高い「情報通信機械器具製造業」が23.5%で、次いで「生産用機械器具製造業」が17.3%となっている。「35万円以上40万円未満」の割合は、最も高い「鉄鋼業」が唯一2割を上回り（22.5%）、次いで「業務用機械器具製造業」が17.5%となっている。

規模別にみると、「35万円以上40万円未満」の割合は、300人以下の各規模区分がいずれも1割前後にとどまるのに対し、「301人以上」では2割を超える（24.1%）。「40万円以上」の割合についても、300人以下の各規模区分では1割を下回るが、「301人以上」では16.4%にのぼり、大企業の1人当たり定期給与の平均額は比較的高い金額に分布していることがうかがえる。

図表2-7 2023年の定期給与(6月支払い分)の従業員1人当たり平均額

※「無回答」は除く(単位:%)

		n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満	2 2 5 0 万 円 未 満	3 2 0 5 万 円 未 満	3 3 5 0 万 円 未 満	4 3 0 5 万 円 未 満	4 0 万 円 以 上
計		2333	1.7	7.9	18.0	30.0	21.8	11.4	9.2
業 種 別	プラスチック製品製造業	260	1.2	9.2	26.2	33.1	18.5	7.3	4.6
	鉄鋼業	80	1.3	5.0	10.0	23.8	28.8	22.5	8.8
	非鉄金属製造業	107	0.9	10.3	17.8	28.0	21.5	11.2	10.3
	金属製品製造業	539	1.5	4.5	16.9	34.3	24.3	11.1	7.4
	はん用機械器具製造業	100	-	5.0	16.0	39.0	26.0	7.0	7.0
	生産用機械器具製造業	225	1.3	5.8	12.9	25.8	24.9	12.0	17.3
	業務用機械器具製造業	120	-	5.0	15.0	29.2	20.0	17.5	13.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	136	2.9	16.9	22.1	25.0	14.0	6.6	12.5
	電気機械器具製造業	303	1.3	11.2	21.5	28.1	19.1	10.6	8.3
	情報通信機械器具製造業	17	-	17.6	29.4	11.8	11.8	5.9	23.5
	輸送用機械器具製造業	272	2.9	9.2	16.5	32.0	21.0	13.6	4.8
その他	174	4.0	7.5	14.9	23.0	23.6	13.8	13.2	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	986	1.3	6.4	18.9	32.5	22.8	11.1	7.1
	機械関連	717	1.5	6.8	15.1	30.5	22.7	12.8	10.5
	電子・電気、情報通信関連	456	1.8	13.2	21.9	26.5	17.3	9.2	10.1
	その他	174	4.0	7.5	14.9	23.0	23.6	13.8	13.2
従 業 員 規 模 別	50人以下	926	2.3	8.4	16.7	30.7	20.1	12.0	9.8
	51人～100人	800	1.3	7.5	20.0	31.0	22.5	9.1	8.6
	101人～300人	491	1.0	8.6	18.7	30.1	23.2	11.2	7.1
	301人以上	116	2.6	4.3	11.2	17.2	24.1	24.1	16.4

2023年の回答状況を、2019年、2022年のそれぞれにおける従業員1人当たり平均額と比較してみると、「35万円以上40万円未満」の割合は2019年から2023年に年次が進むに連れて高くなっている。従業員1人当たり平均額の平均値(単位:円)についても、2019年から2023年まで年次が進むに連れて高くなっている(図表2-8)。

図表 2-8 定期給与の従業員 1 人当たり平均額の 3 力年比較(単位:%)

	n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 以 満 上	2 2 5 0 万 円 未 以 満 上	3 2 0 5 万 円 未 以 満 上	3 3 5 0 万 円 未 以 満 上	4 3 0 5 万 円 未 以 満 上	4 0 万 円 以 上	平 均 （ 円 ）
2019年	2260	2.3	9.4	20.5	29.9	20.1	9.5	8.3	299754.4
2022年	2316	2.1	7.6	20.2	29.7	21.9	10.3	8.3	303132.0
2023年	2333	1.7	7.9	18.0	30.0	21.8	11.4	9.2	309196.2

(2)夏季賞与の従業員 1 人当たり平均額

2023 年の夏季賞与の従業員 1 人当たり平均額をみると (n=2,504)、「15 万円未満」が 24.7%、「15 万円以上 20 万円未満」が 9.8%、「20 万円以上 25 万円未満」が 10.5%、「25 万円以上 30 万円未満」が 10.7%、「30 万円以上 35 万円未満」が 8.5%、「35 万円以上 40 万円未満」が 7.4%、「40 万円以上 45 万円未満」が 6.4%、「45 万円以上 50 万円未満」が 4.7%、「50 万円以上 55 万円未満」が 4.2%、「55 万円以上 60 万円未満」が 3.2%、「60 万円以上」が 10.0%となっている (図表 2-9)。

業種別にみると、「15 万円未満」の割合は「情報通信機械器具製造業」(47.4%) が唯一 4 割台で、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(36.8%) や「プラスチック製品製造業」(30.8%) でも 3 割を超えている。「60 万円以上」の割合は、「鉄鋼業」(23.3%) や「業務用機械器具製造業」(20.6%) で 2 割を超えている。

規模別にみると、「15 万円未満」の割合は「50 人以下」で 31.5%にのぼる。「60 万円以上」の割合は、300 人未満の各規模区分ではいずれも 2 割に満たないが、「301 人以上」では 3 割台 (37.2%) となっている。

図表 2-9 2023 年の夏季賞与の従業員 1 人当たり平均額

※「無回答」は除く(単位:%)

		n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満	2 2 5 0 万 円 未 満	3 2 0 5 万 円 未 満	3 3 5 0 万 円 未 満	4 3 0 5 万 円 未 満	4 4 5 0 万 円 未 満	5 4 0 5 万 円 未 満	5 5 0 5 万 円 未 満	6 5 0 5 万 円 未 満	6 0 0 5 万 円 未 満	6 0 0 5 万 円 未 満
計		2504	24.7	9.8	10.5	10.7	8.5	7.4	6.4	4.7	4.2	3.2	10.0	
業 種 別	プラスチック製品製造業	279	30.8	13.3	10.8	11.1	7.9	7.5	5.0	2.2	4.3	2.9	4.3	
	鉄鋼業	86	12.8	10.5	8.1	16.3	7.0	2.3	2.3	4.7	7.0	5.8	23.3	
	非鉄金属製造業	113	24.8	8.0	9.7	8.8	8.0	11.5	7.1	3.5	3.5	3.5	11.5	
	金属製品製造業	586	24.4	11.1	13.8	10.9	8.4	8.9	6.5	3.4	3.6	2.7	6.3	
	はん用機械器具製造業	103	16.5	8.7	7.8	9.7	16.5	9.7	7.8	8.7	4.9	1.9	7.8	
	生産用機械器具製造業	239	15.1	9.6	10.0	8.4	9.2	7.1	9.6	7.1	5.9	2.1	15.9	
	業務用機械器具製造業	126	17.5	9.5	8.7	11.9	5.6	5.6	5.6	3.2	7.1	4.8	20.6	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	152	36.8	9.2	7.9	9.2	5.9	6.6	5.3	3.3	2.6	3.3	9.9	
	電気機械器具製造業	319	25.1	8.5	9.7	11.9	10.3	5.6	6.0	5.3	4.4	2.8	10.3	
	情報通信機械器具製造業	19	47.4	10.5	5.3	5.3	-	5.3	10.5	-	-	5.3	10.5	
	輸送用機械器具製造業	297	25.3	9.4	10.4	9.4	5.4	9.1	8.8	6.1	2.4	3.4	10.4	
その他	185	29.7	5.9	8.6	11.9	11.9	4.3	3.2	7.0	4.9	4.3	8.1		
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1064	25.2	11.3	12.1	11.2	8.1	8.3	5.8	3.2	4.0	3.1	7.7	
	機械関連	765	19.6	9.4	9.7	9.5	8.1	8.0	8.4	6.3	4.6	3.0	13.5	
	電子・電気、情報通信関連	490	29.6	8.8	9.0	10.8	8.6	5.9	5.9	4.5	3.7	3.1	10.2	
	その他	185	29.7	5.9	8.6	11.9	11.9	4.3	3.2	7.0	4.9	4.3	8.1	
従 業 員 規 模 別	50人以下	992	31.5	10.5	12.1	11.8	7.6	5.8	5.0	3.8	2.8	2.6	6.5	
	51人~100人	851	24.0	10.7	10.7	10.5	10.6	7.6	7.1	4.5	4.0	2.4	8.1	
	101人~300人	532	14.8	8.8	8.8	10.5	8.1	10.2	8.5	6.2	6.2	4.9	13.0	
	301人以上	129	17.8	3.1	3.9	3.9	3.1	7.0	4.7	6.2	7.8	5.4	37.2	

従業員 1 人当たり平均額を 2019 年、2022 年、2023 年の 3 カ年で比較すると、「60 万円以上」の割合は 2019 年から 2023 年に年次が進むに連れて高くなっている。従業員 1 人当たり平均額の平均値についても、2019 年から 2023 年まで年次が進むに連れて高くなっている (図表 2-10)。

図表 2-10 夏季賞与の従業員 1 人当たり平均額の 3 カ年比較 (単位:%)

	n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満	2 2 5 0 万 円 未 満	3 2 0 5 万 円 未 満	3 3 5 0 万 円 未 満	4 3 0 5 万 円 未 満	4 4 5 0 万 円 未 満	5 4 0 5 万 円 未 満	5 5 0 5 万 円 未 満	6 5 0 5 万 円 未 満	6 0 0 5 万 円 未 満	平均 (円)
2019年	2439	26.9	9.9	11.6	10.7	8.3	7.3	5.8	4.8	3.8	2.6	8.2	290992.3
2022年	2485	26.1	10.0	11.4	10.1	8.0	7.7	5.3	4.6	4.4	2.6	9.7	301991.3
2023年	2504	24.7	9.8	10.5	10.7	8.5	7.4	6.4	4.7	4.2	3.2	10.0	310469.7

8. 雇用形態別にみた月例賃金の構成要素

正社員 (管理職層)、正社員 (非管理職層)、正社員以外の雇用形態について、それぞれの月例賃金の構成要素をみていく。

(1) 正社員 (管理職層)

正社員 (管理職層) における月例賃金の構成要素についてみると (複数回答)、「役割・

「職責給」が 66.6%で、「職能給」が 61.9%、「職務給」が 47.4%、「年齢・勤続給」が 40.7%などとなっている（図表 2-11）。

業種別にみると、「役割・職責給」の割合は「電気機械器具製造業」で 70.8%と 7 割を超え、「はん用機械器具製造業」（69.4%）や「業務用機械器具製造業」（69.1%）でも 7 割近くにのぼる。「職務給」の割合は「鉄鋼業」で 56.7%と比較的高く、「年齢・勤続給」の割合は「はん用機械器具製造業」（48.6%）や「鉄鋼業」（46.3%）で比較的高い。

規模別にみると、「成果・業績給」の割合は、300 人以下の各規模区分でいずれも 2 割に満たないが、「301 人以上」で 3 割を超える（30.1%）。「年齢・勤続給」の割合は、「50 人以下」で 40.1%、「51 人～100 人」で 43.6%、「101 人～300 人」で 41.8%と、いずれも 4 割を超えるが、「301 人以上」では 22.5%と、2 割台にとどまっている。

図表 2-11 正社員（管理職層）における月例賃金の構成要素（複数回答）（単位：%）

		n	職 責 割 給	職 能 給	職 務 給	勤 年 続 給	業 成 績 給	そ の 他	無 回 答
計		3366	66.6	61.9	47.4	40.7	19.0	3.9	12.3
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	64.9	64.6	46.7	37.2	18.2	3.2	13.2
	鉄鋼業	134	64.9	63.4	56.7	46.3	13.4	2.2	11.9
	非鉄金属製造業	147	66.7	66.0	47.6	40.8	17.0	2.7	12.2
	金属製品製造業	785	65.7	63.1	48.4	43.8	20.0	3.1	12.2
	はん用機械器具製造業	144	69.4	56.9	50.0	48.6	20.1	1.4	10.4
	生産用機械器具製造業	350	67.1	60.6	43.1	39.7	15.1	4.0	14.9
	業務用機械器具製造業	165	69.1	63.0	48.5	44.2	19.4	3.6	8.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	64.9	52.9	47.6	25.1	17.8	2.1	13.6
	電気機械器具製造業	408	70.8	61.5	44.4	40.2	22.8	4.2	11.5
	情報通信機械器具製造業	25	60.0	64.0	52.0	32.0	24.0	4.0	12.0
	輸送用機械器具製造業	401	67.1	62.3	47.1	43.4	19.5	6.2	11.5
	その他	237	62.4	60.8	48.9	37.1	19.8	7.6	12.7
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	65.5	63.8	48.7	42.0	18.6	3.0	12.5
	機械関連	1060	67.7	61.1	46.4	43.0	18.1	4.4	12.0
	電子・電気、情報通信関連	624	68.6	59.0	45.7	35.3	21.3	3.5	12.2
	その他	237	62.4	60.8	48.9	37.1	19.8	7.6	12.7
従 業 員 規 模 別	50 人以下	1346	65.4	61.8	47.3	40.1	17.8	4.0	12.6
	51 人～100 人	1106	67.3	63.6	51.7	43.6	19.3	3.6	12.4
	101 人～300 人	741	67.9	61.0	44.5	41.8	18.2	3.9	11.7
	301 人以上	173	65.9	54.9	32.9	22.5	30.1	4.0	11.0

月例賃金の構成要素として選択した項目のなかから、最もウェイトが高い項目を 1 つ選んでもらったところ（n=2,953）、「職能給」が 40.1%で最も高く、次いで「役割・職責給」（23.0%）、「職務給」（14.0%）、「年齢・勤続給」（12.6%）などの順で高い（図表 2-12）。

業種別にみると、「職能給」の割合は「非鉄金属製造業」（45.0%）や「鉄鋼業」（44.9%）で比較的高くなっている。「役割・職責給」「成果・業績給」の割合は、「情報通信機械器具

製造業」で比較的高い（それぞれ 40.9%、13.6%）。

規模別にみると、「役割・職責給」の割合は、300 人以下の各規模区分でいずれも 2 割台にとどまるのに対し、「301 人以上」では 3 割を超える（33.1%）。また、「成果・業績給」の割合は、緩やかではあるものの規模が大きくなるほど高くなっている。

図表 2-12 正社員(管理職層)における月例賃金の構成要素で最もウェイトが高い項目(単位:%)

	n	職 能 給	職 役 割 給	職 務 給	勤 年 続 給	業 成 績 給	そ の 他	無 回 答	
計	2953	40.1	23.0	14.0	12.6	5.3	1.6	3.4	
業 種 別	プラスチック製品製造業	329	43.8	22.2	15.8	8.5	5.8	0.9	3.0
	鉄鋼業	118	44.9	18.6	13.6	16.1	2.5	0.8	3.4
	非鉄金属製造業	129	45.0	17.8	18.6	14.0	2.3	0.8	1.6
	金属製品製造業	689	37.6	21.9	13.9	15.7	5.2	1.2	4.5
	はん用機械器具製造業	129	36.4	25.6	14.0	10.1	4.7	1.6	7.8
	生産用機械器具製造業	298	42.3	23.2	10.4	13.8	5.4	1.3	3.7
	業務用機械器具製造業	151	41.1	21.9	17.2	11.9	2.0	2.0	4.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	165	37.0	25.5	18.2	9.7	3.6	1.2	4.8
	電気機械器具製造業	361	39.6	29.1	12.2	9.4	7.2	1.4	1.1
	情報通信機械器具製造業	22	31.8	40.9	9.1	4.5	13.6	-	-
	輸送用機械器具製造業	355	42.3	20.0	13.8	13.2	6.5	2.0	2.3
その他	207	36.2	22.7	12.6	14.5	5.8	5.8	2.4	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1265	40.6	21.3	14.9	13.7	4.8	1.0	3.7
	機械関連	933	41.3	22.1	13.3	12.8	5.1	1.7	3.8
	電子・電気、情報通信関連	548	38.5	28.5	13.9	9.3	6.4	1.3	2.2
	その他	207	36.2	22.7	12.6	14.5	5.8	5.8	2.4
従 業 員 規 模 別	50人以下	1176	40.1	22.6	14.8	12.4	4.8	1.4	3.8
	51人～100人	969	40.9	21.2	15.0	12.6	4.9	2.2	3.4
	101人～300人	654	39.9	23.9	12.4	14.1	5.7	1.2	2.9
	301人以上	154	37.0	33.1	9.1	8.4	9.7	1.3	1.3

(2) 正社員(非管理職層)

正社員(非管理職層)における月例賃金の構成要素についてみると(複数回答)、「職能給」が 60.8%で、「年齢・勤続給」が 46.6%、「職務給」が 41.6%、「役割・職責給」が 38.3%などとなっている(図表 2-13)。

業種別にみると、「職能給」の割合は「情報通信機械器具製造業」が 72.0%で、唯一 7 割を超え、全体計と比べて 10 ポイント以上上回っている。「年齢・勤続給」の割合は「はん用機械器具製造業」(53.5%)、「鉄鋼業」(52.2%)、「輸送用機械器具製造業」(51.9%)で 5 割を超える。

規模別にみると、「職能給」の割合は、規模が大きくなるほど高くなっており、「役割・職責給」の割合もおおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向がみとれる。「成果・業績給」の割合は、300 人以下の各規模区分でいずれも 2 割に満たないが、「301 人以上」は

27.2%におよんでいる。

図表 2-13 正社員(非管理職層)における月例賃金の構成要素(複数回答)(単位:%)

	n	職能給	勤年・ 続給・ 給	職務給	職責割給・ 給	業成・ 績給・ 給	その他	無回答	
計	3366	60.8	46.6	41.6	38.3	19.1	4.1	14.6	
業種別	プラスチック製品製造業	379	61.5	41.7	43.5	35.4	16.4	4.2	15.0
	鉄鋼業	134	64.2	52.2	49.3	45.5	14.2	1.5	17.9
	非鉄金属製造業	147	61.2	49.7	44.2	37.4	22.4	2.0	13.6
	金属製品製造業	785	59.4	48.8	40.8	36.6	20.6	2.9	16.1
	はん用機械器具製造業	144	61.8	53.5	41.0	38.9	16.7	1.4	12.5
	生産用機械器具製造業	350	59.4	44.3	34.9	37.7	15.7	4.9	16.9
	業務用機械器具製造業	165	63.6	49.7	46.1	44.2	20.0	4.8	9.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	54.5	36.6	39.3	42.4	16.2	2.6	15.2
	電気機械器具製造業	408	64.7	45.1	43.9	38.7	22.1	4.4	12.7
	情報通信機械器具製造業	25	72.0	44.0	44.0	28.0	32.0	4.0	8.0
	輸送用機械器具製造業	401	62.1	51.9	40.6	37.7	20.0	5.5	13.7
その他	237	56.1	40.9	42.2	40.1	19.0	9.3	13.9	
業種タイプ別	素材関連	1445	60.6	47.3	42.6	37.2	19.1	3.0	15.7
	機械関連	1060	61.4	49.2	39.6	38.9	18.1	4.6	14.0
	電子・電気、情報通信関連	624	61.9	42.5	42.5	39.4	20.7	3.8	13.3
	その他	237	56.1	40.9	42.2	40.1	19.0	9.3	13.9
従業員規模別	50人以下	1346	58.8	43.6	40.4	34.9	19.1	4.3	16.1
	51人～100人	1106	60.6	48.8	45.1	38.4	19.3	3.8	14.1
	101人～300人	741	63.0	48.9	40.6	43.3	16.9	3.9	13.4
	301人以上	173	67.1	45.7	32.9	42.8	27.2	5.8	11.0

月例賃金の構成要素として選択した項目のなかから、最もウェイトが高い項目を1つ選んでもらったところ (n=2,875)、「職能給」が44.0%で最も高く、次いで「年齢・勤続給」(20.7%)、「職務給」(15.0%)などの順で高くなっている(図表 2-14)。

業種別にみると、「職能給」の割合は最も高い「情報通信機械器具製造業」(52.2%)で唯一5割を超えており、「成果・業績給」の割合でも「情報通信機械器具製造業」が21.7%で突出して高くなっている。

規模別にみると、「職能給」の割合は、規模が大きくなるほど高くなっており、「301人以上」は50.0%にのぼっている。

図表 2-14 正社員(非管理職層)における月例賃金の構成要素で最もウェイトが高い項目(単位:%)

	n	職 能 給	勤 年 続 給・ 給	職 務 給	職 役 割 給・ 給	業 成 績 給・ 給	そ の 他	無 回 答	
計	2875	44.0	20.7	15.0	8.7	6.7	2.1	2.9	
業 種 別	プラスチック製品製造業	322	47.8	17.1	18.3	9.3	3.7	1.2	2.5
	鉄鋼業	110	44.5	23.6	16.4	6.4	6.4	0.9	1.8
	非鉄金属製造業	127	46.5	25.2	15.0	7.1	4.7	0.8	0.8
	金属製品製造業	659	40.8	24.7	13.7	7.9	7.1	1.5	4.2
	はん用機械器具製造業	126	40.5	19.0	17.5	8.7	6.3	1.6	6.3
	生産用機械器具製造業	291	44.3	21.3	11.0	9.3	7.6	2.7	3.8
	業務用機械器具製造業	149	44.3	20.1	16.8	6.7	6.7	2.7	2.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	162	42.0	19.8	15.4	12.3	4.9	1.9	3.7
	電気機械器具製造業	356	46.9	15.2	16.9	9.6	8.7	2.0	0.8
	情報通信機械器具製造業	23	52.2	8.7	8.7	4.3	21.7	-	4.3
	輸送用機械器具製造業	346	46.8	22.0	11.8	9.0	6.4	2.0	2.0
その他	204	38.2	19.1	18.1	8.8	6.9	6.9	2.0	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1218	43.6	22.7	15.3	8.0	5.9	1.3	3.2
	機械関連	912	44.7	21.1	13.2	8.7	6.8	2.3	3.3
	電子・電気、情報通信関連	541	45.7	16.3	16.1	10.2	8.1	1.8	1.8
	その他	204	38.2	19.1	18.1	8.8	6.9	6.9	2.0
従 業 員 規 模 別	50人以下	1129	42.4	19.8	15.3	8.8	8.2	2.3	3.2
	51人～100人	950	43.6	20.4	17.1	6.8	6.4	2.4	3.3
	101人～300人	642	45.8	23.8	12.3	10.0	4.5	1.4	2.2
	301人以上	154	50.0	16.2	10.4	14.3	5.8	1.9	1.3

(3) 正社員以外

正社員以外における月例賃金の構成要素についてみると(複数回答)、「職能給」が35.2%で、「職務給」が24.4%、「年齢・勤続給」が23.4%、「役割・職責給」が13.2%などとなっている(図表 2-15)。

業種別にみると、「職能給」の割合は「非鉄金属製造業」(44.2%)や「電気機械器具製造業」(40.0%)で4割以上となっている。「職務給」の割合は「情報通信機械器具製造業」(32.0%)や「鉄鋼業」(31.3%)で3割を超え、比較的高い。「成果・業績給」の割合は「情報通信機械器具製造業」が20.0%で、唯一2割に達しており、「年齢・勤続給」の割合は「はん用機械器具製造業」が29.2%と、3割近くにのぼっている。

規模別にみると、「役割・職責給」の割合は規模が大きくなるほど高くなっている。

図表 2-15 正社員以外における月例賃金の構成要素(複数回答)(単位:%)

	n	職能給	職務給	勤年続給・給	職役割給・給	業成果給・給	その他	無回答	
計	3366	35.2	24.4	23.4	13.2	9.5	11.7	22.7	
業種別	プラスチック製品製造業	379	37.5	23.7	22.7	9.0	10.0	12.9	20.6
	鉄鋼業	134	35.8	31.3	23.1	19.4	6.7	6.7	30.6
	非鉄金属製造業	147	44.2	25.9	20.4	10.2	9.5	8.2	23.1
	金属製品製造業	785	33.1	24.3	24.2	12.5	10.4	9.7	25.2
	はん用機械器具製造業	144	32.6	21.5	29.2	17.4	9.7	11.1	21.5
	生産用機械器具製造業	350	32.3	24.0	22.3	12.9	8.6	10.3	27.7
	業務用機械器具製造業	165	37.0	26.1	24.8	10.9	7.9	10.9	19.4
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	34.6	22.0	22.5	13.1	11.5	9.4	21.5
	電気機械器具製造業	408	40.0	24.0	22.5	13.7	9.1	12.5	17.4
	情報通信機械器具製造業	25	32.0	32.0	12.0	12.0	20.0	8.0	20.0
	輸送用機械器具製造業	401	33.2	24.9	23.9	14.2	9.0	16.2	21.9
	その他	237	33.8	23.2	23.2	17.3	8.4	17.3	19.8
業種タイプ別	素材関連	1445	35.6	25.0	23.3	12.0	9.9	10.1	24.3
	機械関連	1060	33.4	24.3	24.2	13.7	8.8	12.7	23.4
	電子・電気、情報通信関連	624	38.0	23.7	22.1	13.5	10.3	11.4	18.8
	その他	237	33.8	23.2	23.2	17.3	8.4	17.3	19.8
従業員規模別	50人以下	1346	32.3	21.9	23.0	12.3	10.3	10.3	27.6
	51人～100人	1106	35.4	27.5	24.8	13.4	9.9	11.5	20.2
	101人～300人	741	39.8	25.0	22.9	13.8	7.3	13.2	19.2
	301人以上	173	37.0	22.0	19.1	16.2	10.4	16.8	15.6

月例賃金の構成要素として選択した項目のなかから、最もウェイトが高い項目を1つ選んでもらったところ (n=2,603)、「職能給」が 34.9%で最も高く、次いで「年齢・勤続給」(18.4%)、「職務給」(17.8%)などの順で高くなっている(図表 2-16)。

業種別にみると、「職能給」の割合は最も高い「非鉄金属製造業」が 46.9%と、唯一4割を超えており、以下、「プラスチック製品製造業」(39.5%)、「電気機械器具製造業」(38.3%)、「業務用機械器具製造業」(37.6%)などと続いている。「職務給」「成果・業績給」の割合は、「情報通信機械器具製造業」で比較的高い(それぞれ 25.0%、20.0%)。

規模別にみると、「年齢・勤続給」「成果・業績給」の割合は規模が小さくなるほど高くなっている。

図表 2-16 正社員以外における月例賃金の構成要素で最もウェイトが高い項目(単位:%)

	n	職能給	勤年 続給・ 年齢給	職務給	職役 割給・ 割給	業成 績給・ 結果給	その他	無回答	
計	2603	34.9	18.4	17.8	6.9	6.0	12.4	3.6	
業種別	プラスチック製品製造業	301	39.5	15.3	18.9	5.0	5.6	13.3	2.3
	鉄鋼業	93	33.3	19.4	19.4	11.8	5.4	6.5	4.3
	非鉄金属製造業	113	46.9	17.7	16.8	2.7	5.3	9.7	0.9
	金属製品製造業	587	34.2	21.1	18.2	5.6	6.3	10.4	4.1
	はん用機械器具製造業	113	27.4	19.5	18.6	7.1	7.1	14.2	6.2
	生産用機械器具製造業	253	34.0	17.0	17.4	8.3	7.1	10.7	5.5
	業務用機械器具製造業	133	37.6	18.8	19.5	6.0	4.5	9.0	4.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	150	32.0	19.3	15.3	8.0	8.0	10.7	6.7
	電気機械器具製造業	337	38.3	17.8	18.1	6.8	5.3	12.2	1.5
	情報通信機械器具製造業	20	25.0	5.0	25.0	10.0	20.0	10.0	5.0
	輸送用機械器具製造業	313	31.9	17.9	16.3	8.3	5.1	17.3	3.2
その他	190	28.9	18.9	16.8	8.9	4.7	18.9	2.6	
業種タイプ別	素材関連	1094	36.9	19.0	18.4	5.7	5.9	10.8	3.3
	機械関連	812	32.9	18.0	17.5	7.8	5.9	13.4	4.6
	電子・電気、情報通信関連	507	35.9	17.8	17.6	7.3	6.7	11.6	3.2
	その他	190	28.9	18.9	16.8	8.9	4.7	18.9	2.6
従業員規模別	50人以下	975	34.1	19.4	16.8	6.8	7.9	11.5	3.6
	51人～100人	883	33.3	18.8	18.9	6.5	6.1	11.9	4.5
	101人～300人	599	38.9	17.4	17.9	6.7	3.5	13.7	2.0
	301人以上	146	33.6	14.4	17.8	11.0	2.7	15.8	4.8

9. 売上総額、営業利益、労働生産性の、4年前および1年前からの変化

調査時点（2023年10月1日時点）の売上総額、営業利益、労働生産性⁵について、それぞれ4年前（2019年10月1日時点。新型コロナウイルス感染症の感染拡大前）および1年前（2022年10月1日時点）と比べて変化をみていく。

(1) 売上総額の4年前と比べての変化

売上総額についてみると、4年前と比べて結果では、「増加（10%以上）」が27.2%、「やや増加（5%以上10%未満）」が15.4%、「横ばい（5%未満の増減）」が17.7%、「やや減少（5%以上10%未満）」が10.0%、「減少（10%以上）」が18.7%となっており、増加していると認識する割合（「増加」+「やや増加」、42.5%）が、減少していると認識する割合（「やや減少」+「減少」、28.7%）を上回っている（図表 2-17）。

業種別にみると、「情報通信機械器具製造業」を除くすべての業種で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回っており、特に「非鉄金属製造業」や「鉄鋼業」は増加していると認識する割合が5割台におよぶ（それぞれ55.1%、53.7%）。

規模別にみると、増加していると認識する割合は「301人以上」では49.1%と、5割近く

⁵ 労働生産性は、「付加価値額/従業員数」と定義している。なお、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、企業が新たに生み出した価値のことを示している。

にのぼっている。

図表 2-17 売上総額の 4 年前からの変化 (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」) の割合	(「やや減少」+「減少」) の割合
計		3366	27.2	15.4	17.7	10.0	18.7	11.1	42.5	28.7
業種別	プラスチック製品製造業	379	24.0	19.8	19.3	9.2	16.9	10.8	43.8	26.1
	鉄鋼業	134	38.8	14.9	14.9	6.7	11.2	13.4	53.7	17.9
	非鉄金属製造業	147	37.4	17.7	15.0	5.4	15.6	8.8	55.1	21.1
	金属製品製造業	785	28.8	16.9	17.5	8.4	17.7	10.7	45.7	26.1
	はん用機械器具製造業	144	28.5	16.7	16.7	9.7	17.4	11.1	45.1	27.1
	生産用機械器具製造業	350	21.4	14.0	18.6	9.7	24.3	12.0	35.4	34.0
	業務用機械器具製造業	165	26.7	15.8	18.8	10.9	16.4	11.5	42.4	27.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	29.8	10.5	13.1	10.5	22.5	13.6	40.3	33.0
	電気機械器具製造業	408	29.9	11.8	18.1	12.5	18.1	9.6	41.7	30.6
	情報通信機械器具製造業	25	24.0	8.0	16.0	16.0	24.0	12.0	32.0	40.0
	輸送用機械器具製造業	401	25.2	13.7	18.0	12.2	20.0	11.0	38.9	32.2
その他	237	19.0	16.5	20.7	12.2	20.3	11.4	35.4	32.5	
業種タイプ別	素材関連	1445	29.3	17.6	17.4	8.2	16.7	10.8	46.9	24.8
	機械関連	1060	24.6	14.5	18.1	10.8	20.5	11.4	39.2	31.3
	電子・電気、情報通信関連	624	29.6	11.2	16.5	12.0	19.7	10.9	40.9	31.7
	その他	237	19.0	16.5	20.7	12.2	20.3	11.4	35.4	32.5
従業員規模別	50人以下	1346	24.0	14.5	19.2	9.6	21.5	11.1	38.5	31.1
	51人～100人	1106	29.5	15.6	16.9	9.2	18.7	10.0	45.1	27.9
	101人～300人	741	28.1	16.5	15.1	12.6	16.1	11.7	44.5	28.6
	301人以上	173	33.5	15.6	22.0	7.5	7.5	13.9	49.1	15.0

(2) 売上総額の 1 年前と比べた変化

同様に 1 年前と比べた結果では、「増加 (10%以上)」が 19.5%、「やや増加 (5%以上 10%未満)」が 18.9%、「横ばい (5%未満の増減)」が 25.5%、「やや減少 (5%以上 10%未満)」が 12.7%、「減少 (10%以上)」が 12.6%となっており、増加していると認識する割合 (「増加」+「やや増加」、38.4%) が、減少していると認識する割合 (「やや減少」+「減少」、25.3%) を上回っている (図表 2-18)。

業種別にみると、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「情報通信機械器具製造業」を除くすべての業種で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回っており、特に「輸送用機械器具製造業」や「業務用機械器具製造業」は増加していると認識する割合が 4 割台におよぶ (それぞれ 45.4%、44.2%)。一方、「情報通信機械器具製造業」は減少していると認識する割合が 44.0%にのぼる。

規模別にみると、増加していると認識する割合は「301人以上」では40.5%と、4割を超えている。

図表 2-18 売上総額の1年前からの変化(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	増加している と認識する割合 (「増加」+ 「やや増加」)	減少している と認識する割合 (「やや減少」+ 「減少」)
計		3366	19.5	18.9	25.5	12.7	12.6	10.8	38.4	25.3
業種別	プラスチック製品製造業	379	17.2	20.3	29.0	12.9	10.0	10.6	37.5	23.0
	鉄鋼業	134	18.7	14.9	27.6	9.0	17.2	12.7	33.6	26.1
	非鉄金属製造業	147	23.8	14.3	25.2	12.2	16.3	8.2	38.1	28.6
	金属製品製造業	785	20.8	18.7	23.4	12.7	13.6	10.7	39.5	26.4
	はん用機械器具製造業	144	20.1	13.2	25.0	14.6	16.7	10.4	33.3	31.3
	生産用機械器具製造業	350	18.0	20.3	23.4	11.4	14.6	12.3	38.3	26.0
	業務用機械器具製造業	165	21.2	23.0	27.3	8.5	9.1	10.9	44.2	17.6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	14.7	15.7	23.6	13.6	19.4	13.1	30.4	33.0
	電気機械器具製造業	408	22.1	16.4	24.8	15.2	12.0	9.6	38.5	27.2
	情報通信機械器具製造業	25	20.0	4.0	24.0	28.0	16.0	8.0	24.0	44.0
	輸送用機械器具製造業	401	21.7	23.7	23.9	13.0	7.0	10.7	45.4	20.0
その他	237	13.9	20.7	32.9	10.5	10.5	11.4	34.6	21.1	
業種タイプ別	素材関連	1445	19.9	18.3	25.5	12.4	13.3	10.6	38.3	25.7
	機械関連	1060	20.2	21.0	24.4	12.0	11.1	11.2	41.2	23.1
	電子・電気、情報通信関連	624	19.7	15.7	24.4	15.2	14.4	10.6	35.4	29.6
	その他	237	13.9	20.7	32.9	10.5	10.5	11.4	34.6	21.1
従業員規模別	50人以下	1346	19.9	18.2	23.5	13.2	14.2	11.0	38.1	27.4
	51人~100人	1106	19.9	18.7	27.1	12.3	12.0	9.9	38.6	24.3
	101人~300人	741	18.1	20.1	25.6	12.8	12.1	11.2	38.2	25.0
	301人以上	173	20.8	19.7	29.5	9.8	6.4	13.9	40.5	16.2

(3) 営業利益の4年前と比べた変化

営業利益についてみると、4年前と比べた結果では、「増加(10%以上)」が23.5%、「やや増加(5%以上10%未満)」が13.3%、「横ばい(5%未満の増減)」が17.2%、「やや減少(5%以上10%未満)」が10.9%、「減少(10%以上)」が23.9%となっており、増加していると認識する割合(「増加」+「やや増加」、36.7%)が、減少していると認識する割合(「やや減少」+「減少」、34.8%)をやや上回っている(図表 2-19)。

業種別にみると、「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」「輸送用機械器具製造業」を除くすべての業種で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回っており、特に「鉄鋼業」「業務用機械器具製造業」は増加していると認識する割合が全体計より5ポイント以上高い。一方、「輸送用機械器具製造業」は減少していると認識する割合が40.9%にのぼる。

規模別にみると、増加していると認識する割合は「301人以上」では40.5%と、4割を超えている。

図表 2-19 営業利益の4年前からの変化(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」) の割合	(「やや減少」+ 「減少」) の割合
計		3366	23.5	13.3	17.2	10.9	23.9	11.3	36.7	34.8
業種別	プラスチック製品製造業	379	23.5	14.5	17.9	11.1	22.2	10.8	38.0	33.2
	鉄鋼業	134	25.4	20.1	10.4	11.9	17.9	14.2	45.5	29.9
	非鉄金属製造業	147	29.3	9.5	17.7	11.6	22.4	9.5	38.8	34.0
	金属製品製造業	785	23.1	14.4	18.7	10.8	22.3	10.7	37.5	33.1
	はん用機械器具製造業	144	27.8	12.5	14.6	10.4	22.9	11.8	40.3	33.3
	生産用機械器具製造業	350	17.4	14.9	17.4	8.6	28.9	12.9	32.3	37.4
	業務用機械器具製造業	165	28.5	16.4	17.0	7.3	19.4	11.5	44.8	26.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	26.2	7.9	14.1	11.5	26.7	13.6	34.0	38.2
	電気機械器具製造業	408	25.0	12.7	16.7	11.3	24.3	10.0	37.7	35.5
	情報通信機械器具製造業	25	28.0	12.0	16.0	12.0	24.0	8.0	40.0	36.0
	輸送用機械器具製造業	401	20.7	10.5	17.0	13.7	27.2	11.0	31.2	40.9
その他	237	22.4	12.2	19.8	10.1	24.1	11.4	34.6	34.2	
業種タイプ別	素材関連	1445	24.0	14.5	17.6	11.1	21.9	10.9	38.5	32.9
	機械関連	1060	21.8	13.1	16.8	10.6	25.9	11.8	34.9	36.5
	電子・電気、情報通信関連	624	25.5	11.2	15.9	11.4	25.0	11.1	36.7	36.4
	その他	237	22.4	12.2	19.8	10.1	24.1	11.4	34.6	34.2
従業員規模別	50人以下	1346	21.2	12.5	18.5	11.1	25.3	11.4	33.7	36.3
	51人~100人	1106	24.9	14.7	16.3	10.7	23.2	10.2	39.6	33.9
	101人~300人	741	24.0	13.1	16.1	11.1	23.9	11.9	37.1	35.0
	301人以上	173	29.5	11.0	17.9	10.4	17.3	13.9	40.5	27.7

(4) 営業利益の1年前と比べた変化

同様に1年前と比べた結果では、「増加(10%以上)」が19.4%、「やや増加(5%以上10%未満)」が14.9%、「横ばい(5%未満の増減)」が22.4%、「やや減少(5%以上10%未満)」が13.2%、「減少(10%以上)」が18.9%となっており、増加していると認識する割合(「増加」+「やや増加」、34.3%)が、減少していると認識する割合(「やや減少」+「減少」、32.1%)をやや上回っている(図表 2-20)。

業種別にみると、「その他」を除けば、「プラスチック製品製造業」「生産用機械器具製造業」「業務用機械器具製造業」「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回っており、特に「業務用機械器具製造業」は増加していると認識する割合が40.6%にのぼる。一方、減少していると認識する割合は、「鉄鋼業」(41.0%)や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(38.2%)などで高くなっている。

規模別にみると、増加していると認識する割合はいずれの規模においても3割台で、最も高い「301人以上」でも38.7%となっている。減少していると認識する割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。

図表 2-20 営業利益の1年前からの変化(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」) の割合	(「やや減少」+「減少」) の割合
計		3366	19.4	14.9	22.4	13.2	18.9	11.2	34.3	32.1
業種別	プラスチック製品製造業	379	19.3	16.6	23.0	12.9	17.7	10.6	35.9	30.6
	鉄鋼業	134	16.4	11.9	17.2	13.4	27.6	13.4	28.4	41.0
	非鉄金属製造業	147	23.8	10.2	21.8	16.3	19.0	8.8	34.0	35.4
	金属製品製造業	785	19.1	15.3	20.4	14.8	19.7	10.7	34.4	34.5
	はん用機械器具製造業	144	20.8	11.1	22.2	12.5	22.2	11.1	31.9	34.7
	生産用機械器具製造業	350	18.9	16.6	21.7	12.9	16.9	13.1	35.4	29.7
	業務用機械器具製造業	165	21.2	19.4	22.4	8.5	17.6	10.9	40.6	26.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	14.7	12.0	22.0	12.6	25.7	13.1	26.7	38.2
	電気機械器具製造業	408	20.8	15.9	21.6	12.7	18.6	10.3	36.8	31.4
	情報通信機械器具製造業	25	28.0	4.0	24.0	20.0	16.0	8.0	32.0	36.0
輸送用機械器具製造業	401	20.9	16.0	24.2	13.7	14.2	11.0	36.9	27.9	
その他	237	16.5	11.8	31.2	10.1	18.6	11.8	28.3	28.7	
業種タイプ別	素材関連	1445	19.4	14.8	20.9	14.3	19.9	10.7	34.2	34.2
	機械関連	1060	20.3	16.0	22.8	12.5	16.7	11.7	36.3	29.2
	電子・電気、情報通信関連	624	19.2	14.3	21.8	13.0	20.7	11.1	33.5	33.7
	その他	237	16.5	11.8	31.2	10.1	18.6	11.8	28.3	28.7
従業員規模別	50人以下	1346	18.7	14.0	21.8	13.7	20.3	11.4	32.7	34.0
	51人~100人	1106	20.5	14.9	22.5	14.3	17.6	10.1	35.4	31.9
	101人~300人	741	17.7	16.9	23.1	11.6	19.2	11.6	34.5	30.8
	301人以上	173	25.4	13.3	23.1	8.7	15.6	13.9	38.7	24.3

(5)労働生産性の4年前と比べた変化

労働生産性についてみると、4年前と比べた結果では、「増加(10%以上)」が16.0%、「やや増加(5%以上10%未満)」が14.9%、「横ばい(5%未満の増減)」が29.6%、「やや減少(5%以上10%未満)」が11.2%、「減少(10%以上)」が15.3%となっており、増加していると認識する割合(「増加」+「やや増加」、30.9%)が、減少していると認識する割合(「やや減少」+「減少」、26.5%)を上回っている(図表 2-21)。

業種別にみると、「生産用機械器具製造業」「その他」を除くすべての業種で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回る。

規模別にみると、増加していると認識する割合はいずれの規模においても3割前後で、最も高い「301人以上」でも33.5%となっている。「やや減少(5%以上10%未満)」と「減少

(10%以上)」、そして、減少していると認識する割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。

図表 2-21 労働生産性の4年前からの変化(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	増加している と認識する割合 (「増加」+「やや増加」)	減少している と認識する割合 (「やや減少」+「減少」)
計		3366	16.0	14.9	29.6	11.2	15.3	13.0	30.9	26.5
業種別	プラスチック製品製造業	379	17.7	14.5	32.5	8.4	14.0	12.9	32.2	22.4
	鉄鋼業	134	17.9	15.7	30.6	11.2	6.7	17.9	33.6	17.9
	非鉄金属製造業	147	20.4	12.2	27.9	13.6	13.6	12.2	32.7	27.2
	金属製品製造業	785	16.3	16.2	28.8	10.3	15.9	12.5	32.5	26.2
	はん用機械器具製造業	144	16.7	16.0	26.4	9.7	15.3	16.0	32.6	25.0
	生産用機械器具製造業	350	12.6	15.1	29.7	8.9	21.1	12.6	27.7	30.0
	業務用機械器具製造業	165	16.4	15.8	33.9	10.9	10.3	12.7	32.1	21.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	20.4	12.0	23.0	14.1	16.8	13.6	32.5	30.9
	電気機械器具製造業	408	15.2	15.9	28.9	13.0	15.2	11.8	31.1	28.2
	情報通信機械器具製造業	25	24.0	8.0	36.0	8.0	16.0	8.0	32.0	24.0
	輸送用機械器具製造業	401	14.7	14.0	30.2	13.0	14.7	13.5	28.7	27.7
その他	237	12.2	13.5	32.1	13.1	16.5	12.7	25.7	29.5	
業種タイプ別	素材関連	1445	17.2	15.3	29.8	10.2	14.3	13.1	32.5	24.6
	機械関連	1060	14.5	14.9	30.1	10.8	16.2	13.4	29.4	27.1
	電子・電気、情報通信関連	624	17.1	14.4	27.4	13.1	15.7	12.2	31.6	28.8
	その他	237	12.2	13.5	32.1	13.1	16.5	12.7	25.7	29.5
従業員規模別	50人以下	1346	15.1	13.5	28.9	11.7	17.7	13.2	28.6	29.3
	51人~100人	1106	17.2	16.0	28.8	11.5	15.0	11.6	33.2	26.5
	101人~300人	741	16.1	15.0	31.4	10.7	12.8	14.0	31.0	23.5
	301人以上	173	15.6	17.9	32.9	7.5	9.8	16.2	33.5	17.3

(6)労働生産性の1年前と比べた変化

同様に1年前と比べた結果では、「増加(10%以上)」が12.7%、「やや増加(5%以上10%未満)」が15.5%、「横ばい(5%未満の増減)」が36.5%、「やや減少(5%以上10%未満)」が11.5%、「減少(10%以上)」が11.4%となっており、増加していると認識する割合(「増加」+「やや増加」、28.2%)が、減少していると認識する割合(「やや減少」+「減少」、22.9%)を上回っている(図表 2-22)。

業種別にみると、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「情報通信機械器具製造業」を除くすべての業種で、増加していると認識する割合が、減少していると認識する割合を上回る。

規模別にみると、「横ばい(5%未満の増減)」の割合は、規模が大きくなるほど高くなっ

ている。「やや減少（5%以上10%未満）」と「減少（10%以上）」、そして、減少していると認識する割合は、規模が小さくなるほど高い。

図表 2-22 労働生産性の1年前からの変化(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」+「減少している」と認識する割合)
計		3366	12.7	15.5	36.5	11.5	11.4	12.5	28.2	22.9
業種別	プラスチック製品製造業	379	12.9	16.1	38.0	11.6	9.0	12.4	29.0	20.6
	鉄鋼業	134	9.7	14.9	35.8	9.0	13.4	17.2	24.6	22.4
	非鉄金属製造業	147	15.0	13.6	34.0	15.0	10.9	11.6	28.6	25.9
	金属製品製造業	785	12.5	16.4	35.3	11.5	12.6	11.7	28.9	24.1
	はん用機械器具製造業	144	13.2	17.4	29.9	10.4	13.9	15.3	30.6	24.3
	生産用機械器具製造業	350	12.9	14.9	36.9	10.6	12.3	12.6	27.7	22.9
	業務用機械器具製造業	165	13.3	18.8	37.6	6.1	11.5	12.7	32.1	17.6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	12.0	10.5	36.6	13.1	15.2	12.6	22.5	28.3
	電気機械器具製造業	408	14.2	14.2	36.0	13.5	10.5	11.5	28.4	24.0
	情報通信機械器具製造業	25	24.0	4.0	28.0	20.0	16.0	8.0	28.0	36.0
	輸送用機械器具製造業	401	12.7	17.0	37.7	12.2	8.0	12.5	29.7	20.2
	その他	237	8.4	15.6	41.8	9.7	11.4	13.1	24.1	21.1
業種タイプ別	素材関連	1445	12.6	15.9	35.9	11.6	11.6	12.4	28.5	23.2
	機械関連	1060	12.9	16.6	36.3	10.5	10.8	12.9	29.5	21.2
	電子・電気、情報通信関連	624	13.9	12.7	35.9	13.6	12.2	11.7	26.6	25.8
	その他	237	8.4	15.6	41.8	9.7	11.4	13.1	24.1	21.1
従業員規模別	50人以下	1346	12.6	15.3	34.5	12.5	12.6	12.6	27.9	25.0
	51人~100人	1106	13.4	15.8	35.6	12.3	11.8	11.1	29.2	24.1
	101人~300人	741	11.3	15.9	39.8	9.4	10.0	13.5	27.3	19.4
	301人以上	173	14.5	13.3	42.8	7.5	6.4	15.6	27.7	13.9

10. 労働生産性の向上分をどの分野に再投資したか

労働生産性における4年前および1年前と比べた変化を尋ねた設問において、「増加（10%以上）」あるいは「やや増加（5%以上10%未満）」を選択した企業（n=1,325）に対し、労働生産性の向上分をどの分野に再投資したか、複数回答で尋ねた（図表 2-23）。

結果をみると、「設備投資の増強」が64.4%で最も高く、次いで「賃金など処遇の改善」（54.5%）、「作業環境の整備」（29.6%）、「採用の強化」（27.5%）、「デジタル技術の導入」（22.6%）、「人材育成・能力開発の強化」（21.4%）などの順で高くなっている。

業種別にみると、「設備投資の増強」の割合は「はん用機械器具製造業」（76.8%）、「プラスチック製品製造業」（74.5%）、「金属製品製造業」（72.7%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（72.2%）で7割を超えている。「賃金など処遇の改善」の割合は「はん用機械器具製造業」が66.1%で、唯一6割を超える。「作業環境の整備」の割合は「はん用機

「機械器具製造業」が42.9%で最も高く、次いで「非鉄金属製造業」(37.1%)、「輸送用機械器具製造業」(36.4%)などの順で高くなっている。「採用の強化」の割合は、「生産用機械器具製造業」が37.6%で最も高く、回答企業数が少ない「情報通信機械器具製造業」を除けば、次いで「電気機械器具製造業」(32.5%)で高くなっている。

業種タイプ別にみると、「設備投資の増強」の割合は【素材関連】が71.4%で最も高く、次いで【機械関連】(61.8%)、【電子・電気、情報通信関連】(56.4%)の順で高くなっている。「人材育成・能力開発の強化」と「研究開発投資の増強」の割合はともに【電子・電気、情報通信関連】が最も高く、それぞれ他の業種タイプと比べて5ポイント超上回っている(それぞれ26.8%、16.4%)。

規模別にみると、「採用の強化」「デジタル技術の導入」「人材育成・能力開発の強化」「福利厚生の充実」「脱炭素に向けた取り組み」は規模が大きくなるほど割合が高くなる一方、「営業力強化」と「再投資した分野は特にない」は、規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表 2-23 労働生産性の向上分をどの分野に再投資したか(複数回答)(単位:%)

	n	設備投資の増強	資金など処遇の改善	作業環境の整備	採用の強化	デジタル技術の導入	人材育成・能力開発の強化	福利厚生の充実	人事諸制度(処遇制度や労働時間、休暇制度等)の整備	営業力強化	内部留保の拡大	研究開発投資の増強	脱炭素に向けた取り組み	その他	再投資した分野は特にない	無回答	
計	1325	64.4	54.5	29.6	27.5	22.6	21.4	19.8	18.4	14.2	12.2	9.9	6.7	0.8	5.9	0.4	
業種別	プラスチック製品製造業	153	74.5	53.6	24.8	22.9	20.3	17.6	17.6	22.2	12.4	11.8	7.8	0.7	2.6	0.7	
	鉄鋼業	54	59.3	51.9	33.3	25.9	16.7	11.1	13.0	13.0	11.1	14.8	-	5.6	-	9.3	-
	非鉄金属製造業	62	67.7	46.8	37.1	19.4	21.0	19.4	16.1	12.9	11.3	14.5	8.1	3.2	-	6.5	-
	金属製品製造業	319	72.7	53.0	29.5	24.1	23.5	18.5	20.1	16.0	13.5	10.3	5.6	3.4	0.3	5.6	0.3
	はん用機械器具製造業	56	76.8	66.1	42.9	23.2	25.0	19.6	21.4	23.2	16.1	12.5	8.9	8.9	1.8	1.8	-
	生産用機械器具製造業	125	60.0	57.6	22.4	37.6	26.4	24.8	24.8	22.4	16.8	17.6	8.8	9.6	1.6	5.6	0.8
	業務用機械器具製造業	71	50.7	52.1	21.1	32.4	22.5	16.9	15.5	21.1	25.4	9.9	26.8	5.6	-	11.3	1.4
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	72	72.2	47.2	29.2	27.8	26.4	30.6	25.0	23.6	15.3	8.3	15.3	5.6	2.8	4.2	-
	電気機械器具製造業	169	50.3	54.4	26.0	32.5	19.5	26.0	21.3	17.8	14.8	10.1	15.4	4.7	0.6	9.5	0.6
	情報通信機械器具製造業	9	44.4	55.6	33.3	33.3	22.2	11.1	11.1	-	44.4	33.3	44.4	-	-	22.2	-
	輸送用機械器具製造業	154	63.0	58.4	36.4	26.6	26.6	24.7	22.1	18.8	6.5	14.9	4.5	14.9	1.3	4.5	-
その他	81	50.6	58.0	34.6	30.9	17.3	24.7	13.6	14.8	18.5	9.9	12.3	6.2	-	3.7	-	
業種タイプ別	素材関連	588	71.4	52.4	29.4	23.5	21.8	17.7	18.4	17.0	12.8	11.6	6.5	4.8	0.3	5.3	0.3
	機械関連	406	61.8	58.1	30.3	30.5	25.6	22.7	21.7	20.9	14.3	14.5	10.3	10.8	1.2	5.7	0.5
	電子・電気、情報通信関連	250	56.4	52.4	27.2	31.2	21.6	26.8	22.0	18.8	16.0	10.4	16.4	4.8	1.2	8.4	0.4
	その他	81	50.6	58.0	34.6	30.9	17.3	24.7	13.6	14.8	18.5	9.9	12.3	6.2	-	3.7	-
従業員規模別	50人以下	503	56.7	54.3	29.6	25.8	19.3	14.7	18.1	15.3	17.7	10.7	8.3	5.0	0.6	8.2	0.4
	51人~100人	462	66.2	51.1	28.1	26.0	21.4	21.4	18.6	20.1	13.2	13.4	7.8	5.4	0.9	5.2	0.4
	101人~300人	288	74.3	59.4	31.6	30.2	27.8	27.1	23.3	18.8	10.8	13.2	13.5	10.4	-	3.8	0.3
	301人以上	72	66.7	58.3	30.6	38.9	33.3	44.4	25.0	27.8	9.7	9.7	19.4	12.5	4.2	2.8	-

11. 脱炭素に向けて取り組んでいること

脱炭素に向けて取り組んでいることをみると（複数回答）、「省エネルギーの推進（照明の間引きなど）」が 43.2%で最も割合が高く、次いで「環境負荷の少ない設備や原材料への切り替え（LED の導入など）」（34.8%）、「廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進」（28.6%）、「業界内における脱炭素に向けた動きの把握・情報収集」（27.4%）、「環境マネジメントシステム（ISO14001 等）の取得」（25.9%）、「取引先、親会社や関連会社との情報共有・交換」（23.8%）、「エネルギー消費量の見える化」（23.2%）などの順で高くなっている（図表 2-24）。

業種別にみると、「輸送用機械器具製造業」や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」といった業種では、脱炭素に向けた取り組みの多くの項目で実施割合が高くなっている。

「省エネルギーの推進（照明の間引きなど）」の割合は、「輸送用機械器具製造業」（52.6%）や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（50.3%）で 5 割を超える。「環境負荷の少ない設備や原材料への切り替え（LED の導入など）」の割合は、「輸送用機械器具製造業」が唯一 4 割超（41.1%）となっており、「廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進」の割合は、「プラスチック製品製造業」が唯一 4 割を超える（41.4%）。

業種タイプ別にみると、「環境マネジメントシステム（ISO14001 等）の取得」の割合は、【素材関連】【機械関連】ではいずれも 2 割台なのに対し（それぞれ 24.6%、25.2%）、【電子・電気、情報通信関連】では 33.8%と 3 割台となっている。「廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進」の割合も【素材関連】【機械関連】ではいずれも 2 割台なのに対し（それぞれ 29.2%、26.5%）、【電子・電気、情報通信関連】は 3 割台（32.9%）となっている。

規模別にみると、「排出権の売却・購入」「その他」「特になし」を除くすべての項目で、規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「排出権の売却・購入」についてもおおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみてとれる。また、多くの項目で「50 人以下」に比べて「301 人以上」は 20 ポイント超上回る割合となっている。

「301 人以上」で特に割合が高くなっている項目をみると、「省エネルギーの推進（照明の間引きなど）」の割合が 6 割台（62.4%）、「環境負荷の少ない設備や原材料への切り替え（LED の導入など）」「廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進」「環境マネジメントシステム（ISO14001 等）」が 5 割台となっている（それぞれ 53.2%、50.3%、50.9%）。

図表 2-24 脱炭素に向けて取り組んでいること(複数回答)(単位:%)

	n	省エネルギーの推進(照明の節電など)	環境負荷の少ない設備や原材料の切り替え(LEDの導入など)	廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進	業界内における脱炭素に向けた動きの把握・情報収集	環境マネジメントシステム(IISO14001等)の取得	取引先、親会社や関連会社との情報共有・交換	エネルギー消費量の見える化	再生可能エネルギーの導入	自社の温室効果ガス排出量を算定	排出削減目標の設定	脱炭素に向けた方針の検討	温室効果ガスの削減	温室効果ガスの排出量の見える化	事業に影響を与える気候変動リスク・機会を把握	脱炭素に関連した製品の開発・製造、受注対応	脱炭素に向けた自社の取り組みを社内へ情報発信	排出削減計画(ロードマップ)の策定	排出権の売却・購入	その他	特になし	無回答	
計	3366	43.2	34.8	28.6	27.4	25.9	23.8	23.2	14.6	13.7	12.7	11.0	8.8	7.1	6.4	5.7	5.4	5.1	0.9	0.4	18.0	8.4	
業種別	プラスチック製品製造業	379	47.2	37.2	41.4	34.0	28.0	29.0	24.5	14.0	17.4	13.2	13.7	12.7	8.4	7.4	9.2	7.7	6.1	1.1	0.5	10.3	8.4
	鉄鋼業	134	33.6	30.6	14.9	26.1	15.7	23.1	14.9	9.7	9.7	9.0	9.7	7.5	4.5	3.7	3.7	5.2	3.0	1.5	1.5	19.4	7.5
	非鉄金属製造業	147	46.9	34.7	31.3	29.9	23.8	23.1	24.5	10.2	17.0	18.4	15.6	12.9	9.5	9.5	3.4	3.4	5.4	0.7	0.7	18.4	6.8
	金属製品製造業	785	40.1	33.0	25.4	26.4	24.7	19.5	22.0	14.1	11.1	10.2	8.5	4.7	5.4	5.2	4.3	4.7	2.8	0.6	0.3	20.1	7.6
	はん用機械器具製造業	144	45.8	34.7	27.8	20.8	22.2	18.8	27.8	19.4	13.9	11.8	9.0	10.4	7.6	2.8	4.2	4.9	5.6	0.7	-	18.1	8.3
	生産用機械器具製造業	350	40.9	36.0	24.6	26.3	20.0	21.7	18.3	14.9	12.3	6.9	9.4	6.3	4.3	5.7	8.6	5.4	4.0	0.9	-	18.9	10.3
	業務用機械器具製造業	165	32.7	32.1	18.8	18.2	15.2	13.9	15.8	10.3	7.9	7.3	6.1	6.7	4.2	5.5	6.7	3.6	3.0	0.6	1.8	28.5	8.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	50.3	38.2	35.1	26.7	38.7	30.4	28.8	15.7	16.8	17.8	12.6	10.5	7.9	7.9	5.2	6.8	6.8	1.6	-	15.2	11.5
	電気機械器具製造業	408	44.9	35.5	31.6	23.5	32.4	23.8	25.5	15.4	15.0	14.2	13.0	10.5	9.6	7.4	6.1	5.6	6.1	1.2	-	16.9	7.6
	情報通信機械器具製造業	25	48.0	16.0	36.0	28.0	20.0	28.0	36.0	-	16.0	16.0	16.0	8.0	8.0	8.0	8.0	4.0	8.0	4.0	-	16.0	12.0
輸送用機械器具製造業	401	52.6	41.1	30.9	37.9	34.9	36.2	29.7	20.9	19.5	23.2	13.5	14.5	11.5	9.5	4.7	7.0	11.2	0.7	0.2	11.2	7.5	
その他	237	34.6	27.0	22.4	20.3	16.5	16.5	17.7	11.0	7.6	6.8	9.7	5.1	3.8	3.8	4.2	3.0	1.3	0.4	0.4	29.1	9.3	
業種タイプ別	素材関連	1445	42.1	34.0	29.2	28.7	24.6	22.7	22.3	13.3	13.2	11.7	10.7	7.9	6.5	6.1	5.5	5.4	3.9	0.8	0.5	17.3	7.8
	機械関連	1060	44.7	37.2	26.5	28.7	25.2	25.6	23.5	17.1	14.5	13.8	10.4	10.0	7.5	6.7	6.2	5.7	6.8	0.8	0.4	17.4	8.7
	電子・電気、情報通信関連	624	46.6	35.6	32.9	24.7	33.8	26.0	26.9	14.9	15.5	15.4	13.0	10.4	9.0	7.5	5.9	5.9	6.4	1.4	-	16.3	9.0
	その他	237	34.6	27.0	22.4	20.3	16.5	16.5	17.7	11.0	7.6	6.8	9.7	5.1	3.8	3.8	4.2	3.0	1.3	0.4	0.4	29.1	9.3
従業員規模別	50人以下	1346	36.7	28.4	21.8	22.4	15.7	19.4	17.4	9.2	7.6	6.8	6.5	4.9	3.0	4.4	4.2	3.7	2.0	0.5	0.2	25.3	8.2
	51人~100人	1106	43.0	35.2	29.9	26.0	26.5	22.2	24.3	15.6	14.0	12.8	10.8	7.7	7.0	5.5	5.1	3.8	4.7	0.5	0.5	15.7	8.0
	101人~300人	741	50.9	41.7	33.7	33.9	37.9	28.9	27.0	18.8	20.1	17.9	14.2	13.0	9.9	6.3	7.8	7.2	1.8	0.3	11.5	9.0	
	301人以上	173	62.4	53.2	50.3	46.8	50.9	45.7	45.1	32.9	31.2	34.7	33.5	28.9	27.2	16.2	18.5	18.5	23.1	2.3	0.6	3.5	8.7

12. 脱炭素を進める上での課題

脱炭素を進める上での課題をみると(複数回答)、「対応に必要なノウハウが不足している」が35.1%で最も割合が高く、次いで「対応できる人手が不足している」(30.8%)、「投資・運営コスト増への対応が困難である」(26.4%)、「価格転嫁できる環境の整備」(21.3%)、「どのレベルまで対応が必要かわからない」(21.1%)などの順で高くなっている(図表 2-25)。

業種別にみると、「対応に必要なノウハウが不足している」「対応できる人手が不足している」の割合は「情報通信機械器具製造業」で4割以上となっている(それぞれ44.0%、40.0%)。「投資・運営コスト増への対応が困難である」の割合は「輸送用機械器具製造業」(33.9%)や「非鉄金属製造業」(32.0%)で3割超となっており、「どのレベルまで対応が必要かわからない」の割合は「はん用機械器具製造業」が唯一3割超となっている(32.6%)。

規模別にみると、「対応に必要なノウハウが不足している」「対応できる人手が不足している」「投資・運営コスト増への対応が困難である」「価格転嫁できる環境の整備」「サプライチェーンの見直しが困難である」では、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「どのレベルまで対応が必要かわからない」「どう取り組めばよいか分からない」「特になし」

では、規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表 2-25 脱炭素を進める上での課題(複数回答)(単位:%)

	n	し て い る に 必 要 な ノ ウ ハ ウ が 不 足 し て い る	対 応 で き る 人 手 が 不 足 し て い る	が 困 難 で あ る 運 営 コ ス ト 増 へ の 対 応	価 格 転 嫁 で き る 環 境 の 整 備	わ か ら な い レ ベ ル ま で 対 応 が 必 要 か	取 引 先 の 動 向 に 左 右 さ れ る	な い ど う 取 り 組 め ば よ い か 分 か ら な い	ば せ れ ば よ い か 分 か ら な い	従 業 員 に ど の よ う な 分 野 を 学 ぶ	困 難 で あ る サ ブ ラ イ チ エ ン の 見 直 し が	ら ど こ に 相 談 す れ ば よ い か 分 か ら な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
計	3366	35.1	30.8	26.4	21.3	21.1	17.6	14.6	10.2	6.8	5.0	0.8	16.8	8.7	
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	32.7	30.1	28.2	24.8	20.3	21.4	12.7	11.3	6.3	5.0	-	15.6	8.4
	鉄鋼業	134	32.8	22.4	22.4	20.9	18.7	20.9	17.2	6.7	7.5	6.0	-	19.4	7.5
	非鉄金属製造業	147	35.4	32.0	32.0	23.8	23.1	19.7	15.0	9.5	8.2	6.1	3.4	12.9	7.5
	金属製品製造業	785	36.9	29.3	24.3	22.2	20.8	16.2	16.8	13.1	5.9	5.4	0.6	16.2	7.9
	はん用機械器具製造業	144	32.6	35.4	23.6	19.4	32.6	19.4	15.3	13.9	6.9	6.9	0.7	13.2	9.0
	生産用機械器具製造業	350	37.4	31.4	24.6	16.0	20.9	14.6	15.1	7.4	6.9	4.0	0.3	17.1	10.6
	業務用機械器具製造業	165	31.5	27.9	21.2	13.9	20.6	9.1	19.4	6.7	7.3	3.6	2.4	23.0	9.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	31.4	28.3	27.2	20.9	23.6	17.3	12.6	12.0	9.9	4.7	-	14.1	11.5
	電気機械器具製造業	408	35.5	31.4	29.2	21.6	17.2	18.6	12.7	8.1	8.3	3.7	0.5	19.4	7.8
	情報通信機械器具製造業	25	44.0	40.0	20.0	24.0	20.0	16.0	20.0	20.0	8.0	16.0	4.0	12.0	12.0
	輸送用機械器具製造業	401	38.7	37.9	33.9	27.2	23.2	21.4	13.2	9.2	5.7	5.2	1.5	11.7	8.2
その他	237	30.4	27.4	19.4	15.2	19.0	14.8	11.4	8.0	5.1	4.2	1.3	26.2	9.7	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	35.3	29.1	26.0	22.9	20.7	18.3	15.6	11.7	6.4	5.4	0.7	16.0	8.0
	機械関連	1060	36.3	33.9	27.5	20.4	23.3	17.0	15.1	8.9	6.5	4.8	1.1	15.5	9.2
	電子・電気、情報通信関連	624	34.6	30.8	28.2	21.5	19.2	18.1	13.0	9.8	8.8	4.5	0.5	17.5	9.1
	その他	237	30.4	27.4	19.4	15.2	19.0	14.8	11.4	8.0	5.1	4.2	1.3	26.2	9.7
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	32.1	27.6	22.9	18.7	22.5	14.9	16.1	11.3	5.3	5.0	0.8	20.8	8.8
	51人~100人	1106	35.9	30.5	27.2	22.0	20.4	20.2	15.2	9.1	7.1	5.2	1.1	15.2	8.1
	101人~300人	741	38.1	34.4	29.0	23.6	20.1	17.9	13.1	9.7	7.4	4.6	0.4	13.2	9.4
	301人以上	173	41.6	42.2	37.0	27.2	19.1	21.4	6.4	10.4	13.9	5.2	1.2	11.6	8.7

13. 脱炭素化に向けてどのような人材確保・育成の取り組みを行っているか

脱炭素化に向けてどのような人材確保・育成の取り組みを行っているか尋ねたところ(複数回答)、「取り組んでいない」が 55.3%と、半数以上の企業では取り組みを実施していない。

一方、実施している企業の取り組み内容をみると、「脱炭素化に関する知識や意識を高めるための研修・教育訓練を行う」が 23.1%で最も割合が高く、次いで「脱炭素化に資する技術・技能等を習得するための研修・教育訓練を行う」(12.3%)などとなっている(図表 2-26)。

業種別にみると、「脱炭素化に関する知識や意識を高めるための研修・教育訓練を行う」の割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が唯一 3割を超え(34.6%)、「プラスチック製品製造業」(27.4%)、「輸送用機械器具製造業」(27.4%)、「電気機械器具製造業」(27.2%)でも比較的高くなっている。

規模別にみると、「脱炭素化に関する知識や意識を高めるための研修・教育訓練を行う」「脱炭素化に資する技術・技能等を習得するための研修・教育訓練を行う」「配置転換などで既存の人材に脱炭素の取り組みを担当させる」「脱炭素化に精通した人材を中途採用する」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている。「脱炭素化に資する技術・技能等を習得するための研修・教育訓練を行う」の割合は、「50人以下」では8.7%と、1割に満たないが、「301人以上」では28.3%と、3割近くにのぼる。

図表 2-26 脱炭素化に向けてどのような人材確保・育成の取り組みを行っているか(複数回答)(単位:%)

	n	脱炭素化に関する知識や教育訓練を高めるための研修・教育訓練を行う	脱炭素化に資する技術・技能を習得するための研修・教育訓練を行う	脱炭素化の取り組みを担当させる	配置転換などで既存の人材に脱炭素化に向けた取り組みは	脱炭素化に精通した人材を中途採用する	脱炭素化に精通した人材を新卒採用する	脱炭素化に精通した人材を新卒採用する	その他	取り組んでいない	無回答	
計	3366	23.1	12.3	5.5	1.8	1.6	1.4	0.6	2.0	55.3	8.9	
業種別	プラスチック製品製造業	379	27.4	13.5	7.4	2.9	1.1	1.1	0.5	1.1	49.9	9.0
	鉄鋼業	134	17.9	11.2	5.2	1.5	1.5	2.2	0.7	3.0	59.7	8.2
	非鉄金属製造業	147	21.8	14.3	5.4	-	1.4	2.7	1.4	2.7	59.2	8.2
	金属製品製造業	785	19.5	11.3	4.8	1.3	0.6	1.0	0.3	2.2	59.4	8.7
	はん用機械器具製造業	144	20.1	10.4	3.5	0.7	0.7	1.4	-	2.1	59.0	9.7
	生産用機械器具製造業	350	21.7	12.9	3.1	2.3	2.3	1.1	0.3	2.0	56.0	10.3
	業務用機械器具製造業	165	21.8	10.9	5.5	2.4	1.8	1.2	-	1.8	59.4	7.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	34.6	16.8	5.2	2.1	3.7	2.1	2.1	0.5	41.9	11.5
	電気機械器具製造業	408	27.2	12.7	6.4	1.7	2.0	1.0	1.2	1.5	53.7	7.8
	情報通信機械器具製造業	25	24.0	12.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-	48.0	12.0
	輸送用機械器具製造業	401	27.4	14.0	7.5	2.5	2.7	2.2	0.5	3.0	47.1	8.2
その他	237	13.1	6.8	5.1	1.3	0.8	1.3	-	3.0	67.1	9.7	
業種タイプ別	素材関連	1445	21.7	12.2	5.6	1.6	0.9	1.3	0.5	2.0	56.9	8.7
	機械関連	1060	23.7	12.6	5.2	2.2	2.2	1.6	0.3	2.4	53.6	9.1
	電子・電気、情報通信関連	624	29.3	13.9	5.9	1.9	2.6	1.4	1.4	1.1	49.8	9.1
	その他	237	13.1	6.8	5.1	1.3	0.8	1.3	-	3.0	67.1	9.7
従業員規模別	50人以下	1346	15.9	8.7	3.4	1.9	1.1	1.6	0.7	2.2	62.8	9.1
	51人~100人	1106	23.3	11.3	4.1	1.7	1.4	1.0	0.4	2.3	57.0	8.2
	101人~300人	741	32.1	16.5	8.5	2.2	1.5	1.2	0.1	1.5	44.5	9.7
	301人以上	173	39.3	28.3	17.9	-	6.9	4.0	2.9	1.2	31.8	8.7

第3章 調査結果の概要

1. 人材育成の状況

1-1. 従業員の職業能力開発・向上のための「計画的な OJT」⁶の実施状況

従業員の職業能力開発・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、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 48.0%、「正社員のみ実施している」が 21.9%、「正社員以外のみ実施している」が 0.8%、「実施していない」が 28.8%となっている。

「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」のいずれかを選んだ企業を、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業と捉え、その割合をみたところ、70.7%におよんでいる（図表 3-1-1）。

業種別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」の割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 63.9%で最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（57.4%）、「情報通信機械器具製造業」（56.0%）、「輸送用機械器具製造業」（54.9%）、「プラスチック製品製造業」（53.8%）などの順で高くなっている。

何らかの「計画的な OJT」を実施している割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 81.2%と、8割を超えて最も高く、以下、「輸送用機械器具製造業」（78.3%）、「電気機械器具製造業」（77.7%）などと続く。

業種タイプ別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」の割合は、【電子・電気、情報通信関連】（59.3%）が全体計と比べて 10 ポイント以上高くなっている。

何らかの「計画的な OJT」を実施している割合は、【電子・電気、情報通信関連】が 78.2%で最も高く、次いで【機械関連】（70.8%）、【素材関連】（68.7%）の順で高い。

規模別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「実施していない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

⁶ 計画的な OJT は、「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（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）」と定義している。

何らかの「計画的なOJT」を実施している割合は、規模が大きくなるほど高く、「50人以下」では6割台（60.3%）だが、「301人以上」では9割台（93.1%）にのぼる。

図表 3-1-1 「計画的なOJT」の実施状況(単位:%)

		n	正社員・正社員以外ともに実施している	正社員のみ実施している	正社員以外のみ実施している	実施していない	無回答	何らかの「計画的なOJT」を実施している割合(「正社員・正社員以外」の企業のみ実施している割合)
計		3366	48.0	21.9	0.8	28.8	0.4	70.7
業種別	プラスチック製品製造業	379	53.8	17.2	0.5	28.0	0.5	71.5
	鉄鋼業	134	41.0	21.6	-	35.8	1.5	62.7
	非鉄金属製造業	147	46.3	19.0	1.4	33.3	-	66.7
	金属製品製造業	785	44.1	23.6	1.1	30.6	0.6	68.8
	はん用機械器具製造業	144	46.5	22.2	1.4	29.9	-	70.1
	生産用機械器具製造業	350	36.0	26.3	0.9	36.9	-	63.1
	業務用機械器具製造業	165	40.0	27.3	1.8	30.9	-	69.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	63.9	16.8	0.5	18.3	0.5	81.2
	電気機械器具製造業	408	57.4	19.9	0.5	21.8	0.5	77.7
	情報通信機械器具製造業	25	56.0	4.0	4.0	36.0	-	64.0
	輸送用機械器具製造業	401	54.9	22.9	0.5	21.4	0.2	78.3
	その他	237	39.7	22.8	0.4	36.3	0.8	62.9
業種タイプ別	素材関連	1445	46.6	21.2	0.9	30.7	0.6	68.7
	機械関連	1060	45.2	24.6	0.9	29.2	0.1	70.8
	電子・電気、情報通信関連	624	59.3	18.3	0.6	21.3	0.5	78.2
	その他	237	39.7	22.8	0.4	36.3	0.8	62.9
従業員規模別	50人以下	1346	39.3	20.1	0.9	39.1	0.6	60.3
	51人~100人	1106	48.5	22.5	0.7	28.0	0.3	71.7
	101人~300人	741	58.6	23.6	0.7	16.6	0.5	82.9
	301人以上	173	67.6	23.7	1.7	6.9	-	93.1

1-2. 「計画的なOJT」として実施していること

何らかの「計画的なOJT」を実施している企業（n=2,380）に対し、「計画的なOJT」として実施していることをみると（複数回答）、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」が79.4%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」（70.7%）、「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」（49.6%）、「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」（46.8%）、「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」（38.6%）、「会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み」（38.0%）などの順で高くなっている（図表 3-1-2）。

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」の割合は「情報通信機械器具製造業」が93.8%で、唯一9割を超えている。「作業標準書や作業手順書の活用」の割合は、「情報通信機械器具製造業」（81.3%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」

(80.6%)、「プラスチック製品製造業」(76.8%)、「輸送用機械器具製造業」(76.4%)で比較的高い。

規模別にみると、「作業標準書や作業手順書の活用」「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」「会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」についても、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみとれる。

また、すべての規模区分において、最も割合が高い項目は「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」、2番目に高い項目は「作業標準書や作業手順書の活用」となっている。51人以上の各規模区分では、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」は8割台、「作業標準書や作業手順書の活用」は7割台にのぼっている。

「目指すべき仕事や役割を示す取り組み」の割合は、300人以下の各規模区分では3割前後にとどまる一方、「301人以上」は42.9%におよぶ。「課題を与えて、解決策を検討させる取り組み」や「会社の人材育成方針の説明」の割合は、300人以下の各規模区分では2割前後にとどまるが、「301人以上」はいずれも3割台にのぼっている。

図表 3-1-2 「計画的な OJT」として実施していること(複数回答)(単位:%)

		す	作	さい	仕事	取	験	主	理	会	目	せ	課	会	そ	無
		身	業	い	事	事	さ	要	解	社	指	る	題	社	の	回
		取	業	せ	事	組	す	な	の	の	す	取	を	の	他	答
		り	業	る	事	み	る	担	理	の	べ	組	与	人		
		づ	業	事	の	を	取	当	念	業	き	み	え	材		
		め	業	取	取	上	り	務	や	者	し	て	て	育		
		る	業	ら	ら	の	も	の	創	の	事	解	成	方		
		べ	業	組	組	心	ロ	ほ	業	の	役	策	針	の		
		き	業	み	味	構	業	か	考	考	割	を	説	説		
		知	業	い	し	え	シ	に	え	え	を	検	明	明		
		識	業	味	事	を	ョ	に	方	方	示	討				
		や	業	と	へ	示	ン	に	を	取	さ					
		技	業	と	や	す	で	関	取	取						
		能	業	や	さ	す	経	連	取	取						
		を	業	験	し	す	連		取	取						
		示	業						取	取						
	n		活													
			用													
	計	2380	79.4	70.7	49.6	46.8	38.6	38.0	30.2	21.8	21.5	1.6	0.3			
業 種 別	プラスチック製品製造業	271	77.9	76.8	47.6	46.9	37.6	40.6	29.2	17.3	19.6	1.5	0.7			
	鉄鋼業	84	79.8	70.2	50.0	42.9	23.8	35.7	27.4	19.0	28.6	1.2	-			
	非鉄金属製造業	98	76.5	70.4	54.1	50.0	45.9	35.7	25.5	21.4	22.4	2.0	1.0			
	金属製品製造業	540	78.0	67.2	50.2	44.3	38.9	34.8	30.9	22.0	21.5	1.7	0.2			
	はん用機械器具製造業	101	80.2	68.3	55.4	41.6	41.6	29.7	26.7	20.8	21.8	3.0	-			
	生産用機械器具製造業	221	82.8	64.3	57.9	45.7	41.2	40.3	33.9	23.1	24.0	1.8	-			
	業務用機械器具製造業	114	82.5	64.0	39.5	47.4	39.5	47.4	36.8	21.1	24.6	0.9	-			
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	155	74.2	80.6	49.0	45.2	40.0	39.4	32.3	27.7	25.8	1.9	-			
	電気機械器具製造業	317	81.4	74.4	49.5	48.3	36.0	42.3	29.0	23.0	19.2	1.6	0.3			
	情報通信機械器具製造業	16	93.8	81.3	56.3	75.0	31.3	43.8	31.3	37.5	18.8	-	-			
	輸送用機械器具製造業	314	79.9	76.4	46.5	47.1	42.4	35.4	28.7	21.7	19.1	1.3	0.3			
	その他	149	79.2	57.0	46.3	55.0	32.9	36.9	29.5	20.8	19.5	0.7	-			
業 種 タ イ プ 別	素材関連	993	77.9	70.4	49.8	45.4	38.0	36.6	29.6	20.4	21.7	1.6	0.4			
	機械関連	750	81.2	69.9	50.0	46.0	41.5	37.9	31.2	21.9	21.7	1.6	0.1			
	電子・電気、情報通信関連	488	79.5	76.6	49.6	48.2	37.1	41.4	30.1	25.0	21.3	1.6	0.2			
	その他	149	79.2	57.0	46.3	55.0	32.9	36.9	29.5	20.8	19.5	0.7	-			
従 業 員 規 模 別	50人以下	812	76.5	64.7	49.8	44.1	38.7	36.0	30.3	20.6	20.9	1.6	0.6			
	51人～100人	793	80.7	71.9	49.1	44.9	37.8	36.1	28.0	20.8	19.9	1.9	0.1			
	101人～300人	614	80.6	75.6	49.5	49.7	37.3	40.2	29.6	20.7	20.0	1.1	-			
	301人以上	161	82.6	76.4	52.2	58.4	46.6	49.1	42.9	37.9	37.3	1.2	-			

1-3. 従業員の職業能力開発・向上のための OFF-JT⁷の実施状況

従業員の職業能力開発・向上のための OFF-JT を実施しているか尋ねたところ、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 27.5%、「正社員のみ実施している」が 41.5%、「正社員以外のみ実施している」が 2.1%、「実施していない」が 28.2%となっている。

「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」のいずれかを選んだ企業を、何らかの OFF-JT を実施している企業と捉え、その割合をみたところ、71.1%におよんでいる（図表 3-1-3）。

業種別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」の割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 40.3%で最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（33.1%）、「情報通信機械器具製造業」（28.0%）などの順で高くなっている。

何らかの OFF-JT を実施している割合は、「輸送用機械器具製造業」が 77.3%で最も高く、以下、「電気機械器具製造業」（75.0%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（73.8%）、「はん用機械器具製造業」（73.6%）、「生産用機械器具製造業」（73.1%）などと続く。

規模別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」は、規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「実施していない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

何らかの OFF-JT を実施している割合は、規模が大きくなるほど高く、「50 人以下」では 5 割台（58.5%）だが、「301 人以上」では 9 割を超える（91.3%）。

⁷ OFF-JT は、「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（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）」と定義している。

図表 3-1-3 OFF-JT の実施状況（単位：％）

	n	正社員・正社員以外ともに実施している	正社員のみ実施している	正社員以外のみ実施している	実施していない	無回答		何らかのOFF-JTを実施している割合
								（「正社員以外のみ実施している」「正社員のみ実施している」の合計）
計	3366	27.5	41.5	2.1	28.2	0.7		71.1
業種別	プラスチック製品製造業	379	26.1	37.7	2.9	32.5	0.8	66.8
	鉄鋼業	134	27.6	37.3	3.0	32.1	-	67.9
	非鉄金属製造業	147	23.8	43.5	2.0	29.9	0.7	69.4
	金属製品製造業	785	26.5	41.5	2.2	28.7	1.1	70.2
	はん用機械器具製造業	144	27.1	43.8	2.8	26.4	-	73.6
	生産用機械器具製造業	350	26.0	45.1	2.0	26.9	-	73.1
	業務用機械器具製造業	165	21.8	45.5	1.2	31.5	-	68.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	40.3	31.9	1.6	24.6	1.6	73.8
	電気機械器具製造業	408	33.1	40.2	1.7	24.3	0.7	75.0
	情報通信機械器具製造業	25	28.0	32.0	4.0	36.0	-	64.0
	輸送用機械器具製造業	401	25.4	49.9	2.0	22.2	0.5	77.3
その他	237	25.7	35.4	1.3	35.9	1.7	62.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	26.2	40.3	2.4	30.1	0.9	69.0
	機械関連	1060	25.3	46.8	2.0	25.8	0.2	74.1
	電子・電気、情報通信関連	624	35.1	37.3	1.8	24.8	1.0	74.2
	その他	237	25.7	35.4	1.3	35.9	1.7	62.4
従業員規模別	50人以下	1346	22.1	34.8	1.6	40.5	1.0	58.5
	51人～100人	1106	27.0	44.6	2.7	25.0	0.6	74.3
	101人～300人	741	33.1	49.4	1.9	15.0	0.7	84.3
	301人以上	173	49.7	39.3	2.3	8.7	-	91.3

1-4. デジタル技術に関する内容の OFF-JT として実施していること

何らかの OFF-JT を実施している企業（n=2,393）に対し、デジタル技術に関する内容の OFF-JT を実施しているか尋ねると（複数回答）、「実施していない」が 50.4%となっている。一方、実施している企業の取り組み内容を見ると、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」が 26.5%で最も割合が高く、次いで「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」（22.0%）、「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスをつかひこなす」（17.6%）、「プログラミング・システム開発」（10.2%）などの順で高くなっている（図表 3-1-4）。

業種別にみると、「情報通信機械器具製造業」では、回答企業数が少ないものの、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」（50.0%）や、「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」（37.5%）、「プログラミング・システム開発」（37.5%）の割合が、他の業種と比べて高くなっている。「はん用機械器具製造業」は「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスをつかひこなす」（26.4%）の割合が、他業種よりもやや高い。

規模別にみると、「プログラミング・システム開発」「国内外のデジタル技術の動向把握」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」についても、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみてとれる。

また、すべての規模区分において、最も割合が高い項目は「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」、2番目に高い項目は「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」となっている。「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」の割合は、100人以下の各規模では2割台だが、「101人～300人」では30.6%、「301人以上」では41.8%にのぼる。「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」の割合は、300人以下の各規模では2割前後だが、「301人以上」では36.7%におよんでいる。

図表 3-1-4 デジタル技術に関する内容の OFF-JT として実施していること(複数回答)(単位:%)

	n	一般的な知識・技術の習得	デジタル技術の自社への導入・活用・応用	他社で開発されたデジタル技術をつかいこなす	自社で開発されたデジタル技術の活用	プログラミング・システム開発	デジタル技術の分析	国内外のデジタル技術の動向把握	成法を活用できる人材の育成	その他	実施していない	無回答
計	2393	26.5	22.0	17.6	10.2	7.6	5.3	4.1	2.0	50.4	0.3	
業種別	プラスチック製品製造業	253	22.5	20.2	14.6	4.3	4.7	4.7	3.2	0.8	54.5	-
	鉄鋼業	91	9.9	16.5	12.1	7.7	4.4	2.2	2.2	2.2	69.2	-
	非鉄金属製造業	102	22.5	15.7	19.6	3.9	8.8	3.9	7.8	2.0	53.9	-
	金属製品製造業	551	22.0	19.8	14.7	6.4	7.3	2.9	3.6	1.8	55.0	0.2
	はん用機械器具製造業	106	29.2	14.2	26.4	3.8	7.5	5.7	2.8	2.8	46.2	-
	生産用機械器具製造業	256	34.0	23.8	19.9	15.2	8.2	6.6	5.9	1.6	43.0	1.2
	業務用機械器具製造業	113	28.3	23.9	21.2	19.5	9.7	12.4	0.9	0.9	44.2	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	141	31.9	27.7	19.9	17.7	9.2	8.5	4.3	2.1	45.4	-
	電気機械器具製造業	306	32.0	26.5	21.2	16.0	9.8	5.9	5.2	3.9	39.9	0.3
	情報通信機械器具製造業	16	50.0	37.5	12.5	37.5	6.3	12.5	6.3	6.3	25.0	6.3
	輸送用機械器具製造業	310	26.5	22.3	16.8	9.4	6.8	4.8	5.2	1.3	54.2	-
その他	148	27.7	25.0	15.5	8.8	7.4	5.4	2.0	3.4	53.4	-	
業種タイプ別	素材関連	997	21.1	19.2	14.9	5.7	6.5	3.4	3.8	1.6	56.1	0.1
	機械関連	785	29.6	21.9	19.7	12.0	7.8	6.6	4.5	1.5	48.0	0.5
	電子・電気、情報通信関連	463	32.6	27.2	20.5	17.3	9.5	6.9	5.0	3.5	41.0	0.4
	その他	148	27.7	25.0	15.5	8.8	7.4	5.4	2.0	3.4	53.4	-
従業員規模別	50人以下	788	23.6	20.1	17.9	8.5	7.0	3.2	4.2	1.9	51.0	0.6
	51人～100人	822	23.2	19.3	15.3	10.1	5.0	4.3	4.3	1.8	54.0	0.1
	101人～300人	625	30.6	24.2	18.9	10.2	9.3	7.4	3.2	2.2	48.6	0.2
	301人以上	158	41.8	36.7	23.4	19.0	17.1	12.7	7.0	3.2	34.8	-

デジタル技術に関する内容の OFF-JT として実施していることを尋ねた設問において、「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」「他社で開発されたデジタル技術を活用した製品・サービスをつかいこなす」「プログラミング・システム開発」「デジタル技術で収集したデータの分析」のいずれかを選択した企業 (n=819) に対し、デジタル技術に関連する業務に従事していない従業員にも、本人の希望に基づき、デジタル技術に関する内容の OFF-JT を受講する機会を与えているか尋ねたところ、「与えている」が 62.0%、「与えていない」が 38.0%となっている (図表 3-1-5)。

業種別にみると、「与えている」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が67.3%で最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（66.9%）などの順で高くなっている。

規模別にみると、「与えている」の割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「301人以上」は70.7%と、7割を超えている。

図表 3-1-5 デジタル技術に関連する業務に従事していない従業員へ

デジタル技術に関する内容の OFF-JT を受講する機会を与えているか(単位:%)

		n	与 え て い る	与 え て い な い
計		819	62.0	38.0
業 種 別	プラスチック製品製造業	72	61.1	38.9
	鉄鋼業	21	47.6	52.4
	非鉄金属製造業	30	63.3	36.7
	金属製品製造業	169	62.1	37.9
	はん用機械器具製造業	36	58.3	41.7
	生産用機械器具製造業	99	63.6	36.4
	業務用機械器具製造業	44	59.1	40.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	55	67.3	32.7
	電気機械器具製造業	130	66.9	33.1
	情報通信機械器具製造業	9	66.7	33.3
	輸送用機械器具製造業	103	61.2	38.8
	その他	51	52.9	47.1
業 種 タ イ プ 別	素材関連	292	61.0	39.0
	機械関連	282	61.3	38.7
	電子・電気、情報通信関連	194	67.0	33.0
	その他	51	52.9	47.1
従 業 員 規 模 別	50人以下	264	59.5	40.5
	51人～100人	260	60.0	40.0
	101人～300人	220	64.5	35.5
	301人以上	75	70.7	29.3

1-5. 従業員の自己啓発⁸に対する支援の実施状況

従業員の自己啓発に対する支援を実施しているか尋ねたところ、「正社員・正社員以外ともに実施している」が26.8%、「正社員のみ実施している」が31.5%、「正社員以外のみ実施している」が1.2%、「実施していない」が39.9%となっている。

「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」のいずれかを選んだ企業を、何らかの自己啓発に対する支援を実施している企業と捉え、その割合をみたところ、59.4%におよんでいる（図表 3-1-6）。

業種別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」の割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が36.1%で最も高く、次いで「電気機械器具製造業」（32.6%）、

⁸ 自己啓発は、「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（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）」と定義している。

「情報通信機械器具製造業」（32.0%）、「はん用機械器具製造業」（31.3%）などの順で高くなっている。何らかの自己啓発に対する支援を実施している割合は、「電気機械器具製造業」が68.9%で最も高く、「はん用機械器具製造業」（63.9%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（63.9%）、「業務用機械器具製造業」（63.6%）、「生産用機械器具製造業」（62.0%）、「輸送用機械器具製造業」（60.3%）も6割台となっている。

規模別にみると、「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「実施していない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっており、「50人以下」が約5割（49.6%）となっているのに対し、「301人以上」では8割台（87.9%）にのぼっている。

図表 3-1-6 自己啓発に対する支援の実施状況(単位:%)

		n	正社員・正社員以外ともに実施している	正社員のみ実施している	正社員以外のみ実施している	実施していない	無回答	何らかの自己啓発に対する支援を実施している割合（「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」の割合）
計		3366	26.8	31.5	1.2	39.9	0.7	59.4
業種別	プラスチック製品製造業	379	26.4	27.4	0.8	44.9	0.5	54.6
	鉄鋼業	134	22.4	25.4	0.7	50.0	1.5	48.5
	非鉄金属製造業	147	27.2	30.6	1.4	40.1	0.7	59.2
	金属製品製造業	785	23.2	30.7	1.1	44.6	0.4	55.0
	はん用機械器具製造業	144	31.3	30.6	2.1	36.1	-	63.9
	生産用機械器具製造業	350	27.1	33.7	1.1	37.7	0.3	62.0
	業務用機械器具製造業	165	26.7	35.2	1.8	35.8	0.6	63.6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	36.1	26.7	1.0	35.1	1.0	63.9
	電気機械器具製造業	408	32.6	35.3	1.0	30.1	1.0	68.9
	情報通信機械器具製造業	25	32.0	16.0	-	48.0	4.0	48.0
	輸送用機械器具製造業	401	22.2	37.2	1.0	38.9	0.7	60.3
その他	237	28.3	28.7	1.7	40.5	0.8	58.6	
業種タイプ別	素材関連	1445	24.4	29.3	1.0	44.7	0.6	54.7
	機械関連	1060	25.8	34.8	1.3	37.6	0.5	61.9
	電子・電気、情報通信関連	624	33.7	31.9	1.0	32.4	1.1	66.5
その他	237	28.3	28.7	1.7	40.5	0.8	58.6	
従業員規模別	50人以下	1346	21.7	27.0	1.0	49.4	1.0	49.6
	51人～100人	1106	26.6	30.9	1.5	40.5	0.5	59.0
	101人～300人	741	31.6	38.6	1.1	28.2	0.5	71.3
	301人以上	173	47.4	39.9	0.6	12.1	-	87.9

1-6. 自己啓発に対する支援として実施していること

何らかの自己啓発に対する支援を実施している企業（n=2,001）に対し、自己啓発に対する支援として実施していることをみると（複数回答）、「受講料などの金銭的支援」が86.9%で最も割合が高く、次いで「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」（44.7%）、「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」（38.8%）、「就業時間の配慮」（27.6%）、「自己啓発の取り組みに対する人事考課における考慮」（27.2%）、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」（27.1%）、「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」（27.1%）などの順で高くなっている（図表 3-1-7）。

業種別にみると、「受講料などの金銭的支援」の割合は、おおむねすべての業種で 8 割台となっており、「鉄鋼業」（90.8%）や「電気機械器具製造業」（90.4%）では 9 割台となっている。「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（53.3%）や「はん用機械器具製造業」（51.1%）で 5 割台におよぶ。「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」は、回答企業数が少ない「情報通信機械器具製造業」を除けば、「プラスチック製品製造業」（46.9%）や「鉄鋼業」（43.1%）などが比較的高い。

規模別にみると、「受講料などの金銭的支援」「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている。「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」の割合は、300 人以下の各規模区分がいずれも 4 割台であるのに対し、「301 人以上」では 60.5%と、全体計を 10 ポイント以上上回っている。

図表 3-1-7 自己啓発に対する支援として実施していること(複数回答)(単位:%)

		n	受講料などの金銭的支援	教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	自己啓発を報酬として取得した資格等に對する報酬	就業時間の配慮	自己啓発の取り組みに對する人事考へ	社内の自主的な勉強会等に對する援助	自己啓発を通じたスキルや知識の提示	教育訓練休暇(有給、無給の両方を含む)の付与	その他	無回答
計		2001	86.9	44.7	38.8	27.6	27.2	27.1	27.1	12.0	0.6	0.1
業種別	プラスチック製品製造業	207	86.0	45.4	46.9	30.0	30.9	26.6	25.6	14.0	0.5	-
	鉄鋼業	65	90.8	38.5	43.1	23.1	23.1	23.1	27.7	16.9	-	-
	非鉄金属製造業	87	86.2	47.1	29.9	39.1	25.3	24.1	27.6	9.2	1.1	-
	金属製品製造業	432	87.7	41.4	38.7	28.9	25.5	28.7	28.9	12.0	0.7	-
	はん用機械器具製造業	92	84.8	51.1	39.1	28.3	35.9	21.7	32.6	21.7	1.1	-
	生産用機械器具製造業	217	88.9	47.5	37.8	34.6	30.0	27.2	28.1	12.0	-	-
	業務用機械器具製造業	105	82.9	34.3	34.3	26.7	27.6	30.5	26.7	7.6	1.0	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	122	83.6	53.3	37.7	23.0	31.1	28.7	32.0	10.7	1.6	-
	電気機械器具製造業	281	90.4	46.6	42.7	19.9	23.8	28.8	26.0	10.7	-	-
	情報通信機械器具製造業	12	66.7	41.7	50.0	41.7	33.3	41.7	-	8.3	8.3	-
	輸送用機械器具製造業	242	83.5	48.8	33.5	28.9	26.4	25.6	27.3	10.3	0.8	-
その他	139	88.5	36.0	37.4	20.9	24.5	24.5	18.7	12.2	0.7	1.4	
業種タイプ別	素材関連	791	87.4	42.9	40.2	29.8	26.7	27.2	27.8	12.6	0.6	-
	機械関連	656	85.4	46.3	35.8	30.3	29.1	26.4	28.2	12.0	0.6	-
	電子・電気、情報通信関連	415	87.7	48.4	41.4	21.4	26.3	29.2	27.0	10.6	0.7	-
	その他	139	88.5	36.0	37.4	20.9	24.5	24.5	18.7	12.2	0.7	1.4
従業員規模別	50人以下	668	85.0	41.2	31.6	30.5	26.5	27.1	26.2	16.2	0.6	-
	51人~100人	653	86.4	41.3	38.4	26.2	27.4	26.8	25.9	10.9	0.9	0.3
	101人~300人	528	89.0	48.7	44.7	24.8	28.6	25.4	29.0	8.9	0.4	-
	301人以上	152	89.5	60.5	52.0	30.9	25.0	34.9	30.3	9.2	0.7	-

1-7. 従業員の育成・能力開発による効果として期待していること

従業員の育成・能力開発による効果として期待していることをみると(複数回答)、「従業員の能力・スキルの底上げ」が82.2%で最も割合が高く、次いで「技術水準や品質の向上」(74.0%)、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」(59.5%)、「既存の従業員のモチベーションの向上」(56.8%)、「不良率の低下」(54.3%)、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること」(50.5%)、「売上・利益の向上」(49.9%)、「製品やサービスに対する顧客満足度の向上」(40.7%)、「経験のある従業員の指導力の向上」(36.9%)、「従業員の離職率の低下」(30.1%)などの順で高くなっている(図表 3-1-8)。

業種別にみると、「技術水準や品質の向上」の割合は「情報通信機械器具製造業」が80.0%で、全体計より5ポイント以上高く、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」の割合は「金属製品製造業」が67.9%で、全体計より5ポイント以上高い。「既存の従業員のモチベーションの向上」の割合は、最も高い「情報通信機械器具製造業」が76.0%で7割を超えており、「業務用機械器具製造業」(61.8%)や「非鉄金属製造業」(61.2%)でも比較的高くなっている。「不良率の低下」の割合は、「金属製品製造業」(62.5%)や「プラスチッ

ク製品製造業」(60.9%)で6割を超えている。

業種タイプ別にみると、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」の割合は、最も高い【素材関連】が63.4%と、6割を超えており、以下、【電子・電気、情報通信関連】(59.1%)、【機械関連】(58.5%)と続く。「不良率の低下」の割合も、【素材関連】が60.6%で最も高く、以下、【電子・電気、情報通信関連】(54.2%)、【機械関連】(50.0%)と続いている。

規模別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」「技術水準や品質の向上」「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」「高付加価値製品・商品の開発」「企業イメージの向上」「計画的に異動や配置ができるようになること」は、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

「経験のある従業員の指導力の向上」「新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになること」についても、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみてとれる。一方、「注文に対する柔軟な対応の促進」は、規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

また、すべての規模区分において、最も割合が高い項目は「従業員の能力・スキルの底上げ」で、2番目に高いのは「技術水準や品質の向上」となっている。「従業員の能力・スキルの底上げ」の割合は、「301人以上」では92.5%と9割を超えている。

「従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること」の割合は「50人以下」(45.2%)と「51人～100人」(49.9%)では4割台だが、「301人以上」では66.5%となっており、割合の差が大きい。

図表 3-1-8 従業員の育成・能力開発による効果として期待していること(複数回答)(単位:%)

	n	従業員の能力・スキルの底上げ	技術水準や品質の向上	生産・加工にかかる作業時間の短縮	既存の従業員のモチベーションの向上	不良率の低下	まるごと 従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること	売上・利益の向上	製品やサービスに対する顧客満足度の向上	経験のある従業員の指導力の向上	従業員との離職率の低下	高付加価値製品・商品の開発	注文に対する柔軟な対応の促進	新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになること	異動や配置のしやすさの向上	企業イメージの向上	新卒採用の応募の増加	中途採用の応募の増加	計画的に異動や配置ができるようになること	事業分野の拡大	その他	特にない	無回答	
計	3366	82.2	74.0	59.5	56.8	54.3	50.5	49.9	40.7	36.9	30.1	26.0	23.2	20.2	17.6	17.2	16.1	16.1	14.0	12.2	0.6	1.6	0.2	
業種別	プラスチック製品製造業	379	82.1	72.0	57.3	57.8	60.9	49.6	48.0	39.1	36.4	33.2	24.0	19.5	18.5	16.6	16.1	16.1	16.6	12.7	9.2	0.3	1.3	0.3
	鉄鋼業	134	77.6	69.4	56.7	59.7	50.0	50.0	46.3	37.3	40.3	31.3	14.9	32.8	19.4	23.9	18.7	20.1	17.9	15.7	8.2	2.2	1.5	-
	非鉄金属製造業	147	78.2	74.1	61.2	61.2	58.5	48.3	47.6	40.1	38.1	30.6	25.9	23.1	15.6	16.3	14.3	10.9	12.2	13.6	7.5	0.7	2.7	0.7
	金属製品製造業	785	80.6	75.7	67.9	56.7	62.5	51.7	53.4	43.2	40.4	31.8	24.6	25.5	21.4	19.7	19.0	16.7	16.7	15.2	13.0	0.8	1.5	0.1
	はん用機械器具製造業	144	86.8	72.2	58.3	52.8	50.0	41.0	46.5	33.3	33.3	22.2	26.4	25.0	24.3	18.8	13.2	12.5	11.8	14.6	11.1	1.4	1.4	-
	生産用機械器具製造業	350	84.3	77.4	56.6	51.4	44.0	48.9	50.3	40.3	34.9	28.3	32.0	23.7	19.4	13.4	18.0	18.0	13.4	10.0	12.9	0.9	1.4	0.3
	業務用機械器具製造業	165	84.2	70.3	52.7	61.8	40.6	55.8	50.3	44.2	29.7	32.1	33.9	17.6	16.4	11.5	14.5	17.6	20.0	10.9	15.2	-	2.4	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	82.7	72.8	61.3	59.2	55.0	51.8	51.3	42.9	37.2	29.3	30.9	26.2	23.6	25.7	19.6	20.4	17.8	18.3	18.3	0.5	1.0	-
	電気機械器具製造業	408	81.6	77.9	58.8	55.6	54.4	51.5	51.5	44.1	36.5	27.0	31.6	24.5	20.3	14.2	17.9	15.0	15.2	11.5	12.7	0.2	1.5	-
	情報通信機械器具製造業	25	72.0	80.0	48.0	76.0	44.0	56.0	60.0	48.0	48.0	32.0	40.0	28.0	16.0	12.0	32.0	12.0	20.0	20.0	20.0	-	-	-
	輸送用機械器具製造業	401	83.3	75.1	62.6	58.1	59.1	51.1	45.9	36.2	34.4	30.7	20.0	19.7	20.4	19.5	15.7	15.2	16.7	17.0	12.0	0.2	1.0	0.5
その他	237	85.2	64.1	41.4	54.0	36.3	49.4	47.3	38.8	37.1	29.1	21.1	18.6	21.1	15.6	15.2	13.9	16.9	13.9	11.4	-	3.8	0.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	80.5	74.0	63.4	57.7	60.6	50.7	50.7	41.2	39.1	32.0	23.7	24.4	19.9	19.0	17.7	16.3	16.3	14.4	11.0	0.8	1.6	0.2
	機械関連	1060	84.2	74.7	58.5	55.8	50.0	49.7	48.1	38.4	33.7	29.0	27.0	21.4	20.0	16.1	15.9	16.1	15.5	13.4	12.6	0.6	1.4	0.3
	電子・電気、情報通信関連	624	81.6	76.4	59.1	57.5	54.2	51.8	51.8	43.9	37.2	27.9	31.7	25.2	21.2	17.6	19.1	16.5	16.2	13.9	14.7	0.3	1.3	-
その他	237	85.2	64.1	41.4	54.0	36.3	49.4	47.3	38.8	37.1	29.1	21.1	18.6	21.1	15.6	15.2	13.9	16.9	13.9	11.4	-	3.8	0.4	
従業員規模別	50人以下	1346	76.4	71.2	57.1	52.1	51.5	45.2	50.1	39.3	35.3	27.6	22.7	26.2	19.1	14.9	16.6	10.2	14.9	11.4	12.0	0.7	3.3	0.2
	51人~100人	1106	83.7	75.5	60.8	56.3	56.5	49.9	49.5	41.3	35.1	29.5	26.0	23.7	19.0	19.3	17.5	15.6	14.9	13.8	11.5	0.6	0.7	0.2
	101人~300人	741	88.1	75.6	61.8	63.2	57.5	57.1	49.1	42.1	41.2	34.4	29.3	18.4	23.1	18.1	17.8	25.5	19.8	16.6	13.0	0.4	0.4	0.3
	301人以上	173	92.5	79.2	60.1	69.4	49.1	66.5	52.6	41.0	42.8	34.7	37.6	17.3	24.9	26.0	18.5	24.9	16.8	23.7	15.6	-	-	-

1-8. 従業員の育成・能力開発にあたりどのような環境整備を行っているか

従業員の育成・能力開発にあたりどのような環境整備を行っているかについては(複数回答)、「改善提案の奨励」が48.8%で最も割合が高く、次いで「能力評価制度の導入」(39.0%)、「目標管理を通じた能力の棚卸し」(28.2%)、「自社の技能マップの作成」(27.7%)、「小集団活動やQCサークルの奨励」(24.0%)、「個人ごとの育成計画の作成」(23.3%)などの順で高くなっている(図表3-1-9)。

業種別にみると、「改善提案の奨励」の割合は、「情報通信機械器具製造業」(64.0%)、「輸送用機械器具製造業」(58.9%)、「非鉄金属製造業」(53.7%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(52.4%)などで比較的高くなっている。「能力評価制度の導入」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(45.0%)で最も高い。「自社の技能マップの作成」の割合は「電気機械器具製造業」(34.1%)や「輸送用機械器具製造業」(32.9%)などで3割台となっている。

業種タイプ別にみると、「能力評価制度の導入」の割合は【電子・電気、情報通信関連】で44.1%となっており、他の業種タイプを5ポイント以上上回る。

規模別にみると、「自主的な研究開発への会社設備、予算、時間等の提供」「社内広報等によるロールモデルの共有」「その他」「特に何も行っていない」以外の選択肢では、規模が

大きくなるほど割合が高くなっている。「特に何も行ってない」は、規模が小さくなるほど割合が高い。「改善提案の奨励」の割合は「301人以上」では6割台（65.3%）におよんでいる。「目標管理を通じた能力の棚卸し」や「小集団活動やQCサークルの奨励」の割合は、「50人以下」ではそれぞれ2割台以下となっているのに対し、「301人以上」ではともに5割台（それぞれ52.0%、53.2%）にのぼる。

図表 3-1-9 従業員の育成・能力開発にあたりどのような環境整備を行っているか（複数回答）（単位：%）

	n	改善提案の奨励	能力評価制度の導入	目標管理を通じた能力の棚卸し	自社の技能マップの作成	小集団活動やQCサークルの奨励	個人ごとの育成計画の作成	メンター制度や新入社員をサポーター制度など先社が導入する制度の導入	キャリアアコンサルタントの活用	予算、時間等の提供	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	その他	特に何も行ってない	無回答	
計	3366	48.8	39.0	28.2	27.7	24.0	23.3	15.8	5.3	5.2	3.2	1.2	0.9	15.4	0.2	
業種別	プラスチック製品製造業	379	49.3	40.6	27.4	27.7	27.2	25.3	12.7	6.3	5.3	3.7	1.3	0.5	14.0	0.3
	鉄鋼業	134	49.3	32.1	23.9	18.7	30.6	19.4	17.2	3.7	2.2	-	1.5	18.7	-	
	非鉄金属製造業	147	53.7	40.1	22.4	29.3	30.6	24.5	17.0	6.8	2.7	3.4	-	1.4	17.0	-
	金属製品製造業	785	48.2	39.1	25.5	27.4	22.2	20.1	13.1	6.0	4.6	2.4	0.9	1.3	16.2	0.1
	はん用機械器具製造業	144	47.2	29.9	27.8	31.9	25.0	22.9	11.8	4.2	3.5	2.8	4.9	0.7	18.1	-
	生産用機械器具製造業	350	44.9	32.9	28.3	24.9	18.0	23.4	21.7	6.6	7.1	3.1	0.9	0.6	19.1	-
	業務用機械器具製造業	165	37.6	40.0	31.5	19.4	15.8	26.7	16.4	3.6	7.9	5.5	1.8	0.6	18.8	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	52.4	45.0	38.2	30.9	29.8	29.8	18.3	3.1	5.2	5.2	1.0	1.0	7.9	0.5
	電気機械器具製造業	408	49.3	43.9	30.1	34.1	22.3	29.4	16.4	4.9	5.6	4.2	2.5	0.5	13.2	-
	情報通信機械器具製造業	25	64.0	40.0	24.0	16.0	4.0	8.0	24.0	20.0	24.0	-	4.0	-	16.0	-
	輸送用機械器具製造業	401	58.9	40.9	31.4	32.9	33.2	23.9	15.7	3.2	5.2	3.7	0.7	1.0	10.5	0.5
その他	237	38.4	37.1	26.2	19.4	15.6	14.8	17.3	5.9	4.2	2.1	-	1.3	21.1	0.8	
業種タイプ別	素材関連	1445	49.1	39.0	25.5	26.9	25.1	21.9	13.8	6.0	4.4	2.6	0.8	1.1	15.9	0.1
	機械関連	1060	49.3	36.6	29.9	28.0	24.3	24.1	17.3	4.5	6.0	3.7	1.5	0.8	15.7	0.2
	電子・電気、情報通信関連	624	50.8	44.1	32.4	32.4	23.9	28.7	17.3	5.0	6.3	4.3	2.1	0.6	11.7	0.2
	その他	237	38.4	37.1	26.2	19.4	15.6	14.8	17.3	5.9	4.2	2.1	-	1.3	21.1	0.8
従業員規模別	50人以下	1346	40.2	34.7	20.7	24.0	14.2	17.6	11.8	4.2	5.3	1.0	0.7	1.0	22.4	0.4
	51人～100人	1106	49.5	38.6	29.5	29.1	22.2	24.6	14.4	5.3	5.2	2.4	1.4	1.0	13.5	0.2
	101人～300人	741	59.4	44.5	34.4	31.0	37.5	27.8	20.0	5.8	4.9	5.0	1.3	0.9	8.6	-
	301人以上	173	65.3	52.0	52.0	33.5	53.2	40.5	37.6	11.6	6.4	17.9	3.5	-	2.3	-

1-9. 雇用形態別にみた職業能力評価の実施有無とその内容

(1) 正社員

正社員における職業能力評価⁹の実施有無とその内容についてみると（複数回答）、「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」が66.2%で最も割合が高く、以下、「評価を行っていない」（24.6%）、「既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている」（22.2%）、「厚生労働省や業界団体などが作成した評価基準に基づき評価を行っている」（4.3%）と続く（図表 3-1-10）。

⁹ 職業能力評価は、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した『職業能力評価基準』に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」と定義している。

業種別にみると、「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（70.7%）や「電気機械器具製造業」（70.1%）で7割を超えている。

規模別にみると、「厚生労働省や業界団体などが作成した評価基準に基づき評価を行っている」「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている。「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」の割合は「101人～300人」（73.3%）と「301人以上」（75.7%）では7割以上となっている。一方、「評価を行っていない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっており、「50人以下」では29.7%と3割近くとなっている。

図表 3-1-10 正社員における職業能力評価の実施有無とその内容(複数回答)(単位:%)

		n	厚生労働省や業界団体などが作成した評価基準に基づき評価を行っている	自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている	既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている	評価を行っていない	無回答
計		3366	4.3	66.2	22.2	24.6	0.5
業種別	プラスチック製品製造業	379	2.9	67.3	19.8	24.3	0.3
	鉄鋼業	134	8.2	57.5	23.9	26.9	0.7
	非鉄金属製造業	147	7.5	68.0	20.4	25.2	-
	金属製品製造業	785	5.6	66.2	25.6	22.7	0.6
	はん用機械器具製造業	144	1.4	66.7	21.5	24.3	0.7
	生産用機械器具製造業	350	2.0	62.3	20.9	28.3	0.6
	業務用機械器具製造業	165	6.1	64.2	19.4	29.1	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	3.7	70.7	20.4	22.0	-
	電気機械器具製造業	408	4.7	70.1	22.1	21.8	0.2
	情報通信機械器具製造業	25	-	60.0	24.0	36.0	-
	輸送用機械器具製造業	401	3.5	67.3	22.9	23.9	0.2
その他	237	4.2	62.9	19.8	28.3	0.8	
業種タイプ別	素材関連	1445	5.3	65.9	23.4	23.7	0.5
	機械関連	1060	3.1	65.1	21.5	26.2	0.6
	電子・電気、情報通信関連	624	4.2	69.9	21.6	22.4	0.2
	その他	237	4.2	62.9	19.8	28.3	0.8
従業員規模別	50人以下	1346	4.0	59.6	21.8	29.7	0.7
	51人～100人	1106	4.1	67.9	22.5	22.3	0.4
	101人～300人	741	4.5	73.3	23.3	20.2	0.3
	301人以上	173	8.1	75.7	19.1	17.9	0.6

(2) 正社員以外

正社員以外における職業能力評価の実施有無とその内容についてみると（複数回答）、「評価を行っていない」が45.6%で最も割合が高く、以下、「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」（39.3%）、「既存の各種検定・資格に基づき評価を行って

る」(10.5%)、「厚生労働省や業界団体などが作成した評価基準に基づき評価を行っている」(1.7%)と続く(図表 3-1-11)。

業種別にみると、「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 50.3%と最も高く、次いで、「電気機械器具製造業」(47.8%)、「プラスチック製品製造業」(44.9%)、「はん用機械器具製造業」(44.4%)などの順で高くなっている。「既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている」の割合は「情報通信機械器具製造業」(16.0%)が他の業種より 5 ポイント以上高い。「評価を行っていない」の割合は「情報通信機械器具製造業」(56.0%)や「業務用機械器具製造業」(50.9%)などで比較的高くなっている。

規模別にみると、「自社で独自に作成した評価基準に基づき評価を行っている」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「50 人以下」では約 3 割(32.6%)にとどまるが、「301 人以上」では 5 割を超える(54.3%)。

図表 3-1-11 正社員以外における職業能力評価の実施有無とその内容(複数回答)(単位:%)

		n	価 成 行 っ て い る	厚 生 労 働 省 や 業 界 団 体 な ど が 作 成 し た 評 価 基 準 に 基 づ き 評 価 を 行 っ て い る	自 社 で 独 自 に 作 成 し た 評 価 基 準 に 基 づ き 評 価 を 行 っ て い る	既 存 の 各 種 検 定 ・ 資 格 に 基 づ き 評 価 を 行 っ て い る	評 価 を 行 っ て い な い	無 回 答
	計	3366	1.7	39.3	10.5	45.6	9.4	
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	1.3	44.9	10.6	43.0	6.6	
	鉄鋼業	134	5.2	31.3	10.4	48.5	11.9	
	非鉄金属製造業	147	2.0	36.7	8.8	49.0	9.5	
	金属製品製造業	785	1.8	36.4	11.7	45.7	11.6	
	はん用機械器具製造業	144	1.4	44.4	11.1	42.4	6.9	
	生産用機械器具製造業	350	0.6	30.9	10.0	48.6	14.3	
	業務用機械器具製造業	165	3.0	36.4	7.3	50.9	10.3	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	2.1	50.3	14.1	38.2	4.7	
	電気機械器具製造業	408	1.7	47.8	11.3	40.7	6.9	
	情報通信機械器具製造業	25	-	40.0	16.0	56.0	-	
	輸送用機械器具製造業	401	1.7	36.4	8.7	48.6	9.5	
	その他	237	0.8	39.2	8.4	47.3	7.6	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	2.0	38.2	11.0	45.6	10.1	
	機械関連	1060	1.5	35.7	9.2	48.1	10.8	
	電子・電気、情報通信関連	624	1.8	48.2	12.3	40.5	5.9	
	その他	237	0.8	39.2	8.4	47.3	7.6	
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	1.4	32.6	10.0	49.7	11.7	
	51人～100人	1106	1.9	41.9	11.0	43.2	8.4	
	101人～300人	741	0.9	44.3	10.3	44.1	7.4	
	301人以上	173	6.4	54.3	12.1	34.7	6.4	

1-10. 雇用形態別にみた、従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるように行った取り組み

(1) 正社員

正社員における従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるように行った取り組みについてみると（複数回答）、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」が 62.9%で最も割合が高く、次いで「身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」（33.5%）が高い。「特に行っていない」は 22.5%となっている（図表 3-1-12）。

業種別にみると、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」の割合は「はん用機械器具製造業」が 70.1%で最も高く、「情報通信機械器具製造業」（68.0%）、「電気機械器具製造業」（67.2%）などで比較的高くなっている。「身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」の割合は、回答企業数が比較的小さいことに留意が必要だが、「情報通信機械器具製造業」が 60.0%で突出して高くなっている。「プロジェクトチーム等の人選での身に付けた能力・スキルの考慮」の割合は、「情報通信機械器具製造業」（28.0%）で最も高く、「業務用機械器具製造業」（23.0%）も 2 割台となっている。

規模別にみると、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」「身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」「プロジェクトチーム等の人選での身に付けた能力・スキルの考慮」「社内公募制度の導入¹⁰」は規模が大きくなるほど割合が高くなる一方、「特に行っていない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」の割合は、「50人以下」では 5 割台（57.7%）となっているが、「301人以上」では 7 割超（74.6%）となっている。「プロジェクトチーム等の人選での身に付けた能力・スキルの考慮」は、300人以下の各規模区分では 1 割台となっているが、「301人以上」では 22.5%と 2 割超となっている。「社内公募制度の導入」の割合は、300人以下の各規模区分はいずれも 1 割に満たないが、「301人以上」では 1 割を超える（13.9%）。

¹⁰ 社内公募制度は、「新たに人材を求める部署が社内に募集を掛け、希望した従業員のなかから選抜する制度」と定義している。

図表 3-1-12 正社員における従業員が身に付けた能力・スキルを実務で
発揮できるように行った取り組み(複数回答)(単位:%)

	n	そのま まの配 置で身 に付け た能力 ・スキ ルに関 連する 業務を 指示	部 署・担 当への 異動・ 配置転 換	身に付 けた能 力・ス キルの 考慮	プロジ ェクト チーム 等の入 選での 身	社内公 募制度 の導入	社内副 業制度 の導入	退職し て学び ・学び 直しを 行った 者	社内フ リーエ ージェ ント制 度の導 入	社内ベン チャー 制度の 導入	その 他の支 援	特 に行っ ていな い	無 回答
計	3366	62.9	33.5	13.6	2.9	2.3	2.0	1.1	0.5	0.6	22.5	0.4	
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	62.8	29.8	14.8	3.2	2.4	2.1	1.6	0.5	1.1	22.7	0.8
	鉄鋼業	134	59.0	31.3	9.0	0.7	2.2	0.7	1.5	0.7	1.5	24.6	1.5
	非鉄金属製造業	147	58.5	37.4	9.5	3.4	2.0	1.4	2.7	0.7	-	27.2	-
	金属製品製造業	785	61.3	34.3	11.8	2.4	2.3	1.8	0.9	0.5	0.8	23.6	0.3
	はん用機械器具製造業	144	70.1	25.7	9.7	2.8	2.1	2.1	1.4	0.7	0.7	20.8	-
	生産用機械器具製造業	350	62.6	29.1	16.3	2.0	1.7	2.0	0.6	-	0.3	23.4	-
	業務用機械器具製造業	165	65.5	35.2	23.0	4.8	3.6	1.8	1.8	1.2	0.6	18.8	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	62.3	37.7	16.8	4.2	3.7	3.7	1.0	1.0	0.5	21.5	0.5
	電気機械器具製造業	408	67.2	36.8	14.7	3.9	2.2	2.7	1.5	0.2	0.5	18.1	0.2
	情報通信機械器具製造業	25	68.0	60.0	28.0	-	4.0	4.0	-	-	-	16.0	-
	輸送用機械器具製造業	401	63.1	34.9	10.2	3.2	2.0	2.0	0.2	0.5	-	22.7	0.7
その他	237	59.5	30.8	13.9	2.1	1.3	1.7	0.8	-	0.4	25.7	1.3	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	61.2	33.1	12.1	2.6	2.3	1.7	1.3	0.6	0.8	23.8	0.5
	機械関連	1060	64.2	31.8	14.2	3.0	2.2	2.0	0.8	0.5	0.3	22.1	0.3
	電子・電気、情報通信関連	624	65.7	38.0	15.9	3.8	2.7	3.0	1.3	0.5	0.5	19.1	0.3
	その他	237	59.5	30.8	13.9	2.1	1.3	1.7	0.8	-	0.4	25.7	1.3
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	57.7	30.5	11.1	1.3	2.5	2.0	0.7	0.7	0.5	27.3	0.4
	51人～100人	1106	64.2	34.2	12.5	2.8	1.8	1.8	1.4	0.4	0.8	20.4	0.6
	101人～300人	741	67.6	36.0	17.7	3.5	2.2	1.1	0.7	-	0.4	19.0	0.1
	301人以上	173	74.6	41.0	22.5	13.9	4.0	8.1	4.0	1.2	-	13.3	0.6

注) 選択肢における「社内フリーエージェント制度」「社内副業制度」「社内ベンチャー制度」の定義は次の通り。「社内フリーエージェント制度」=ある一定の条件を満たした従業員が、希望する部署に自ら能力・実績をアピールし、異動や転籍を可能とする制度。「社内副業制度」=社内で、通常の業務時間中に所属部署以外で働くことが認められる制度。「社内ベンチャー制度」=従業員がその企業に在籍し続けながら、独立した組織として新規事業を立ち上げる制度。

(2) 正社員以外

正社員以外における従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるように行った取り組みについてみると(複数回答)、「特に行っていない」が42.8%で最も高く、4割を超えている。

一方、行っている企業の取り組み内容をみると、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」が36.5%で最も割合が高く、以下、「身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」(17.4%)などと続く(図表3-1-13)。

業種別にみると、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（46.6%）、「はん用機械器具製造業」（44.4%）、「情報通信機械器具製造業」（44.0%）、「電気機械器具製造業」（43.4%）が、それぞれ4割台で比較的高くなっている。「身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換」の割合は、「情報通信機械器具製造業」（28.0%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（24.6%）、「電気機械器具製造業」（21.1%）がそれぞれ2割台で、それ以外の業種は1割台となっている。

規模別にみると、「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」「プロジェクトチーム等の人選での身に付けた能力・スキルの考慮」「社内公募制度の導入」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「特に行っていない」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示」の割合は、「50人以下」「51人～100人」では3割台（それぞれ31.2%、38.4%）となっているのに対し、「301人以上」では5割超（50.3%）となっている。

図表 3-1-13 正社員以外における従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるように行った取り組み（複数回答）（単位：%）

	n	そのままの配置で身に付けた能力・スキルに関連する業務を指示した割合	身に付けた能力・スキルに関連する部署・担当への異動・配置転換する割合	プロジェクトチーム等の人選での考慮	社内副業制度の導入	社内公募制度の導入	退職して学び・学び直しを行った者が会社に復帰できる制度の設定	社内フリーエージェント制度の導入	社内ベンチャー制度の導入	その他の支援	特に行っていない	無回答	
計	3366	36.5	17.4	5.1	1.4	1.2	1.2	0.5	0.4	0.4	42.8	11.4	
業種別	プラスチック製品製造業	379	39.3	16.9	5.5	1.8	2.1	1.6	0.5	0.3	0.8	43.0	7.9
	鉄鋼業	134	35.8	17.2	3.0	0.7	0.7	1.5	0.7	1.5	42.5	15.7	
	非鉄金属製造業	147	27.2	18.4	3.4	1.4	0.7	0.7	-	-	49.7	12.9	
	金属製品製造業	785	33.0	17.1	4.6	1.5	1.0	0.9	0.5	0.4	0.3	44.6	13.0
	はん用機械器具製造業	144	44.4	12.5	5.6	2.1	2.8	2.1	0.7	-	0.7	41.0	7.6
	生産用機械器具製造業	350	33.4	13.1	6.9	1.1	0.3	1.1	0.3	0.3	-	42.6	15.7
	業務用機械器具製造業	165	33.3	18.2	6.7	1.8	3.0	1.2	1.2	0.6	0.6	46.1	12.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	46.6	24.6	7.9	1.6	2.6	1.6	0.5	0.5	0.5	34.6	7.3
	電気機械器具製造業	408	43.4	21.1	6.6	1.5	0.5	1.2	-	0.2	-	37.0	9.8
	情報通信機械器具製造業	25	44.0	28.0	4.0	-	-	4.0	-	-	-	40.0	8.0
	輸送用機械器具製造業	401	33.9	18.2	2.2	0.7	1.2	0.7	0.7	0.7	0.7	43.4	11.7
その他	237	35.4	13.5	4.2	1.3	0.4	0.8	-	-	-	47.7	9.3	
業種タイプ別	素材関連	1445	34.3	17.2	4.6	1.5	1.2	1.1	0.6	0.3	0.5	44.5	11.9
	機械関連	1060	35.1	15.8	4.9	1.2	1.4	1.1	0.7	0.5	0.5	43.2	12.6
	電子・電気、情報通信関連	624	44.4	22.4	6.9	1.4	1.1	1.4	0.2	0.3	0.2	36.4	9.0
	その他	237	35.4	13.5	4.2	1.3	0.4	0.8	-	-	-	47.7	9.3
従業員規模別	50人以下	1346	31.2	15.5	4.1	1.3	0.6	1.2	0.4	0.4	0.4	45.9	13.6
	51人～100人	1106	38.4	19.3	5.1	1.2	1.4	1.2	0.8	0.4	0.4	41.6	9.6
	101人～300人	741	40.1	16.7	6.2	1.9	1.6	0.7	0.3	0.1	0.4	41.2	10.9
	301人以上	173	50.3	23.7	8.1	1.2	2.9	2.9	-	0.6	-	33.5	8.1

1-11. 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感度合い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感度合いをみると、「効果を感じている」が 15.4%、「やや効果を感じている」が 50.6%、「あまり効果を感じていない」が 21.6%、「効果を感じていない」が 3.0%、「従業員の育成・能力開発を行っていない」が 8.7%となっている。経営面への効果を実感している割合（「効果を感じている」+「やや効果を感じている」、66.0%）が、経営面への効果を実感していない割合（「あまり効果を感じていない」+「効果を感じていない」、24.6%）を上回っている（図表 3-1-14）。

業種別にみると、経営面への効果を実感している割合は「鉄鋼業」（59.0%）と「その他」（59.1%）以外は 6 割台となっている。経営面への効果を実感していない割合は、「鉄鋼業」（31.3%）のみ 3 割台となっている（ほかはすべて 2 割台）。

規模別にみると、「効果を感じている」の割合、経営面への効果を実感している割合は、規模が大きくなるほど高くなっている一方、「従業員の育成・能力開発を行っていない」の割合は規模が小さくなるほど高くなる。効果を実感している割合は、「101 人～300 人」「301 人以上」では 7 割超（それぞれ 70.7%、73.4%）となっている。

図表 3-1-14 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感度合い(単位:%)

	業種別	n	効果を感じている	やや効果を感じている	あまり効果を感じていない	効果を感じていない	従業員の育成・能力開発を行っていない	無回答	経営面への効果の実感度合い		
									「効果を感じている」+「やや効果を感じている」の割合	「あまり効果を感じていない」+「効果を感じていない」の割合	
	計	3366	15.4	50.6	21.6	3.0	8.7	0.7	66.0	24.6	
	プラスチック製品製造業	379	13.5	48.8	25.9	2.1	8.7	1.1	62.3	28.0	
	鉄鋼業	134	14.9	44.0	23.1	8.2	8.2	1.5	59.0	31.3	
	非鉄金属製造業	147	14.3	48.3	21.8	2.7	12.9	-	62.6	24.5	
	金属製品製造業	785	16.7	50.8	19.2	3.2	9.4	0.6	67.5	22.4	
	はん用機械器具製造業	144	11.1	54.9	24.3	0.7	7.6	1.4	66.0	25.0	
	生産用機械器具製造業	350	15.4	52.3	18.9	3.7	8.9	0.9	67.7	22.6	
	業務用機械器具製造業	165	11.5	53.3	22.4	2.4	10.3	-	64.8	24.8	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	17.3	51.3	20.9	3.7	6.3	0.5	68.6	24.6	
	電気機械器具製造業	408	15.9	53.4	21.6	1.5	7.1	0.5	69.4	23.0	
	情報通信機械器具製造業	25	16.0	44.0	24.0	-	12.0	4.0	60.0	24.0	
	輸送用機械器具製造業	401	15.7	53.1	21.9	3.2	5.5	0.5	68.8	25.2	
	その他	237	17.3	41.8	23.2	3.4	13.1	1.3	59.1	26.6	
	業種タイプ別	素材関連	1445	15.4	49.4	21.6	3.3	9.5	0.8	64.8	24.9
	機械関連	1060	14.3	53.1	21.3	2.9	7.6	0.7	67.5	24.2	
	電子・電気、情報通信関連	624	16.3	52.4	21.5	2.1	7.1	0.6	68.8	23.6	
	その他	237	17.3	41.8	23.2	3.4	13.1	1.3	59.1	26.6	
	従業員規模別	50人以下	1346	14.7	46.1	21.0	4.5	12.9	0.7	60.8	25.5
	51人～100人	1106	14.9	53.0	22.1	1.5	7.8	0.7	67.9	23.6	
	101人～300人	741	16.2	54.5	21.7	2.6	4.2	0.8	70.7	24.3	
	301人以上	173	20.2	53.2	23.1	1.7	1.2	0.6	73.4	24.9	

1-12. 従業員の育成・能力開発を行うことで経営面においてどのような効果を感じたか

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果について、効果を実感している企業（n=2,221）に対し、どのような効果を感じたか、複数回答で尋ねた（図表 3-1-15）。結果をみると、「技術水準や品質の向上」が 74.2%で最も割合が高く、次いで「生産・加工にかかる作業時間の短縮」（61.6%）、「不良率の低下」（46.6%）、「売上・利益の向上」（34.1%）、「製品やサービスに対する顧客満足度の向上」（31.2%）などの順で高くなっている。

業種別にみると、「技術水準や品質の向上」の割合は「情報通信機械器具製造業」（86.7%）や「非鉄金属製造業」（82.6%）で8割を超えている。「生産・加工にかかる作業時間の短縮」は、最も高い「はん用機械器具製造業」が唯一7割超（71.6%）となり、「非鉄金属製造業」（67.4%）や「輸送用機械器具製造業」（66.7%）でも比較的高い。「不良率の低下」の割合は「プラスチック製品製造業」（53.8%）、「輸送用機械器具製造業」（52.5%）、「非鉄金属製造業」（52.2%）、「鉄鋼業」（51.9%）、「金属製品製造業」（50.9%）で5割台となっており、比較的高くなっている。

規模別にみると、「技術水準や品質の向上」は規模が高くなるほど割合が高くなっており、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」についても、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみてとれる。一方、「注文に対する柔軟な対応の促進」は、規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「高付加価値製品・商品の開発」「企業イメージの向上」「事業分野の拡大」については、「301人以上」での割合が300人以下の各規模区分を5ポイント超上回っており、それぞれの「301人以上」での割合は29.9%、24.4%、14.2%となっている。

図表 3-1-15 従業員の育成・能力開発を行うことで経営面において

どのような効果を感じたか(複数回答)(単位:%)

		n	技術水準や品質の向上	生産・加工にかかる作業時間の短縮	不良率の低下	売上・利益の向上	製品やサービスの向上	注文に対する柔軟な対応の促進	高付加価値製品・商品の開発	企業イメージの向上	事業分野の拡大	その他	無回答
計		2221	74.2	61.6	46.6	34.1	31.2	23.0	19.9	16.6	9.2	1.7	0.3
業種別	プラスチック製品製造業	236	75.8	60.6	53.8	28.4	27.5	16.9	16.5	15.3	8.9	2.5	-
	鉄鋼業	79	70.9	65.8	51.9	36.7	34.2	32.9	12.7	30.4	7.6	1.3	-
	非鉄金属製造業	92	82.6	67.4	52.2	44.6	29.3	19.6	21.7	15.2	6.5	1.1	-
	金属製品製造業	530	75.3	64.7	50.9	37.0	31.5	26.8	19.4	18.3	9.6	1.3	0.2
	はん用機械器具製造業	95	71.6	71.6	42.1	26.3	18.9	28.4	16.8	13.7	8.4	3.2	-
	生産用機械器具製造業	237	73.4	54.9	35.9	28.3	32.5	25.3	20.7	13.1	9.3	2.1	0.8
	業務用機械器具製造業	107	72.0	53.3	29.0	33.6	31.8	17.8	25.2	8.4	4.7	1.9	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	131	71.0	59.5	48.1	35.9	36.6	21.4	22.9	23.7	15.3	1.5	1.5
	電気機械器具製造業	283	74.2	62.9	47.0	37.8	31.8	24.7	26.1	13.8	9.5	0.7	0.7
	情報通信機械器具製造業	15	86.7	20.0	40.0	26.7	40.0	20.0	26.7	33.3	26.7	-	-
輸送用機械器具製造業	276	74.6	66.7	52.5	29.7	30.1	19.2	14.5	14.5	6.9	1.8	-	
その他	140	68.6	50.0	32.9	40.7	37.1	17.9	20.7	20.7	10.7	2.1	-	
業種タイプ別	素材関連	937	75.8	64.0	51.9	35.5	30.5	24.1	18.4	18.2	9.0	1.6	0.1
	機械関連	715	73.4	61.4	42.1	29.4	29.7	22.2	18.5	13.0	7.6	2.1	0.3
	電子・電気、情報通信関連	429	73.7	60.4	47.1	36.8	33.6	23.5	25.2	17.5	11.9	0.9	0.9
	その他	140	68.6	50.0	32.9	40.7	37.1	17.9	20.7	20.7	10.7	2.1	-
従業員規模別	50人以下	819	73.0	59.6	48.0	36.1	33.1	28.4	19.2	15.8	9.0	1.7	0.5
	51人~100人	751	74.6	59.8	45.9	34.1	32.1	22.0	18.0	15.2	9.5	1.9	0.4
	101人~300人	524	74.8	66.2	45.4	30.3	27.1	17.7	21.2	17.9	7.8	1.3	-
	301人以上	127	76.4	66.1	46.5	37.0	31.5	15.7	29.9	24.4	14.2	1.6	-

経営面で感じた効果として選択した項目のなかから、最も大きな効果を感じている項目を1つ選んでもらったところ (n=2,214)、「技術水準や品質の向上」が40.2%で最も高く、以下、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」(20.7%)、「不良率の低下」(8.7%)などと続く(図表 3-1-16)。

業種別にみると、「技術水準や品質の向上」の割合は「生産用機械器具製造業」(48.1%)で全体計より5ポイント以上高く、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」の割合は「非鉄金属製造業」(27.2%)や「鉄鋼業」(26.6%)で全体計を5ポイント以上上回る。「不良率の低下」の割合は「プラスチック製品製造業」(14.4%)と「輸送用機械器具製造業」(12.0%)のみ1割以上となっている。

規模別にみると、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「50人以下」の18.7%に対し、「301人以上」では26.8%におよんでいる。

図表 3-1-16 従業員の育成・能力開発を行うことで経営面において

最も大きな効果を感じた項目(単位: %)

	n	技術水準や品質の向上	生産・加工にかかる作業時間の短縮	不良率の低下	売上・利益の向上	製品やサービスの向上	注文に対する柔軟な対応の促進	高付加価値製品・商品の開発	企業イメージの向上	事業分野の拡大	その他	無回答
計	2214	40.2	20.7	8.7	8.1	5.4	4.3	2.7	2.4	1.3	1.3	5.0
業種別	プラスチック製品製造業	236	39.8	19.1	14.4	7.2	6.4	3.0	1.7	3.0	1.3	3.0
	鉄鋼業	79	35.4	26.6	7.6	5.1	6.3	5.1	-	7.6	-	1.3
	非鉄金属製造業	92	37.0	27.2	6.5	10.9	4.3	4.3	3.3	2.2	-	1.1
	金属製品製造業	529	39.3	20.0	9.8	7.9	5.1	5.9	1.7	2.3	1.3	0.9
	はん用機械器具製造業	95	42.1	24.2	2.1	8.4	1.1	6.3	2.1	1.1	2.1	3.2
	生産用機械器具製造業	235	48.1	18.3	3.4	6.4	6.8	3.8	5.1	0.4	2.1	1.7
	業務用機械器具製造業	107	38.3	20.6	2.8	6.5	8.4	7.5	3.7	2.8	0.9	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	129	33.3	22.5	9.3	5.4	5.4	5.4	3.9	6.2	2.3	1.6
	電気機械器具製造業	281	38.4	19.2	8.5	10.7	4.6	3.2	4.6	1.8	1.1	0.7
	情報通信機械器具製造業	15	40.0	-	6.7	13.3	-	-	-	6.7	6.7	-
輸送用機械器具製造業	276	43.1	24.3	12.0	4.7	2.9	2.9	2.5	1.4	0.7	1.1	
その他	140	39.3	16.4	8.6	17.9	8.6	2.1	-	2.1	0.7	2.1	
業種タイプ別	素材関連	936	38.9	21.0	10.5	7.8	5.4	4.9	1.7	2.9	1.1	4.7
	機械関連	713	43.9	21.7	6.5	6.0	4.8	4.3	3.5	1.3	1.4	5.0
	電子・電気、情報通信関連	425	36.9	19.5	8.7	9.2	5.2	3.8	4.2	3.3	1.6	6.6
	その他	140	39.3	16.4	8.6	17.9	8.6	2.1	-	2.1	0.7	2.1
従業員規模別	50人以下	815	37.9	18.7	8.6	9.6	6.9	6.4	3.4	2.0	1.3	4.4
	51人～100人	748	42.8	20.3	9.1	6.8	5.2	4.0	2.1	0.9	1.3	5.7
	101人～300人	524	40.6	22.9	9.0	7.4	3.6	2.7	2.5	4.0	0.8	5.2
	301人以上	127	37.0	26.8	6.3	9.4	3.9	-	1.6	7.1	2.4	3.9

1-13. 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感度合い

従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感度合いをみると、「効果を感じている」が 11.7%、「やや効果を感じている」が 49.4%、「あまり効果を感じていない」が 25.9%、「効果を感じていない」が 3.4%、「従業員の育成・能力開発を行っていない」が 8.8%となっている。人事面への効果を実感している割合（「効果を感じている」+「やや効果を感じている」、61.1%）が、人事面への効果を実感していない割合（「あまり効果を感じていない」+「効果を感じていない」、29.3%）を上回っている（図表 3-1-17）。

業種別にみると、人事面への効果を実感している割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」と「電気機械器具製造業」（ともに 65.4%）、そして「情報通信機械器具製造業」（64.0%）が他の業種よりもやや高い割合となっている。

規模別にみると、人事面への効果を実感している割合は、規模が大きくなるほど高くなっており、「50人以下」では 55.3%と 5 割台だが「301人以上」では 73.4%にのぼる。「従

業員の育成・能力開発を行っていない」の割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「50人以下」が13.4%などとなっている。

図表 3-1-17 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感度合い(単位:%)

		n	効果を感じている	やや効果を感じている	あまり効果を感じていない	効果を感じていない	従業員の育成・能力開発を行っていない	無回答	合計 効果を感じている +「やや効果を感じている」	人事面への効果を実感している +「やや効果を感じていない」
計		3366	11.7	49.4	25.9	3.4	8.8	0.8	61.1	29.3
業種別	プラスチック製品製造業	379	8.4	49.6	28.8	2.6	9.2	1.3	58.0	31.4
	鉄鋼業	134	12.7	45.5	28.4	5.2	6.0	2.2	58.2	33.6
	非鉄金属製造業	147	11.6	50.3	23.1	2.0	12.9	-	61.9	25.2
	金属製品製造業	785	13.1	48.2	24.5	3.9	9.7	0.6	61.3	28.4
	はん用機械器具製造業	144	7.6	49.3	33.3	1.4	6.9	1.4	56.9	34.7
	生産用機械器具製造業	350	12.6	48.0	25.1	3.7	9.7	0.9	60.6	28.9
	業務用機械器具製造業	165	12.1	49.1	24.2	4.2	10.3	-	61.2	28.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	12.6	52.9	23.0	4.7	6.3	0.5	65.4	27.7
	電気機械器具製造業	408	10.3	55.1	24.5	2.7	6.9	0.5	65.4	27.2
	情報通信機械器具製造業	25	16.0	48.0	20.0	-	12.0	4.0	64.0	20.0
	輸送用機械器具製造業	401	14.7	46.9	28.2	4.2	5.5	0.5	61.6	32.4
その他	237	9.3	48.5	25.3	2.1	13.5	1.3	57.8	27.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	11.7	48.5	25.8	3.5	9.6	0.9	60.2	29.3
	機械関連	1060	12.6	47.9	27.3	3.7	7.8	0.7	60.6	30.9
	電子・電気、情報通信関連	624	11.2	54.2	23.9	3.2	6.9	0.6	65.4	27.1
	その他	237	9.3	48.5	25.3	2.1	13.5	1.3	57.8	27.4
従業員規模別	50人以下	1346	11.1	44.2	26.3	4.4	13.4	0.7	55.3	30.7
	51人~100人	1106	10.7	53.2	25.2	2.4	7.6	0.9	63.8	27.7
	101人~300人	741	13.1	51.7	26.5	3.8	4.0	0.9	64.8	30.2
	301人以上	173	17.9	55.5	24.3	0.6	1.2	0.6	73.4	24.9

1-14. 従業員の育成・能力開発を行うことで人事面においてどのような効果を感じたか

従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果について、効果を実感している企業 (n=2,057) に対し、どのような効果を感じたか、複数回答で尋ねた (図表 3-1-18)。結果をみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」が 83.3%で最も割合が高く、次いで「既存の従業員のモチベーションの向上」(57.4%)、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」(43.9%)、「経験のある従業員の指導力の向上」(28.9%)、「異動や配置のしやすさの向上」(20.3%)、「従業員の離職率の低下」(19.4%)などの順で高くなっている。

業種別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」はすべての業種で7割台~8割台と高い割合となっている。「既存の従業員のモチベーションの向上」の割合は「鉄鋼業(65.4%)」、「はん用機械器具製造業」(62.2%)、「輸送用機械器具製造業」(60.7%)で6割

を超えて比較的高くなっている。「経験のある従業員の指導力の向上」の割合は、回答企業数が少ないことに留意が必要だが「情報通信機械器具製造業」（62.5%）で特に高くなっている。「異動や配置のしやすさの向上」の割合は、「情報通信機械器具製造業」（37.5%）と「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（32.8%）だけが3割台となっている。

規模別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」「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の高まり」「新卒採用の応募の増加」は規模が高くなるほど割合が高くなっており、「既存の従業員のモチベーションの向上」では「50人以下」（52.6%）と「301人以上」（73.2%）との差が特に大きいのが目立つ。一方、「従業員の離職率の低下」は、規模が小さくなるほど割合が高くなっており、「50人以下」の22.2%に対し、「301人以上」は16.5%となっている。

図表 3-1-18 従業員の育成・能力開発を行うことで人事面において
どのような効果を感じたか(複数回答)(単位:%)

	n	従業員の能力・スキルの底上げ	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の高まり	経験のある従業員の指導力の向上	異動や配置のしやすさの向上	従業員の離職率の低下	新入社員がすぐに仕事を覚えられようになった	中途採用の応募の増加	計画的に異動や配置ができるようになった	新卒採用の応募の増加	その他	無回答	
計	2057	83.3	57.4	43.9	28.9	20.3	19.4	11.7	9.3	9.3	8.6	0.4	0.3	
業種別	プラスチック製品製造業	220	85.5	53.6	38.2	25.9	16.8	21.8	7.7	9.5	7.3	7.7	0.5	-
	鉄鋼業	78	84.6	65.4	41.0	32.1	20.5	25.6	11.5	5.1	12.8	7.7	-	-
	非鉄金属製造業	91	81.3	59.3	42.9	31.9	23.1	17.6	13.2	7.7	9.9	5.5	-	-
	金属製品製造業	481	82.7	58.6	45.7	29.7	21.4	21.4	11.2	10.8	9.1	8.5	0.6	0.4
	はん用機械器具製造業	82	79.3	62.2	42.7	34.1	20.7	18.3	14.6	4.9	9.8	3.7	-	-
	生産用機械器具製造業	212	84.0	50.9	45.3	22.2	16.5	16.0	11.8	7.5	6.6	10.4	-	1.4
	業務用機械器具製造業	101	82.2	58.4	43.6	20.8	12.9	19.8	7.9	14.9	10.9	17.8	-	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	125	84.8	58.4	40.0	31.2	32.8	20.8	14.4	11.2	18.4	14.4	-	0.8
	電気機械器具製造業	267	84.6	57.7	40.8	31.1	19.1	16.1	14.6	9.4	7.5	7.5	-	0.4
	情報通信機械器具製造業	16	81.3	56.3	56.3	62.5	37.5	12.5	12.5	25.0	6.3	12.5	-	-
輸送用機械器具製造業	247	83.4	60.7	45.7	25.5	23.1	17.8	12.6	7.3	9.7	6.1	0.8	-	
その他	137	81.0	51.8	53.3	35.8	15.3	21.2	10.2	8.8	8.0	6.6	1.5	-	
業種タイプ別	素材関連	870	83.4	58.0	43.1	29.2	20.3	21.5	10.6	9.7	9.1	7.9	0.5	0.2
	機械関連	642	82.9	57.3	44.9	24.8	19.0	17.6	11.8	8.3	8.9	9.0	0.3	0.5
	電子・電気、情報通信関連	408	84.6	57.8	41.2	32.4	24.0	17.4	14.5	10.5	10.8	9.8	-	0.5
	その他	137	81.0	51.8	53.3	35.8	15.3	21.2	10.2	8.8	8.0	6.6	1.5	-
従業員規模別	50人以下	744	80.8	52.6	41.3	30.0	20.4	22.2	11.0	8.7	9.4	5.8	0.3	0.5
	51人～100人	706	83.1	54.5	42.2	27.9	22.0	18.1	10.1	9.1	8.4	7.6	0.7	0.1
	101人～300人	480	86.0	64.8	47.9	26.7	17.5	17.9	12.9	10.4	9.6	11.9	0.2	0.4
	301人以上	127	89.0	73.2	54.3	36.2	21.3	16.5	20.5	10.2	12.6	17.3	-	-

人事面で感じた効果として選択した項目のなかから、最も大きな効果を感じている項目を1つ選んでもらったところ（n=2,050）、「従業員の能力・スキルの底上げ」が59.2%で最も高く、次いで「既存の従業員のモチベーションの向上」（14.3%）が高い（図表3-1-19）。

業種別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」の割合はすべての業種で5割台～6割台と高くなっており、「情報通信機械器具製造業」（68.8%）や「生産用機械器具製造業」（66.5%）は全体計より5ポイント以上高くなっている。「既存の従業員のモチベーションの向上」の割合は「鉄鋼業」が19.2%、「金属製品製造業」が16.1%、「プラスチック製品製造業」が15.9%、「電気機械器具製造業」が15.8%などとなっている。

規模別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」の割合はすべての規模区分で約6割となっている。「新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになった」は規模が大きいほど割合が高くなっている一方、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」「異動や配置のしやすさの向上」「従業員の離職率の低下」は規模が小さいほど割合が高くなっている。

図表3-1-19 従業員の育成・能力開発を行うことで人事面において
最も大きな効果を感じた項目（単位：%）

	n	従業員の能力・スキルの底上げ	既存の従業員のモチベーションの向上	従業員のモチベーションの向上	異動や配置のしやすさの向上	従業員の離職率の低下	経験のある従業員の指導力の向上	新入社員がすぐに仕事を覚えられ	中途採用の応募の増加	計画的に異動や配置ができるようになった	新卒採用の応募の増加	その他	無回答	
計	2050	59.2	14.3	6.4	4.1	2.6	2.5	1.4	1.1	1.1	0.7	0.3	6.3	
業種別	プラスチック製品製造業	220	60.5	15.9	7.3	2.7	3.2	3.6	1.4	0.5	0.9	0.5	0.5	3.2
	鉄鋼業	78	60.3	19.2	6.4	2.6	1.3	1.3	1.3	-	-	-	-	7.7
	非鉄金属製造業	91	51.6	14.3	3.3	7.7	5.5	4.4	2.2	-	1.1	-	-	9.9
	金属製品製造業	479	54.9	16.1	6.3	4.6	2.3	2.5	1.0	1.5	1.3	0.6	0.6	8.4
	はん用機械器具製造業	82	59.8	13.4	9.8	3.7	3.7	6.1	-	-	-	-	-	3.7
	生産用機械器具製造業	209	66.5	10.5	6.2	1.9	1.0	1.9	2.4	0.5	1.4	1.0	-	6.7
	業務用機械器具製造業	101	57.4	14.9	6.9	3.0	2.0	2.0	1.0	4.0	1.0	3.0	-	5.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	124	62.9	8.1	6.5	6.5	2.4	0.8	2.4	-	2.4	0.8	-	7.3
	電気機械器具製造業	266	62.8	15.8	4.5	3.8	2.6	1.5	1.1	0.8	0.4	0.8	-	6.0
	情報通信機械器具製造業	16	68.8	6.3	-	6.3	6.3	6.3	-	-	-	6.3	-	-
輸送用機械器具製造業	247	55.9	13.4	8.9	5.3	1.6	3.2	2.0	0.8	1.6	0.4	0.4	6.5	
その他	137	60.6	13.9	5.1	3.6	5.1	0.7	1.5	3.6	0.7	0.7	0.7	3.6	
業種タイプ別	素材関連	868	56.5	16.1	6.2	4.3	2.8	2.9	1.2	1.0	1.0	0.5	0.5	7.1
	機械関連	639	60.1	12.7	7.8	3.6	1.7	3.0	1.7	1.1	1.3	0.9	0.2	5.9
	電子・電気、情報通信関連	406	63.1	13.1	4.9	4.7	2.7	1.5	1.5	0.5	1.0	1.0	-	6.2
	その他	137	60.6	13.9	5.1	3.6	5.1	0.7	1.5	3.6	0.7	0.7	0.7	3.6
従業員規模別	50人以下	740	57.7	14.5	7.4	4.9	3.2	2.4	1.1	1.1	0.9	0.7	0.1	5.9
	51人～100人	705	60.0	13.3	6.1	4.5	2.6	2.8	1.3	0.9	1.1	0.9	0.6	6.0
	101人～300人	478	59.8	15.3	5.9	3.1	1.9	2.1	1.5	1.7	0.8	0.8	0.2	6.9
	301人以上	127	60.6	15.0	3.9	0.8	1.6	2.4	3.9	0.8	2.4	-	-	8.7

1-15. 雇用形態別にみた、従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映方法

(1) 正社員

正社員における従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映方法についてみると（複数回答）、「昇給（基本給の引き上げ）」が 54.5%で最も割合が高く、以下、「賞与への反映」（51.8%）、「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給（デジタル技術に特化したものを除く）」（36.9%）、「役職等の昇進・昇格」（36.6%）、「資格取得などに対する一時金の支給」（23.4%）などと続く（**図表 3-1-20**）。

業種別にみると、「昇給（基本給の引き上げ）」の割合は「金属製品製造業」（59.5%）、「非鉄金属製造業」（56.5%）、「業務用機械器具製造業」（56.4%）、「輸送用機械器具製造業」（56.4%）、「情報通信機械器具製造業」（56.0%）などで 5 割以上となっている。「賞与への反映」の割合は、「金属製品製造業」（55.9%）や「業務用機械器具製造業」（55.2%）などで比較的高い。「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給（デジタル技術に特化したものを除く）」の割合は、「鉄鋼業」（45.5%）が全体計より 5 ポイント以上高くなっている。

規模別にみると、すべての規模区分において、最も割合が高い項目は「昇給（基本給の引き上げ）」で、2 番目に高いのは「賞与への反映」となっている。

また、「昇給（基本給の引き上げ）」は規模が小さくなるほど割合が高くなり、「50 人以下」では 59.5%とほぼ 6 割となっている。「賞与への反映」についても、おおむね規模が小さくなるほど割合が高くなる傾向がみてとれる。「資格取得などに対する一時金の支給」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「50 人以下」では 1 割台（16.3%）にとどまるが、「301 人以上」では 4 割台（41.0%）にのぼっている。

図表 3-1-20 正社員における従業員が身に付けた
能力・スキルの処遇への反映方法(複数回答)(単位:%)

	n	昇給 (基本給の 引き上げ)	賞与 への 反映	技能 手当 や 資格 手当 など 能力 に 関 する 支 給 (デ ジ タ ル 技 術 に 特 化 し た も の を 除 く)	役職 等 の 昇 進 ・ 昇 格	支 給 資 格 取 得 な ど に 対 す る 一 時 金 の	手 当 や 資 格 手 当 な ど 能 力 に 関 す る	デ ジ タ ル 技 術 に 特 化 し た 、 技 能	そ の 他	特 に 反 映 さ せ て い な い	無 回 答
計	3366	54.5	51.8	36.9	36.6	23.4	3.6	0.8	11.6	0.8	
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	54.1	53.8	41.2	41.2	21.4	4.0	0.5	8.2	0.5
	鉄鋼業	134	47.8	48.5	45.5	32.1	23.9	3.7	0.7	14.9	1.5
	非鉄金属製造業	147	56.5	45.6	40.1	40.8	19.0	2.0	0.7	13.6	-
	金属製品製造業	785	59.5	55.9	37.8	36.6	21.7	3.1	0.6	9.6	0.8
	はん用機械器具製造業	144	52.8	48.6	38.9	35.4	28.5	4.9	2.1	9.0	-
	生産用機械器具製造業	350	47.1	48.3	34.0	32.9	26.3	2.3	0.3	13.4	1.7
	業務用機械器具製造業	165	56.4	55.2	35.2	37.0	23.6	6.7	1.8	12.1	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	55.0	52.9	33.5	37.7	18.3	3.7	0.5	11.5	1.0
	電気機械器具製造業	408	51.2	52.2	36.0	35.5	29.2	5.6	0.7	10.5	0.7
	情報通信機械器具製造業	25	56.0	36.0	32.0	36.0	20.0	4.0	-	12.0	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	56.4	51.4	31.9	37.9	20.9	3.0	1.0	14.7	0.7
その他	237	54.4	46.8	37.1	34.2	25.3	2.1	1.3	15.6	1.3	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	56.7	53.6	39.7	37.8	21.5	3.3	0.6	10.1	0.7
	機械関連	1060	52.8	50.6	34.1	35.8	24.2	3.6	1.0	13.1	0.8
	電子・電気、情報通信関連	624	52.6	51.8	35.1	36.2	25.5	5.0	0.6	10.9	1.0
その他	237	54.4	46.8	37.1	34.2	25.3	2.1	1.3	15.6	1.3	
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	59.5	54.4	34.5	35.1	16.3	3.0	0.9	12.6	0.8
	51人~100人	1106	54.9	54.5	37.4	37.9	23.3	3.9	0.7	11.6	0.5
	101人~300人	741	47.8	45.5	39.8	38.3	32.1	4.3	0.8	9.9	1.3
	301人以上	173	42.8	42.2	38.7	32.4	41.0	2.9	0.6	11.0	0.6

(2) 正社員以外

正社員以外における従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映方法についてみると(複数回答)、「昇給(基本給の引き上げ)」が27.5%で最も割合が高く、以下、「正社員への転換」(20.1%)、「賞与への反映」(19.7%)、「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給(デジタル技術に特化したものを除く)」(14.9%)などと続く。一方、「特に反映させていない」も35.7%と、3割超におよんでいる(図表3-1-21)。

業種別にみると、「昇給(基本給の引き上げ)」の割合は「情報通信機械器具製造業」(36.0%)や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(31.9%)、「金属製品製造業」(31.2%)、「はん用機械器具製造業」(30.6%)では3割台となっているが、「鉄鋼業」(17.9%)では1割台となっている。「正社員への転換」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が28.3%で最も高く、「プラスチック製品製造業」(25.1%)、「電気機械器具製造業」(24.3%)なども2割台となっている。「賞与への反映」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(26.2%)、「電気機械器具製造業」(24.3%)、「プラステ

ック製品製造業」(23.0%)などで比較的高い。

規模別にみると、「昇給(基本給の引き上げ)」は規模が小さくなるほど割合が高くなっており、「50人以下」では30.4%と約3割となっている。「正社員への転換」「資格取得などに対する一時金の支給」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「正社員への転換」は「50人以下」では1割台(15.2%)にとどまるが、「301人以上」では3割台(30.1%)にのぼっている。

図表 3-1-21 正社員以外における従業員が身に付けた
能力・スキルの処遇への反映方法(複数回答)(単位:%)

	n	昇給 (基本給の引き上げ)	正社員への 転換	賞与への 反映	術に 特化した 手当や 資格手当 (デジタル 技術に 関する 手当や 資格手当 を除く)	技能 手当や 資格手当 など 能力に 関する 一時金の 支給	資格 取得 など に対する 一時金の 支給	役職 等の 昇進・ 昇格	手当 や 資格 手当 など 能力に 関する 一時金の 支給	デジタル 技術に 特化した 能力に 関する 一時金の 支給	その他	特に 反映 させて いない	無 回答
計	3366	27.5	20.1	19.7	14.9	8.9	6.1	1.4	0.5	35.7	13.2		
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	28.5	25.1	23.0	18.2	9.8	6.9	2.1	0.5	28.8	9.5	
	鉄鋼業	134	17.9	16.4	13.4	17.9	5.2	6.7	3.0	0.7	38.1	20.1	
	非鉄金属製造業	147	26.5	21.1	17.0	15.6	5.4	8.2	0.7	0.7	38.1	13.6	
	金属製品製造業	785	31.2	19.0	20.0	15.4	8.4	6.4	1.4	0.5	36.4	14.4	
	はん用機械器具製造業	144	30.6	18.1	21.5	16.0	11.8	6.3	1.4	1.4	34.0	11.1	
	生産用機械器具製造業	350	22.0	14.9	16.3	12.6	10.6	6.3	1.1	0.3	38.9	16.9	
	業務用機械器具製造業	165	26.1	14.5	15.2	11.5	6.1	5.5	1.2	0.6	43.6	14.5	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	31.9	28.3	26.2	17.8	8.9	7.9	3.1	-	26.7	10.5	
	電気機械器具製造業	408	28.2	24.3	24.3	15.7	10.5	7.6	0.5	0.2	32.8	12.0	
	情報通信機械器具製造業	25	36.0	20.0	16.0	20.0	12.0	4.0	-	-	32.0	8.0	
	輸送用機械器具製造業	401	23.2	20.4	17.2	9.5	7.5	3.2	1.0	-	39.9	13.0	
その他	237	28.3	16.0	17.7	16.0	11.0	3.8	1.3	1.3	38.0	11.0		
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	28.8	20.6	19.9	16.4	8.2	6.7	1.7	0.6	34.7	13.6	
	機械関連	1060	24.2	17.4	17.2	11.7	8.9	5.0	1.1	0.4	39.3	14.2	
	電子・電気、情報通信関連	624	29.6	25.3	24.5	16.5	10.1	7.5	1.3	0.2	30.9	11.4	
	その他	237	28.3	16.0	17.7	16.0	11.0	3.8	1.3	1.3	38.0	11.0	
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	30.4	15.2	20.1	14.5	5.5	6.8	1.4	0.4	35.3	16.2	
	51人~100人	1106	27.8	21.6	21.1	14.6	9.1	6.9	1.4	0.4	36.9	10.9	
	101人~300人	741	23.3	24.4	17.8	16.1	12.4	4.3	1.3	0.7	35.2	12.1	
	301人以上	173	20.8	30.1	16.2	15.0	19.7	4.0	1.2	1.2	33.5	8.7	

1-16. 社内の雰囲気・特徴について

調査時点(2023年10月1日時点)における社内の雰囲気・特徴として、〈a. 社内のコミュニケーションは活発である〉〈b. 社内の意思決定がボトムアップで行われる機会が多い〉〈c. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある〉〈d. 仕事上で助け合う雰囲気がある〉〈e. 失敗しても再挑戦させようという雰囲気がある〉〈f. 人手が不足している〉の各項目にあてはまるか否かを尋ねた。

〈a. 社内のコミュニケーションは活発である〉の状況

〈a. 社内のコミュニケーションは活発である〉は、「あてはまる」が 8.4%、「どちらかといえばあてはまる」が 40.8%、「どちらともいえない」が 37.4%、「どちらかといえばあてはまらない」が 11.0%、「あてはまらない」が 1.6%となっている。あてはまると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」、49.2%）が、あてはまらないと考える割合（「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」、12.6%）を上回っている（図表 3-1-22）。

業種別にみると、「あてはまる」は、「情報通信機械器具製造業」（16.0%）が全体計より 5 ポイント以上高い。あてはまると考える割合は、「情報通信機械器具製造業」が 56.0%で最も高く、「その他」を除けば、「業務用機械器具製造業」（50.3%）や「生産用機械器具製造業」（50.0%）でも 5 割台となっている。

規模別にみると、あてはまると考える割合は「101人～300人」（54.1%）、「301人以上」（54.3%）で 5 割台、100 人以下の各規模区分では 4 割台となっている。

図表 3-1-22 〈a. 社内のコミュニケーションは活発である〉の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答	あてはまると考える割合(「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」)	あてはまらなくとも考える割合(「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」)
計		3366	8.4	40.8	37.4	11.0	1.6	0.8	49.2	12.6
業種別	プラスチック製品製造業	379	10.0	37.2	39.6	10.8	1.6	0.8	47.2	12.4
	鉄鋼業	134	7.5	38.8	36.6	11.2	4.5	1.5	46.3	15.7
	非鉄金属製造業	147	10.2	38.1	36.1	14.3	1.4	-	48.3	15.6
	金属製品製造業	785	8.2	41.7	35.7	12.0	1.8	0.8	49.8	13.8
	はん用機械器具製造業	144	3.5	41.0	43.8	9.0	2.8	-	44.4	11.8
	生産用機械器具製造業	350	7.7	42.3	39.1	8.6	0.6	1.7	50.0	9.1
	業務用機械器具製造業	165	7.9	42.4	36.4	10.9	2.4	-	50.3	13.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	8.9	37.7	36.1	14.1	1.6	1.6	46.6	15.7
	電気機械器具製造業	408	7.8	41.4	38.7	10.3	1.0	0.7	49.3	11.3
	情報通信機械器具製造業	25	16.0	40.0	32.0	8.0	-	4.0	56.0	8.0
輸送用機械器具製造業	401	8.0	40.1	40.4	9.2	1.5	0.7	48.1	10.7	
その他	237	10.5	45.6	30.0	12.2	1.7	-	56.1	13.9	
業種タイプ別	素材関連	1445	8.8	39.9	36.8	11.8	1.9	0.8	48.7	13.8
	機械関連	1060	7.3	41.3	39.8	9.2	1.5	0.8	48.6	10.8
	電子・電気、情報通信関連	624	8.5	40.2	37.7	11.4	1.1	1.1	48.7	12.5
	その他	237	10.5	45.6	30.0	12.2	1.7	-	56.1	13.9
従業員規模別	50人以下	1346	8.5	39.6	37.8	11.7	1.7	0.7	48.1	13.4
	51人～100人	1106	7.9	38.5	39.5	11.5	2.0	0.6	46.4	13.5
	101人～300人	741	8.9	45.2	34.0	9.6	1.2	1.1	54.1	10.8
	301人以上	173	8.7	45.7	35.8	8.1	0.6	1.2	54.3	8.7

〈b. 社内の意思決定がボトムアップで行われる機会が多い〉の状況

〈b. 社内の意思決定がボトムアップで行われる機会が多い〉は、「あてはまる」が 3.0%、「どちらかといえばあてはまる」が 19.8%、「どちらともいえない」が 40.3%、「どちらかといえばあてはまらない」が 26.6%、「あてはまらない」が 9.3%となっている。あてはまらないと考える割合（「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」、35.9%）が、あてはまると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」、22.8%）を上回っている（図表 3-1-23）。

業種別にみると、あてはまると考える割合は、「情報通信機械器具製造業」が 32.0%で他の業種よりも高いのが目立つ。一方、あてはまらなると考える割合は、「はん用機械器具製造業」が 43.1%で最も高く、「その他」を除けば、唯一 4 割台となっている。

規模別にみると、あてはまると考える割合は規模が小さくなるほど高くなっており、「50 人以下」では 24.3%となっている。

図表 3-1-23 〈b. 社内の意思決定がボトムアップで行われる機会が多い〉の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答	あてはまる + どちらか といえば あてはまる 割合	あては まら ない + あて はま ら な い 考 え る 割 合
計		3366	3.0	19.8	40.3	26.6	9.3	1.0	22.8	35.9
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	2.6	20.1	40.9	23.7	11.9	0.8	22.7	35.6
	鉄鋼業	134	3.7	20.9	41.8	20.9	10.4	2.2	24.6	31.3
	非鉄金属製造業	147	3.4	19.0	41.5	23.1	12.9	-	22.4	36.1
	金属製品製造業	785	3.1	23.1	38.3	26.1	8.7	0.8	26.1	34.8
	はん用機械器具製造業	144	1.4	23.6	31.3	34.0	9.0	0.7	25.0	43.1
	生産用機械器具製造業	350	3.1	18.3	42.9	25.7	8.3	1.7	21.4	34.0
	業務用機械器具製造業	165	3.6	21.2	38.2	26.1	10.9	-	24.8	37.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	1.6	16.8	42.9	26.7	10.5	1.6	18.3	37.2
	電気機械器具製造業	408	3.4	20.1	43.1	27.7	4.9	0.7	23.5	32.6
	情報通信機械器具製造業	25	8.0	24.0	36.0	20.0	8.0	4.0	32.0	28.0
輸送用機械器具製造業	401	2.7	16.2	41.4	30.9	7.5	1.2	19.0	38.4	
	その他	237	3.0	15.6	38.4	27.4	14.8	0.8	18.6	42.2
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	3.0	21.7	39.7	24.7	10.1	0.8	24.7	34.8
	機械関連	1060	2.8	18.7	40.0	28.9	8.5	1.1	21.5	37.4
	電子・電気、情報通信関連	624	3.0	19.2	42.8	27.1	6.7	1.1	22.3	33.8
	その他	237	3.0	15.6	38.4	27.4	14.8	0.8	18.6	42.2
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	3.7	20.6	42.2	23.9	8.7	0.9	24.3	32.6
	51人~100人	1106	2.7	21.2	40.3	25.3	9.6	0.8	24.0	34.9
	101人~300人	741	2.0	17.3	36.3	33.5	9.6	1.3	19.3	43.0
	301人以上	173	2.9	16.2	41.6	27.2	11.0	1.2	19.1	38.2

〈c. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある〉

〈c. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある〉は、「あてはまる」が 6.9%、「どちらかといえばあてはまる」が 44.7%、「どちらともいえない」が 32.6%、「どちらかといえばあてはまらない」が 12.4%、「あてはまらない」が 2.7%となっている。あてはまると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」、51.6%）は 5 割を超えており、あてはまらないと考える割合（「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」、15.1%）を上回っている（図表 3-1-24）。

業種別にみると、「あてはまる」は、「非鉄金属製造業」が唯一 1 割台で 10.2%（他の業種はすべて 1 割未満）。あてはまると考える割合は、「非鉄金属製造業」（54.4%）や「生産用機械器具製造業」（54.3%）、「電気機械器具製造業」（53.9%）、「金属製品製造業」（52.7%）などで比較的高い。あてはまらないと考える割合は、「鉄鋼業」だけが 2 割を超える（20.9%）。

規模別にみると、あてはまると考える割合はいずれの規模も 5 割を超えて、それほど差がない。あてはまらないと考える割合は、規模が小さいほど高くなっている。

図表 3-1-24 〈c. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある〉の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答	「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」	「あてはまらない」+「どちらかといえばあてはまらない」
計		3366	6.9	44.7	32.6	12.4	2.7	0.7	51.6	15.1
業種別	プラスチック製品製造業	379	7.1	42.2	31.7	15.8	2.4	0.8	49.3	18.2
	鉄鋼業	134	7.5	43.3	26.9	16.4	4.5	1.5	50.7	20.9
	非鉄金属製造業	147	10.2	44.2	31.3	10.9	3.4	-	54.4	14.3
	金属製品製造業	785	6.6	46.1	31.5	11.7	3.2	0.9	52.7	14.9
	はん用機械器具製造業	144	4.9	45.8	36.8	11.8	0.7	-	50.7	12.5
	生産用機械器具製造業	350	6.3	48.0	30.9	10.9	2.3	1.7	54.3	13.1
	業務用機械器具製造業	165	6.7	41.2	35.2	12.7	4.2	-	47.9	17.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	5.8	41.4	35.1	12.6	3.7	1.6	47.1	16.2
	電気機械器具製造業	408	6.6	47.3	33.8	10.3	1.7	0.2	53.9	12.0
	情報通信機械器具製造業	25	8.0	40.0	32.0	12.0	4.0	4.0	48.0	16.0
輸送用機械器具製造業	401	7.0	44.1	34.2	13.0	1.2	0.5	51.1	14.2	
その他	237	8.4	41.4	33.3	12.2	4.6	-	49.8	16.9	
業種タイプ別	素材関連	1445	7.2	44.6	31.1	13.1	3.1	0.8	51.8	16.3
	機械関連	1060	6.4	45.2	33.6	12.1	2.0	0.8	51.6	14.1
	電子・電気、情報通信関連	624	6.4	45.2	34.1	11.1	2.4	0.8	51.6	13.5
	その他	237	8.4	41.4	33.3	12.2	4.6	-	49.8	16.9
従業員規模別	50人以下	1346	8.2	42.9	32.3	12.1	3.7	0.7	51.2	15.8
	51人～100人	1106	5.6	46.3	32.6	13.3	1.6	0.5	51.9	14.9
	101人～300人	741	5.9	45.3	32.9	11.6	3.1	1.1	51.3	14.7
	301人以上	173	8.7	45.1	32.9	11.6	0.6	1.2	53.8	12.1

〈d. 仕事上で助け合う雰囲気がある〉

〈d. 仕事上で助け合う雰囲気がある〉は、「あてはまる」が 10.4%、「どちらかといえ
ばあてはまる」が 51.1%、「どちらともいえない」が 28.8%、「どちらかといえ
ばあてはまらない」が 7.8%、「あてはまらない」が 1.0%となっている。あては
まると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえ
ばあてはまる」、61.5%）は 6 割を超える一方、あては
まら
ないと考える割合（「どちらかといえ
ばあてはまらない」+「あてはま
らない」、8.8%）は 1 割以下にとどまっている（図表 3-1-25）。

業種別にみると、「あてはまる」は、「情報通信機械器具製造業」が 16.0%で全体計より 5
ポイント以上高い。あてはまると考える割合は、「電気機械器具製造業」（65.0%）や「情
報通信機械器具製造業」（64.0%）、「生産用機械器具製造業」（63.4%）などで比較的高い。
あてはまら
ないと考える割合は「鉄鋼業」だけが 1 割超で、17.2%となっている。

規模別にみると、あてはまると考える割合は「50 人以下」が 63.6%で最も高い。

図表 3-1-25 〈d. 仕事上で助け合う雰囲気がある〉の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえ ばあてはまる	どちらともい えない	ど ちらかとい え ばあてはま らない	あてはま らない	無 回 答	あてはまると考 える割合（「あ てはまる」+「ど ちらかといえ ばあてはまる」）	あてはまら ないと考 える割合（「あ てはまら ない」+「ど ちらかとい え ばあてはま らない」）
計		3366	10.4	51.1	28.8	7.8	1.0	0.8	61.5	8.8
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	11.1	50.9	28.8	7.7	0.8	0.8	62.0	8.4
	鉄鋼業	134	11.2	48.5	21.6	14.2	3.0	1.5	59.7	17.2
	非鉄金属製造業	147	12.2	48.3	30.6	7.5	1.4	-	60.5	8.8
	金属製品製造業	785	9.2	52.1	28.0	9.0	0.8	0.9	61.3	9.8
	はん用機械器具製造業	144	4.9	54.9	34.7	4.2	0.7	0.7	59.7	4.9
	生産用機械器具製造業	350	10.9	52.6	28.0	6.3	0.6	1.7	63.4	6.9
	業務用機械器具製造業	165	10.9	48.5	32.1	7.9	0.6	-	59.4	8.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	10.5	44.5	36.6	5.8	1.0	1.6	55.0	6.8
	電気機械器具製造業	408	11.5	53.4	25.5	8.3	1.0	0.2	65.0	9.3
	情報通信機械器具製造業	25	16.0	48.0	24.0	4.0	4.0	4.0	64.0	8.0
輸送用機械器具製造業	401	9.7	51.9	28.9	8.0	0.7	0.7	61.6	8.7	
その他	237	13.1	48.9	30.0	5.9	2.1	-	62.0	8.0	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	10.2	51.1	27.9	9.0	1.0	0.8	61.2	10.0
	機械関連	1060	9.6	52.0	29.9	6.9	0.7	0.9	61.6	7.5
	電子・電気、情報通信関連	624	11.4	50.5	28.8	7.4	1.1	0.8	61.9	8.5
	その他	237	13.1	48.9	30.0	5.9	2.1	-	62.0	8.0
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	11.8	51.8	26.8	7.9	1.0	0.7	63.6	8.9
	51人～100人	1106	9.7	50.0	30.9	7.9	0.8	0.7	59.7	8.7
	101人～300人	741	9.2	51.3	29.1	8.2	1.1	1.1	60.5	9.3
	301人以上	173	9.8	52.0	30.1	5.2	1.7	1.2	61.8	6.9

〈e. 失敗しても再挑戦させようという雰囲気がある〉の状況

〈e. 失敗しても再挑戦させようという雰囲気がある〉は、「あてはまる」が 9.4%、「どちらかといえばあてはまる」が 47.7%、「どちらともいえない」が 32.9%、「どちらかといえばあてはまらない」が 7.6%、「あてはまらない」が 1.7%となっている。あてはまると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」、57.0%）は 5 割を超えている一方、あてはまらないと考える割合（「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」、9.3%）は 1 割以下となっている（図表 3-1-26）。

業種別にみると、あてはまると考える割合は、「情報通信機械器具製造業」（68.0%）や「非鉄金属製造業」（63.3%）、「生産用機械器具製造業」（62.9%）などで比較的高い。

規模別にみると、あてはまると考える割合は規模が小さくなるほど高くなっており、最も高い「50 人以下」で 60.0%となっている。

図表 3-1-26 〈e. 失敗しても再挑戦させようという雰囲気がある〉の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答	「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」の割合	「あてはまらない」+「どちらかといえばあてはまらない」の割合
計		3366	9.4	47.7	32.9	7.6	1.7	0.8	57.0	9.3
業種別	プラスチック製品製造業	379	8.7	46.4	34.6	6.9	2.6	0.8	55.1	9.5
	鉄鋼業	134	9.7	44.8	32.1	6.0	6.0	1.5	54.5	11.9
	非鉄金属製造業	147	8.8	54.4	29.9	4.8	2.0	-	63.3	6.8
	金属製品製造業	785	9.8	48.0	30.3	10.1	1.0	0.8	57.8	11.1
	はん用機械器具製造業	144	7.6	49.3	38.2	3.5	1.4	-	56.9	4.9
	生産用機械器具製造業	350	9.1	53.7	30.6	3.4	1.4	1.7	62.9	4.9
	業務用機械器具製造業	165	8.5	46.1	35.2	7.9	2.4	-	54.5	10.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	6.8	45.0	34.6	9.9	2.1	1.6	51.8	12.0
	電気機械器具製造業	408	10.3	50.5	29.4	7.6	1.7	0.5	60.8	9.3
	情報通信機械器具製造業	25	8.0	60.0	20.0	4.0	4.0	4.0	68.0	8.0
	輸送用機械器具製造業	401	9.5	39.7	39.9	9.5	0.7	0.7	49.1	10.2
その他	237	11.4	46.4	33.8	7.2	1.3	-	57.8	8.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	9.4	48.0	31.6	8.3	2.0	0.8	57.4	10.3
	機械関連	1060	9.0	46.6	35.8	6.4	1.3	0.8	55.6	7.7
	電子・電気、情報通信関連	624	9.1	49.2	30.6	8.2	1.9	1.0	58.3	10.1
	その他	237	11.4	46.4	33.8	7.2	1.3	-	57.8	8.4
従業員規模別	50人以下	1346	10.0	50.1	31.6	5.9	1.9	0.7	60.0	7.7
	51人~100人	1106	8.6	46.7	35.1	7.2	1.7	0.6	55.3	9.0
	101人~300人	741	9.7	44.9	31.8	10.9	1.5	1.1	54.7	12.4
	301人以上	173	8.1	46.2	33.5	9.2	1.7	1.2	54.3	11.0

〈f. 人手が不足している〉の状況

〈f. 人手が不足している〉は、「あてはまる」が 34.3%、「どちらかといえばあてはま

る」が 32.1%、「どちらともいえない」が 22.2%、「どちらかといえばあてはまらない」が 6.8%、「あてはまらない」が 3.9%となっている。あてはまると考える割合（「あてはまる」+「どちらかといえばあてはまる」、66.4%）は6割を超える一方、あてはまらないと考える割合（「どちらかといえばあてはまらない」+「あてはまらない」、10.7%）は1割台にとどまっている（図表 3-1-27）。

業種別にみると、「あてはまる」は、「その他」を除くと、「情報通信機械器具製造業」（44.0%）や「業務用機械器具製造業」（40.6%）が4割を超えて比較的高い。あてはまると考える割合は、「その他」を除くと、「業務用機械器具製造業」が唯一7割台（70.9%）となっている。

規模別にみると、あてはまると考える割合は規模が大きくなるほど高く、「50人以下」の62.8%に対し「301人以上」では78.0%となっている。一方、「どちらともいえない」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」と、あてはまらないと考える割合は、規模が小さいほど高くなっている。

図表 3-1-27 <f. 人手が不足している>の状況(単位:%)

		n	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	無回答	あてはまる+「どちらかといえばあてはまる」	「あてはまらない」+「どちらかといえばあてはまらない」
計		3366	34.3	32.1	22.2	6.8	3.9	0.8	66.4	10.7
業種別	プラスチック製品製造業	379	35.4	29.8	21.4	7.1	5.5	0.8	65.2	12.7
	鉄鋼業	134	35.8	29.1	21.6	9.0	3.0	1.5	64.9	11.9
	非鉄金属製造業	147	37.4	27.2	27.2	3.4	4.8	-	64.6	8.2
	金属製品製造業	785	31.8	32.9	21.8	7.4	5.2	0.9	64.7	12.6
	はん用機械器具製造業	144	33.3	30.6	23.6	9.0	3.5	-	63.9	12.5
	生産用機械器具製造業	350	32.6	37.1	20.6	4.9	3.1	1.7	69.7	8.0
	業務用機械器具製造業	165	40.6	30.3	19.4	7.3	2.4	-	70.9	9.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	26.7	26.2	31.4	12.0	2.1	1.6	52.9	14.1
	電気機械器具製造業	408	32.1	35.3	25.5	4.7	2.2	0.2	67.4	6.9
	情報通信機械器具製造業	25	44.0	20.0	24.0	-	8.0	4.0	64.0	8.0
輸送用機械器具製造業	401	34.9	33.4	21.2	6.7	3.0	0.7	68.3	9.7	
その他	237	44.3	31.2	13.5	6.3	4.6	-	75.5	11.0	
業種タイプ別	素材関連	1445	33.7	31.1	22.2	7.1	5.1	0.8	64.8	12.1
	機械関連	1060	34.8	33.8	21.0	6.5	3.0	0.8	68.6	9.5
	電子・電気、情報通信関連	624	30.9	31.9	27.2	6.7	2.4	0.8	62.8	9.1
	その他	237	44.3	31.2	13.5	6.3	4.6	-	75.5	11.0
従業員規模別	50人以下	1346	34.0	28.8	23.1	7.9	5.6	0.7	62.8	13.4
	51人~100人	1106	31.6	34.3	22.3	7.2	4.0	0.6	65.8	11.2
	101人~300人	741	36.2	35.0	21.5	4.9	1.5	1.1	71.1	6.3
	301人以上	173	45.7	32.4	16.8	3.5	0.6	1.2	78.0	4.0

2. デジタル技術の活用状況

2-1. ものづくりの工程・活動でのデジタル技術の活用状況

(1) デジタル技術活用の全体状況

ものづくりの工程・活動を、〈a. 開発・設計・試作・実験〉〈b. 製造〉〈c. 生産管理〉〈d. 品質管理〉〈e. コスト管理〉〈f. 受・発注管理、在庫管理〉〈g. 設備間のネットワーク化〉〈h. 取引先とのネットワーク化〉〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉〈j. 生産現場の安全衛生管理〉に分けて、それぞれの各工程・活動において、デジタル技術を活用しているかどうか尋ねた（**図表 3-2-1**）。結果をみると、「活用している」との回答割合は、〈a. 開発・設計・試作・実験〉が 52.9%、〈b. 製造〉が 55.1%、〈c. 生産管理〉が 61.6%、〈d. 品質管理〉が 43.4%、〈e. コスト管理〉が 41.8%、〈f. 受・発注管理、在庫管理〉が 65.1%、〈g. 設備間のネットワーク化〉が 33.0%、〈h. 取引先とのネットワーク化〉が 46.1%、〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉が 27.2%、〈j. 生産現場の安全衛生管理〉が 12.7%となっている。

図表 3-2-1 ものづくりの各工程・活動でのデジタル技術の活用状況(単位: %)

	n	活用している	活用していない	該当する工程・活動がない	無回答
a. 開発・設計・試作・実験	3366	52.9	21.5	22.5	3.1
b. 製造	3366	55.1	32.2	9.7	3.0
c. 生産管理	3366	61.6	28.4	7.4	2.7
d. 品質管理	3366	43.4	44.8	7.9	3.9
e. コスト管理	3366	41.8	47.9	6.3	3.9
f. 受・発注管理、在庫管理	3366	65.1	27.6	4.1	3.2
g. 設備間のネットワーク化	3366	33.0	50.6	12.1	4.4
h. 取引先とのネットワーク化	3366	46.1	41.8	8.1	4.0
i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	3366	27.2	56.7	11.3	4.7
j. 生産現場の安全衛生管理	3366	12.7	72.0	10.2	5.0

「該当する工程・活動がない」との回答と、「無回答」を除いて集計したところ、「活用している」との割合は〈a. 開発・設計・試作・実験〉が 71.0%、〈b. 製造〉が 63.2%、〈c. 生産管理〉が 68.5%、〈d. 品質管理〉が 49.2%、〈e. コスト管理〉が 46.6%、〈f. 受・発注管理、在庫管理〉が 70.2%、〈g. 設備間のネットワーク化〉が 39.5%、〈h. 取引先とのネットワーク化〉が 52.4%、〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉が 32.4%、〈j. 生産現場の安全衛生管理〉が 15.0%となっている。一方、「活用していない」との回答割合は、〈j. 生産現場の安全衛生管理〉が 85.0%で突出して高い（**図表 3-2-2**）。

図表 3-2-2 ものづくりの各工程・活動でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

	n	活用している	活用していない
a. 開発・設計・試作・実験	2504	71.0	29.0
b. 製造	2939	63.2	36.8
c. 生産管理	3028	68.5	31.5
d. 品質管理	2968	49.2	50.8
e. コスト管理	3021	46.6	53.4
f. 受・発注管理、在庫管理	3121	70.2	29.8
g. 設備間のネットワーク化	2812	39.5	60.5
h. 取引先とのネットワーク化	2958	52.4	47.6
i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	2825	32.4	67.6
j. 生産現場の安全衛生管理	2853	15.0	85.0

(2)業種別、規模別にみたデジタル技術活用の状況

業種別、規模別にみたデジタル技術活用の状況を、工程・活動ごとに、「該当する工程・活動がない」との回答と「無回答」を除いた集計ベースで確認する。

〈a. 開発・設計・試作・実験〉

〈a. 開発・設計・試作・実験〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「情報通信機械器具製造業」が84.2%で最も高く、次いで「生産用機械器具製造業」(81.1%)、「電気機械器具製造業」(80.5%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(77.3%)、「業務用機械器具製造業」(71.9%)、「はん用機械器具製造業」(71.7%)などの順で高くなっている。「活用していない」割合は「非鉄金属製造業」(41.7%)、「鉄鋼業」(40.5%)、「プラスチック製品製造業」(35.4%)などで比較的高い(図表 3-2-3)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が79.7%で、他の業種タイプを5ポイント以上上回る。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、100人以下の各規模区分では6割台だが、「101人～300人」(81.8%)、「301人以上」(84.4%)では8割を超えている。

図表 3-2-3 (a. 開発・設計・試作・実験)でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2504	71.0	29.0
業種別	プラスチック製品製造業	285	64.6	35.4
	鉄鋼業	84	59.5	40.5
	非鉄金属製造業	108	58.3	41.7
	金属製品製造業	580	68.1	31.9
	はん用機械器具製造業	113	71.7	28.3
	生産用機械器具製造業	286	81.1	18.9
	業務用機械器具製造業	146	71.9	28.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	132	77.3	22.7
	電気機械器具製造業	323	80.5	19.5
	情報通信機械器具製造業	19	84.2	15.8
	輸送用機械器具製造業	270	68.5	31.5
	その他	158	67.1	32.9
業種タイプ別	素材関連	1057	65.5	34.5
	機械関連	815	74.0	26.0
	電子・電気、情報通信関連	474	79.7	20.3
	その他	158	67.1	32.9
従業員規模別	50人以下	926	64.4	35.6
	51人～100人	843	68.6	31.4
	101人～300人	581	81.8	18.2
	301人以上	154	84.4	15.6

〈b. 製造〉

〈b. 製造〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「情報通信機械器具製造業」が83.3%で最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(72.9%)、「プラスチック製品製造業」(65.0%)、「金属製品製造業」(64.4%)、「生産用機械器具製造業」(64.4%)などの順で高くなっている。「活用していない」割合は「非鉄金属製造業」で最も高く、44.2%となっている(図表3-2-4)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が66.6%で最も高いが、【素材関連】が63.4%、【機械関連】が61.8%と差が大きいわけではない。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「50人以下」では55.6%と5割台の一方、「101人～300人」は7割超(72.1%)、「301人以上」は8割超(85.7%)となっている。

図表 3-2-4 〈b. 製造〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2939	63.2	36.8
業種別	プラスチック製品製造業	343	65.0	35.0
	鉄鋼業	110	60.9	39.1
	非鉄金属製造業	129	55.8	44.2
	金属製品製造業	714	64.4	35.6
	はん用機械器具製造業	134	59.7	40.3
	生産用機械器具製造業	306	64.4	35.6
	業務用機械器具製造業	147	59.2	40.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	166	72.9	27.1
	電気機械器具製造業	358	62.8	37.2
	情報通信機械器具製造業	18	83.3	16.7
	輸送用機械器具製造業	361	61.5	38.5
	その他	153	56.9	43.1
業種タイプ別	素材関連	1296	63.4	36.6
	機械関連	948	61.8	38.2
	電子・電気、情報通信関連	542	66.6	33.4
	その他	153	56.9	43.1
従業員規模別	50人以下	1121	55.6	44.4
	51人～100人	990	62.1	37.9
	101人～300人	674	72.1	27.9
	301人以上	154	85.7	14.3

〈c. 生産管理〉

〈c. 生産管理〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(74.1%)、「生産用機械器具製造業」(73.7%)、「はん用機械器具製造業」(72.5%)、「電気機械器具製造業」(71.0%)で7割超となっている。「活用していない」割合は、「鉄鋼業」が45.0%で最も高い(図表 3-2-5)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が71.7%で最も高いが、【機械関連】(69.6%)、【素材関連】(67.8%)と大きな差があるわけではない。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、100人以下の各規模区分では6割台の一方、「101人～300人」は7割超(76.0%)、「301人以上」は8割超(84.4%)となっている。

図表 3-2-5 〈c. 生産管理〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		3028	68.5	31.5
業種別	プラスチック製品製造業	354	69.2	30.8
	鉄鋼業	109	55.0	45.0
	非鉄金属製造業	133	63.2	36.8
	金属製品製造業	745	69.8	30.2
	はん用機械器具製造業	131	72.5	27.5
	生産用機械器具製造業	316	73.7	26.3
	業務用機械器具製造業	150	67.3	32.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	170	74.1	25.9
	電気機械器具製造業	369	71.0	29.0
	情報通信機械器具製造業	19	63.2	36.8
	輸送用機械器具製造業	367	65.9	34.1
	その他	165	56.4	43.6
業種タイプ別	素材関連	1341	67.8	32.2
	機械関連	964	69.6	30.4
	電子・電気、情報通信関連	558	71.7	28.3
	その他	165	56.4	43.6
従業員規模別	50人以下	1162	61.6	38.4
	51人～100人	1019	68.7	31.3
	101人～300人	687	76.0	24.0
	301人以上	160	84.4	15.6

〈d. 品質管理〉

〈d. 品質管理〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「情報通信機械器具製造業」が 65.2%で最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(58.1%)、「電気機械器具製造業」(53.4%)、「業務用機械器具製造業」(52.9%)、「プラスチック製品製造業」(51.3%)などの順で高くなっている(図表 3-2-6)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は最も高い【電子・電気、情報通信関連】が 55.3%で、それ以外では 4 割台となっている。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、100 人以下の各規模区分では 4 割台となっている一方、「101人～300人」が 57.2%で、「301人以上」では 6 割超(67.9%)にのぼる。一方、「活用していない」割合は、「50 人以下」で 57.0%と 6 割弱におよんでいる。

図表 3-2-6 〈d. 品質管理〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2968	49.2	50.8
業 種 別	プラスチック製品製造業	349	51.3	48.7
	鉄鋼業	105	43.8	56.2
	非鉄金属製造業	133	49.6	50.4
	金属製品製造業	708	48.4	51.6
	はん用機械器具製造業	131	47.3	52.7
	生産用機械器具製造業	297	46.1	53.9
	業務用機械器具製造業	140	52.9	47.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	172	58.1	41.9
	電気機械器具製造業	369	53.4	46.6
	情報通信機械器具製造業	23	65.2	34.8
	輸送用機械器具製造業	359	46.5	53.5
	その他	182	41.2	58.8
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1295	49.0	51.0
	機械関連	927	47.5	52.5
	電子・電気、情報通信関連	564	55.3	44.7
	その他	182	41.2	58.8
従 業 員 規 模 別	50人以下	1138	43.0	57.0
	51人～100人	997	48.0	52.0
	101人～300人	677	57.2	42.8
	301人以上	156	67.9	32.1

〈e. コスト管理〉

〈e. コスト管理〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「生産用機械器具製造業」(54.2%)、「電気機械器具製造業」(53.8%)、「業務用機械器具製造業」(52.7%)、「はん用機械器具製造業」(51.9%)が5割超となっている。「活用していない」割合は、「非鉄金属製造業」が59.1%で最も高い(図表 3-2-7)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は最も高い【電子・電気、情報通信関連】が51.6%となっている。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、300人以下の各規模区分ではいずれも4割台にとどまるが、「301人以上」は6割台(62.7%)におよぶ。

図表 3-2-7 〈e. コスト管理〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		3021	46.6	53.4
業種別	プラスチック製品製造業	343	44.3	55.7
	鉄鋼業	108	44.4	55.6
	非鉄金属製造業	132	40.9	59.1
	金属製品製造業	714	43.3	56.7
	はん用機械器具製造業	131	51.9	48.1
	生産用機械器具製造業	310	54.2	45.8
	業務用機械器具製造業	150	52.7	47.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	170	47.1	52.9
	電気機械器具製造業	381	53.8	46.2
	情報通信機械器具製造業	19	47.4	52.6
	輸送用機械器具製造業	362	41.7	58.3
	その他	201	42.3	57.7
業種タイプ別	素材関連	1297	43.4	56.6
	機械関連	953	48.9	51.1
	電子・電気、情報通信関連	570	51.6	48.4
	その他	201	42.3	57.7
従業員規模別	50人以下	1173	44.2	55.8
	51人~100人	1013	44.8	55.2
	101人~300人	677	49.8	50.2
	301人以上	158	62.7	37.3

〈f. 受・発注管理、在庫管理〉

〈f. 受・発注管理、在庫管理〉について、業種別にみると、「活用している」割合は「プラスチック製品製造業」(75.1%)、「はん用機械器具製造業」(74.8%)、「生産用機械器具製造業」(73.5%)、「業務用機械器具製造業」(72.9%)、「電気機械器具製造業」(72.9%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(70.5%)で7割台となっている。「活用していない」割合は、「鉄鋼業」(40.0%)や「非鉄金属製造業」(38.7%)が比較的高い(図表 3-2-8)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が71.9%、【機械関連】が71.2%、【素材関連】が69.5%とそれほど差がない。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「101人~300人」では7割超(76.9%)、「301人以上」では8割超(80.5%)となっている。

図表 3-2-8 〈f. 受・発注管理、在庫管理〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		3121	70.2	29.8
業種別	プラスチック製品製造業	361	75.1	24.9
	鉄鋼業	115	60.0	40.0
	非鉄金属製造業	137	61.3	38.7
	金属製品製造業	738	69.8	30.2
	はん用機械器具製造業	135	74.8	25.2
	生産用機械器具製造業	321	73.5	26.5
	業務用機械器具製造業	155	72.9	27.1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	173	70.5	29.5
	電気機械器具製造業	387	72.9	27.1
	情報通信機械器具製造業	21	66.7	33.3
	輸送用機械器具製造業	374	67.1	32.9
	その他	204	65.7	34.3
業種タイプ別	素材関連	1351	69.5	30.5
	機械関連	985	71.2	28.8
	電子・電気、情報通信関連	581	71.9	28.1
	その他	204	65.7	34.3
従業員規模別	50人以下	1210	65.8	34.2
	51人～100人	1045	69.3	30.7
	101人～300人	702	76.9	23.1
	301人以上	164	80.5	19.5

〈g. 設備間のネットワーク化〉

〈g. 設備間のネットワーク化〉について、「活用している」割合を業種別にみると「情報通信機械器具製造業」(66.7%)や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(52.3%)、「電気機械器具製造業」(48.5%)で比較的高くなっており、全体での割合の39.5%を大きく上回る。一方、「活用していない」割合は「非鉄金属製造業」(69.1%)、「はん用機械器具製造業」(66.7%)、「輸送用機械器具製造業」(64.8%)などが6割台となっている(図表3-2-9)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が50.3%で最も高く、それぞれ3割台となっている他の業種タイプを10ポイント超上回っている。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、100人以下の各規模区分では3割台にとどまるのに対し、「301人以上」は64.2%におよぶ。

図表 3-2-9 〈g. 設備間のネットワーク化〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2812	39.5	60.5
業種別	プラスチック製品製造業	331	37.5	62.5
	鉄鋼業	101	36.6	63.4
	非鉄金属製造業	123	30.9	69.1
	金属製品製造業	685	38.5	61.5
	はん用機械器具製造業	123	33.3	66.7
	生産用機械器具製造業	283	38.5	61.5
	業務用機械器具製造業	139	40.3	59.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	155	52.3	47.7
	電気機械器具製造業	332	48.5	51.5
	情報通信機械器具製造業	18	66.7	33.3
	輸送用機械器具製造業	344	35.2	64.8
	その他	178	37.1	62.9
業種タイプ別	素材関連	1240	37.3	62.7
	機械関連	889	36.8	63.2
	電子・電気、情報通信関連	505	50.3	49.7
	その他	178	37.1	62.9
従業員規模別	50人以下	1055	32.5	67.5
	51人～100人	959	37.2	62.8
	101人～300人	647	48.4	51.6
	301人以上	151	64.2	35.8

〈h. 取引先とのネットワーク化〉

〈h. 取引先とのネットワーク化〉について、業種別にみると、「活用している」割合は、回答企業数が比較的少ないことに留意が必要だが「情報通信機械器具製造業」が 82.6%で突出して高い。以下、「電気機械器具製造業」(59.8%)、「輸送用機械器具製造業」(58.8%)などが続く。「活用していない」割合は、「業務用機械器具製造業」(54.0%)、「生産用機械器具製造業」(52.8%)などが5割台となっている(図表 3-2-10)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が 59.0%で、他の業種タイプより5ポイント以上高くなっている。

規模別にみると、「活用している」割合は、300人以下の各規模区分では4割台もしくは5割台となっているのに対し、「301人以上」で6割台(63.2%)におよんでいる。

図表 3-2-10 〈h. 取引先とのネットワーク化〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2958	52.4	47.6
業種別	プラスチック製品製造業	342	54.7	45.3
	鉄鋼業	112	49.1	50.9
	非鉄金属製造業	131	51.1	48.9
	金属製品製造業	699	48.2	51.8
	はん用機械器具製造業	128	49.2	50.8
	生産用機械器具製造業	305	47.2	52.8
	業務用機械器具製造業	137	46.0	54.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	162	53.7	46.3
	電気機械器具製造業	356	59.8	40.2
	情報通信機械器具製造業	23	82.6	17.4
	輸送用機械器具製造業	362	58.8	41.2
	その他	201	51.2	48.8
業種タイプ別	素材関連	1284	50.3	49.7
	機械関連	932	51.8	48.2
	電子・電気、情報通信関連	541	59.0	41.0
	その他	201	51.2	48.8
従業員規模別	50人以下	1142	50.4	49.6
	51人～100人	1000	49.5	50.5
	101人～300人	661	57.8	42.2
	301人以上	155	63.2	36.8

〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉

〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉について、「活用している」割合を業種別にみると、「情報通信機械器具製造業」(61.1%)や「業務用機械器具製造業」(40.7%)などで全体の割合(32.4%)を大きく上回っている。一方、「活用していない」割合は「鉄鋼業」(75.9%)や「非鉄金属製造業」(74.6%)などで7割台となっている(図表 3-2-11)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は【電子・電気、情報通信関連】が37.7%、【機械関連】が32.8%などとなっている。

規模別にみると、「活用している」割合は300人以下の各規模区分ではいずれも2～3割台にとどまるが、「301人以上」では4割台(46.6%)となっている。

図表 3-2-11 <i. 顧客や製品市場に関する情報の収集>でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2825	32.4	67.6
業種別	プラスチック製品製造業	323	31.0	69.0
	鉄鋼業	108	24.1	75.9
	非鉄金属製造業	126	25.4	74.6
	金属製品製造業	679	29.6	70.4
	はん用機械器具製造業	124	38.7	61.3
	生産用機械器具製造業	293	31.4	68.6
	業務用機械器具製造業	135	40.7	59.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	158	34.8	65.2
	電気機械器具製造業	344	37.8	62.2
	情報通信機械器具製造業	18	61.1	38.9
	輸送用機械器具製造業	328	28.7	71.3
	その他	189	37.6	62.4
業種タイプ別	素材関連	1236	29.0	71.0
	機械関連	880	32.8	67.2
	電子・電気、情報通信関連	520	37.7	62.3
	その他	189	37.6	62.4
従業員規模別	50人以下	1100	32.3	67.7
	51人～100人	946	29.1	70.9
	101人～300人	633	34.3	65.7
	301人以上	146	46.6	53.4

<j. 生産現場の安全衛生管理>

<j. 生産現場の安全衛生管理>について、「活用している」割合を業種別にみると、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(20.5%)と「その他」(21.3%)が2割台で、他の業種は1割台となっている(図表 3-2-12)。

業種タイプ別にみると、「活用している」割合は、【その他】以外はいずれも1割台で、【電子・電気、情報通信関連】が17.3%、【素材関連】が14.6%、【機械関連】が13.0%となっている。

規模別にみると、「活用している」割合は規模が大きくなるほど高くなっており、「301人以上」のみ2割超(27.0%)となっている。

図表 3-2-12 〈j. 生産現場の安全衛生管理〉でのデジタル技術の活用状況

※「該当する工程・活動がない」、「無回答」を除いて集計(単位:%)

		n	活用している	活用していない
計		2853	15.0	85.0
業種別	プラスチック製品製造業	334	18.3	81.7
	鉄鋼業	110	14.5	85.5
	非鉄金属製造業	131	11.5	88.5
	金属製品製造業	686	13.4	86.6
	はん用機械器具製造業	129	14.0	86.0
	生産用機械器具製造業	292	12.7	87.3
	業務用機械器具製造業	133	12.0	88.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	166	20.5	79.5
	電気機械器具製造業	343	15.7	84.3
	情報通信機械器具製造業	16	18.8	81.3
	輸送用機械器具製造業	339	13.3	86.7
	その他	174	21.3	78.7
業種タイプ別	素材関連	1261	14.6	85.4
	機械関連	893	13.0	87.0
	電子・電気、情報通信関連	525	17.3	82.7
	その他	174	21.3	78.7
従業員規模別	50人以下	1093	11.2	88.8
	51人～100人	970	15.2	84.8
	101人～300人	638	18.5	81.5
	301人以上	152	27.0	73.0

〈デジタル技術活用企業とデジタル技術未活用企業〉

〈a. 開発・設計・試作・実験〉～〈j. 生産現場の安全衛生管理〉までのものづくりの工程・活動のなかで、1つの工程でも「活用している」との回答があった企業（以下、【デジタル技術活用企業】という。n=2,819）と、いずれの工程・活動においても、「活用している」との回答をしていない企業（すべての工程・活動で「活用していない」または「該当する工程・活動がない」のいずれかを選択した企業、以下【デジタル技術未活用企業】という。n=505）の割合をそれぞれ算出すると、【デジタル技術活用企業】が 83.7%、【デジタル技術未活用企業】が 15.0%となっている（図表 3-2-13）。

業種別にみると、【デジタル技術活用企業】の割合が最も高かったのは「情報通信機械器具製造業」（88.0%）で、差は大きくはないが次いで「はん用機械器具製造業」（87.5%）、「生産用機械器具製造業」（86.3%）、「電気機械器具製造業」（86.0%）などの順となっている。

規模別にみると、【デジタル技術活用企業】の割合は規模が大きくなるほど高く、「50人以下」では 79.0%と約 8割だが、「301人以上」では 90.8%と 9割台となっている。一方、

【デジタル技術未活用企業】の割合は、規模が小さくなるほど高くなっており、「50人以下」では19.4%となっている。

図表 3-2-13 デジタル技術活用企業、デジタル技術未活用企業の割合(単位:%)

		n	用 デ ジ タ ル 技 術 活 用 企 業	活 デ ジ タ ル 技 術 未 活 用 企 業	無 回 答
計		3366	83.7	15.0	1.2
業 種 別	プラスチック製品製造業	379	85.2	13.5	1.3
	鉄鋼業	134	71.6	24.6	3.7
	非鉄金属製造業	147	81.0	18.4	0.7
	金属製品製造業	785	85.6	13.4	1.0
	はん用機械器具製造業	144	87.5	11.8	0.7
	生産用機械器具製造業	350	86.3	10.6	3.1
	業務用機械器具製造業	165	84.2	14.5	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	82.7	15.2	2.1
	電気機械器具製造業	408	86.0	13.7	0.2
	情報通信機械器具製造業	25	88.0	8.0	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	81.0	18.2	0.7
	その他	237	78.5	21.5	-
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1445	83.7	14.9	1.3
	機械関連	1060	84.2	14.2	1.6
	電子・電気、情報通信関連	624	85.1	13.9	1.0
	その他	237	78.5	21.5	-
従 業 員 規 模 別	50人以下	1346	79.0	19.4	1.6
	51人～100人	1106	84.4	15.1	0.5
	101人～300人	741	89.7	8.6	1.6
	301人以上	173	90.8	7.5	1.7

2-2. どのようなデジタル技術を活用しているのか

【デジタル技術活用企業】(n=2,819)に対し、どのようなデジタル技術を活用しているのか尋ねたところ(複数回答)、「CAD/CAM」が67.8%で最も割合が高く、次いで「生産管理システム」(66.8%)、「クラウド」(48.7%)、「ICT(情報通信技術)」(31.9%)、「プログラミング」(26.2%)、「ロボット」(25.6%)、「IoT(モノのインターネット化)」(19.9%)、「制御技術」(19.4%)などの順で高い(図表 3-2-14)。

「CAD/CAM」「生産管理システム」「プログラミング」「ロボット」「制御技術」「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)」を【人間の命令・指示を実際に処理する技術】、「AI(人工知能:画像・言語認識技術、生成AI含む)」「ビッグデータ」「VR/AR/MR/SR(仮想現実等)」を【データを学習・予測する技術】、「クラウド」「ICT(情報通信技術)」「IoT(モノのインターネット化)」を【データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術】——と3つのタイプに大括りしてみると、【人間の命令・指示

を実際に処理する技術】や【データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術】のタイプが、相対的に高く活用されている。

業種別にみると、「CAD/CAM」の割合は「生産用機械器具製造業」（87.7%）で8割以上、「はん用機械器具製造業」（79.4%）、「業務用機械器具製造業」（74.8%）、「金属製品製造業」（71.0%）で7割台となっている。「生産管理システム」の割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（72.2%）、「生産用機械器具製造業」（71.9%）、「プラスチック製品製造業」（70.3%）、「輸送用機械器具製造業」（70.2%）で7割台となっている。「ICT（情報通信技術）」や「IoT（モノのインターネット化）」の割合は、回答企業数が比較的少ないことに留意が必要だが、「情報通信機械器具製造業」での割合が突出して高くなっている（それぞれ72.7%、45.5%）。

業種タイプ別にみると、「CAD/CAM」の割合は【機械関連】が78.0%と、全体計より10ポイント以上高くなっている。「クラウド」の割合は【電子・電気、情報通信関連】が54.8%と他の業種タイプよりやや高く、「ICT（情報通信技術）」の割合も【電子・電気、情報通信関連】だけが4割超（40.3%）にのぼっている。

規模別にみると、「その他」を除くすべてのデジタル技術で、活用割合は規模が大きくなるほど高くなっている。規模間の差が大きかったものに注目すると、「RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）」の割合は、300人以下の各規模区分ではいずれも2割に満たないが、「301人以上」は4割台（45.9%）にのぼる。「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）」の割合も、300人以下の各規模区分では1割前後にとどまるが、「301人以上」は約3割（29.3%）となっている。

図表 3-2-14 どのようなデジタル技術を活用しているのか(複数回答)(単位:%)

	n	人間の命令・指示を実際に処理する技術						データを学習・予測する技術			データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術			その他	無回答	
		CAD/CAM	生産管理システム	プログラミング	ロボット	制御技術	MRP A (ロボット・プロセス・オートメーション)	成 A I (人工知能: 画像・言語認識技術、生成 A I 含む)	ビッグデータ	VR / AR / MR / SR (仮想現実等)	クラウド	ICT (情報通信技術)	IoT (モノのインターネット化)			
計	2819	67.8	66.8	26.2	25.6	19.4	13.5	8.8	2.7	1.8	48.7	31.9	19.9	1.7	0.6	
業種別	プラスチック製品製造業	323	58.8	70.3	21.1	31.0	18.9	13.0	6.8	1.9	0.3	45.8	30.0	17.0	2.2	0.6
	鉄鋼業	96	55.2	58.3	14.6	25.0	20.8	11.5	5.2	1.0	-	43.8	32.3	19.8	3.1	1.0
	非鉄金属製造業	119	56.3	69.7	20.2	26.9	15.1	14.3	10.9	0.8	4.2	47.9	29.4	20.2	1.7	-
	金属製品製造業	672	71.0	69.0	23.8	28.4	12.8	11.0	5.5	1.3	0.9	43.5	26.2	18.5	1.2	0.4
	はん用機械器具製造業	126	79.4	69.0	23.8	23.0	17.5	8.7	3.2	3.2	0.8	43.7	32.5	10.3	-	0.8
	生産用機械器具製造業	302	87.7	71.9	33.8	25.8	28.1	13.6	10.3	3.3	3.0	48.0	32.5	21.2	1.7	0.7
	業務用機械器具製造業	139	74.8	59.7	30.9	18.0	20.9	7.9	7.9	2.2	1.4	59.0	33.8	22.3	1.4	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	158	60.1	72.2	41.1	25.9	29.1	20.3	17.7	5.7	3.2	54.4	42.4	24.1	-	0.6
	電気機械器具製造業	351	67.5	67.8	32.5	18.5	23.4	17.9	13.7	4.6	2.0	55.3	37.3	23.1	2.0	0.6
	情報通信機械器具製造業	22	54.5	50.0	36.4	18.2	9.1	9.1	22.7	-	4.5	50.0	72.7	45.5	-	-
輸送用機械器具製造業	325	69.8	70.2	24.0	36.6	22.2	18.2	10.2	3.4	2.2	49.5	32.0	22.2	3.4	0.3	
その他	186	45.7	40.3	17.7	8.1	13.4	9.7	5.4	3.2	3.8	54.3	30.6	15.6	1.6	1.6	
業種タイプ別	素材関連	1210	65.0	68.6	22.0	28.7	15.3	11.9	6.4	1.4	1.0	44.5	28.0	18.3	1.7	0.5
	機械関連	892	78.0	68.9	28.4	28.1	23.3	13.7	8.9	3.1	2.1	49.7	32.5	20.2	2.0	0.4
	電子・電気、情報通信関連	531	64.8	68.4	35.2	20.7	24.5	18.3	15.3	4.7	2.4	54.8	40.3	24.3	1.3	0.6
	その他	186	45.7	40.3	17.7	8.1	13.4	9.7	5.4	3.2	3.8	54.3	30.6	15.6	1.6	1.6
従業員規模別	50人以下	1064	65.0	59.5	21.6	17.9	14.8	8.1	6.1	1.2	0.7	43.0	28.0	15.5	2.0	0.9
	51人~100人	933	66.8	68.7	25.6	24.5	17.8	10.1	6.8	2.3	0.9	47.8	28.3	19.3	1.6	0.1
	101人~300人	665	71.3	72.6	29.6	33.4	23.9	19.4	11.0	3.6	2.9	55.6	39.7	23.6	1.5	0.8
	301人以上	157	78.3	80.3	46.5	52.2	42.0	45.9	29.3	11.5	10.8	63.7	47.1	36.9	1.3	-

2-3. デジタル技術を活用したことでどのような効果が出たか

【デジタル技術活用企業】(n=2,819) に対し、デジタル技術を活用したことでどのような効果が出たか尋ねたところ(複数回答)、「作業負担の軽減や作業効率の改善」が 58.5% で最も割合が高く、次いで「品質の向上」(39.2%)、「在庫管理の効率化」(38.7%)、「生産態勢の安定(設備や装置の安定稼働など)」(35.3%)、「開発・製造等のリードタイムの削減」(31.9%)、「製造経費の削減」(28.4%)などの順で高くなっている(図表 3-2-15)。

「作業負担の軽減や作業効率の改善」「品質の向上」「生産態勢の安定(設備や装置の安定稼働など)」「開発・製造等のリードタイムの削減」「不良率の低下」「新製品開発や新技術開発がしやすくなる」を【ものづくり作業に直接関わる部分への効果】、「在庫管理の効率化」「製造経費の削減」「業績の改善」「取引先・販売ルート拡大」を【経営に関わる部分への効果】、「過去と同じような作業がやりやすくなる(仕事の再現率向上)」「労働時間の短縮や休暇・休日の増加」「人手不足の解消」「ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承

円滑化」を【人材や働き方に関わる部分への効果】——と3つのタイプに大括りしてみると、【ものづくり作業に直接関わる部分への効果】が相対的に高い。

業種別にみると、「作業負担の軽減や作業効率の改善」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（65.8%）、「電気機械器具製造業」（63.0%）、「輸送用機械器具製造業」（60.3%）で6割を超えている。「品質の向上」の割合は、「情報通信機械器具製造業」が50.0%にのぼっており、「在庫管理の効率化」の割合も「電子部品・デバイス・電子回路製造業」で5割台（52.5%）にのぼる。「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」や「輸送用機械器具製造業」でともに4割台（それぞれ47.5%、41.5%）、「開発・製造等のリードタイムの削減」の割合は「生産用機械器具製造業」が唯一4割台（41.4%）となっている。

業種タイプ別にみると、多くの項目で【電子・電気、情報通信関連】が最も割合が高くなっており、特に「在庫管理の効率化」は他の業種タイプより約10ポイント、「業績の改善」は他の業種タイプより5ポイント以上高くなっている。（それぞれ46.0%、22.6%）。「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」の割合は【素材関連】（38.1%）が最も高く、「開発・製造等のリードタイムの削減」の割合は【機械関連】（36.2%）が最も高い。

規模別にみると、「作業負担の軽減や作業効率の改善」「品質の向上」「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」「開発・製造等のリードタイムの削減」「不良率の低下」「在庫管理の効率化」「製造経費の削減」「労働時間の短縮や休暇・休日の増加」「人手不足の解消」は、規模が大きくなるほど割合が高くなる一方、「特に効果はなかった」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「作業負担の軽減や作業効率の改善」では、「50人以下」は51.2%だが、「301人以上」では74.5%と7割以上となっている。「品質の向上」や「開発・製造等のリードタイムの削減」、「製造経費の削減」、「人手不足の解消」では、「301人以上」での割合が「50人以下」の割合を20ポイント以上上回っている。

図表 3-2-15 デジタル技術を活用したことでどのような効果が出たか（複数回答）（単位：%）

	n	ものづくり作業に直接関わる部分への効果						経営に関わる部分への効果				人材や働き方に関わる部分への効果				その他	特に効果はなかった	無回答	
		作業負担の軽減や作業効率の改善	品質の向上	生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）	開発・製造等のリードタイムの削減	不良率の低下	新製品開発や新技術開発がしやすくなる	在庫管理の効率化	製造経費の削減	業績の改善	取引先・販売ルート拡大	過去と同じような作業がやりやすくなる（仕事の再現率向上）	労働時間の短縮や休暇・休日の増加	人手不足の解消	ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承円滑化				
計	2819	58.5	39.2	35.3	31.9	20.7	8.9	38.7	28.4	17.2	7.1	24.5	21.1	20.6	8.7	1.0	3.1	0.7	
業種別	プラスチック製品製造業	323	55.4	34.1	36.5	27.6	22.6	7.4	43.3	26.3	17.3	6.8	23.5	18.6	20.1	5.6	1.2	3.4	0.6
	鉄鋼業	96	56.3	38.5	36.5	28.1	17.7	4.2	33.3	20.8	13.5	6.3	20.8	16.7	26.0	5.2	2.1	4.2	-
	非鉄金属製造業	119	52.9	42.0	37.8	33.6	22.7	10.9	37.8	25.2	13.4	4.2	19.3	16.0	22.7	10.9	-	3.4	-
	金属製品製造業	672	58.0	41.2	39.1	33.2	21.6	6.7	37.8	29.3	18.8	6.4	25.0	23.2	19.3	9.8	0.6	2.2	0.7
	はん用機械器具製造業	126	59.5	42.1	27.8	33.3	16.7	8.7	33.3	25.4	12.7	5.6	29.4	19.8	19.0	13.5	2.4	5.6	-
	生産用機械器具製造業	302	58.3	38.7	31.1	41.4	16.2	11.9	31.1	28.5	16.9	8.6	38.1	20.5	17.2	7.3	0.7	1.3	0.3
	業務用機械器具製造業	139	59.0	38.1	25.9	33.1	13.7	10.8	45.3	27.3	11.5	10.8	26.6	27.3	18.0	9.4	2.2	2.2	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	158	65.8	43.0	47.5	35.4	25.9	15.8	52.5	35.4	19.0	7.6	22.2	22.2	11.4	0.6	3.2	0.6	
	電気機械器具製造業	351	63.0	39.3	33.0	28.5	22.8	12.0	43.0	30.8	23.4	9.7	22.5	22.5	21.7	7.7	0.5	2.6	0.6
	情報通信機械器具製造業	22	50.0	50.0	36.4	36.4	27.3	31.8	45.5	31.8	36.4	13.6	18.2	27.3	27.3	13.6	-	4.5	-
輸送用機械器具製造業	325	60.3	40.9	41.5	33.8	25.8	5.5	38.2	34.8	14.8	4.3	19.4	20.3	24.0	9.5	1.2	2.8	1.5	
その他	186	52.7	31.7	18.8	17.7	11.8	6.5	28.0	15.1	12.9	7.0	18.3	17.7	19.9	6.5	1.6	7.5	1.6	
業種タイプ別	素材関連	1210	56.7	39.2	38.1	31.3	21.7	7.1	38.9	27.4	17.4	6.3	23.7	20.7	20.4	8.4	0.8	2.8	0.6
	機械関連	892	59.3	39.9	33.6	36.2	19.4	9.0	36.2	30.2	14.7	7.0	28.3	21.4	20.1	9.3	1.3	2.6	0.7
	電子・電気、情報通信関連	531	63.3	40.9	37.5	30.9	23.9	13.9	46.0	32.2	22.6	9.2	22.2	22.6	22.0	9.0	0.4	2.8	0.6
	その他	186	52.7	31.7	18.8	17.7	11.8	6.5	28.0	15.1	12.9	7.0	18.3	17.7	19.9	6.5	1.6	7.5	1.6
従業員規模別	50人以下	1064	51.2	34.9	30.3	26.4	17.3	8.5	34.6	24.1	16.2	8.8	25.7	19.0	17.0	8.5	1.0	4.1	1.4
	51人～100人	933	58.5	38.3	33.9	32.2	20.7	8.3	39.0	27.8	18.4	5.8	24.4	21.0	19.2	8.1	1.2	2.6	0.1
	101人～300人	665	66.3	43.5	42.0	35.9	22.9	9.0	41.2	31.4	16.7	5.9	21.2	22.9	23.9	7.8	0.6	2.3	0.3
	301人以上	157	74.5	56.7	49.7	50.3	35.0	15.9	53.5	48.4	19.7	8.3	31.2	28.7	38.9	17.2	0.6	1.9	0.6

2-4. デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していること

【デジタル技術活用企業】（n=2,819）に対し、デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保に向け、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）、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」が50.8%、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」が8.0%、「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」が26.9%、「出向・派遣等により外部人材を受け入れる」が5.8%、「デジタル技術の活用は外注するので社内で確保する必要はない」が16.2%などとなっている。「デジタル技術の活用は外注するので社内で確保する必要はない」「その他」を除く選択肢のうち、いずれかを回答した、デジタル技術活用のための人材確保を図っている企業の割合は7割を超える（74.1%）（図表 3-2-16）。

業種別にみると、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」の割合は、「電気機械器具製造業」（56.1%）、「輸送用機械器具製造業」（55.7%）、「生産用機械器具製造業」（55.3%）などが5割台となっている。「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」は、「業務用機械器具製造業」（15.1%）と「電気機械器具製造業」（13.4%）のみ1割台（他の業種はいずれも1割未満）。「デジタル技術に精通した人材を中

途採用する」は、「情報通信機械器具製造業」が 50.0%で最も高く、「業務用機械器具製造業」(34.5%)や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(33.5%)でも比較的高くなっている。デジタル技術活用のための人材確保を図っている割合は、「情報通信機械器具製造業」が 86.4%で最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(81.0%)、「業務用機械器具製造業」(79.9%)などの順で高くなっている。

規模別にみると、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」を選択した、デジタル技術活用のための人材確保を図っている割合は、規模が大きくなるほど高くなっている。「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」の割合は300人以下の各規模区分でいずれも1割前後にとどまるが、「301人以上」は2割台(26.8%)にのぼる。「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」の割合は、100人未満の各規模区分ではいずれも2割台だが、「101人～300人」では34.9%、「301人以上」では47.8%にのぼっている。デジタル技術活用のための人材確保を図っている割合は、「101人～300人」は8割超(82.3%)、「301人以上」は約9割(89.8%)におよぶ。

図表 3-2-16 デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していること(複数回答)(単位:%)

	n	自社の既存の人材に研修・教育訓練を行う	デジタル技術に精通した人材を新卒採用する	デジタル技術に精通した人材を中途採用する	出向・派遣等により外部人材を受け入れる	デジタル技術の活用は外注するので社内での確保する必要はない	その他	無回答	デジタル技術活用のための人材確保の割合(注)	
		技術	用	用	れ	内	そ	無		
計	2819	50.8	8.0	26.9	5.8	16.2	7.7	2.2	74.1	
業種別	プラスチック製品製造業	323	45.5	7.4	22.9	7.1	20.7	8.4	2.2	68.7
	鉄鋼業	96	37.5	6.3	29.2	11.5	17.7	12.5	3.1	66.7
	非鉄金属製造業	119	50.4	5.0	29.4	5.9	18.5	10.1	1.7	70.6
	金属製品製造業	672	50.0	4.9	23.2	3.7	18.0	7.6	2.4	72.5
	はん用機械器具製造業	126	46.0	4.8	25.4	4.0	15.9	9.5	4.8	69.8
	生産用機械器具製造業	302	55.3	7.9	28.1	6.0	12.9	8.6	0.7	78.1
	業務用機械器具製造業	139	49.6	15.1	34.5	7.9	12.2	8.6	0.7	79.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	158	54.4	9.5	33.5	7.0	10.1	6.3	2.5	81.0
	電気機械器具製造業	351	56.1	13.4	29.6	5.7	13.1	6.3	2.0	78.9
	情報通信機械器具製造業	22	45.5	4.5	50.0	4.5	9.1	9.1	-	86.4
	輸送用機械器具製造業	325	55.7	9.8	27.7	6.8	14.8	4.9	3.1	77.2
その他	186	45.7	5.9	22.0	4.8	23.1	8.6	2.7	66.1	
業種タイプ別	素材関連	1210	47.9	5.7	24.2	5.5	18.8	8.4	2.3	70.8
	機械関連	892	53.3	9.3	28.6	6.3	13.9	7.4	2.1	76.9
	電子・電気、情報通信関連	531	55.2	11.9	31.6	6.0	12.1	6.4	2.1	79.8
その他	186	45.7	5.9	22.0	4.8	23.1	8.6	2.7	66.1	
従業員規模別	50人以下	1064	47.8	3.9	20.6	4.5	19.8	10.2	3.3	67.2
	51人～100人	933	51.6	6.4	24.8	4.1	17.4	7.3	1.9	73.6
	101人～300人	665	53.2	12.3	34.9	7.1	11.4	5.3	1.2	82.3
	301人以上	157	56.1	26.8	47.8	19.1	5.7	4.5	1.3	89.8

2-5. どのような方法でデジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成を実施しているか

デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保に向けて実施していることとして、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」をあげた企業（n=1,432）に対し、どのような方法で実施しているかを尋ねた（複数回答）（図表 3-2-17）。結果をみると、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」が 67.2%で最も高く、次いで「社内での研修・セミナーの実施」（45.7%）、「社内での自主的な勉強会などの奨励」（26.7%）、「会社からのデジタル技術の情報提供」（18.9%）などの順で高くなっている。

業種別にみると、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」の割合は、「鉄鋼業」（77.8%）、「生産用機械器具製造業」（73.7%）、「輸送用機械器具製造業」（71.3%）、「電気機械器具製造業」（71.1%）などで7割台となっている。「社内での研修・セミナーの実施」は「情報通信機械器具製造業」で回答企業数は少ないものの60.0%となっており、「電気機械器具製造業」（54.8%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（54.7%）などで5割台となっている。「社内での自主的な勉強会などの奨励」は、「はん用機械器具製造業」や「業務用機械器具製造業」などで3割超となっている（それぞれ36.2%、31.9%）。

業種タイプ別にみると、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」の割合は、【その他】以外のいずれのタイプも6割台で、【電子・電気、情報通信関連】が69.3%、【機械関連】が69.1%、【素材関連】が65.8%となっている。「社内での研修・セミナーの実施」は、【電子・電気、情報通信関連】が54.9%で、他のタイプより少し割合が高い。

規模別にみると、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」については最も割合の低い「50人以下」でも60.5%と6割超となっている。「社内での研修・セミナーの実施」「デジタル技術関連業界との交流機会の提供」は、規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「社内での研修・セミナーの実施」「会社からのデジタル技術の情報提供」の割合は、300人以下の各規模区分と比べて「301人以上」（それぞれ63.6%、36.4%）が15ポイント以上高くなっている。

図表 3-2-17 どのような方法でデジタル技術の活用に向けた
人材の確保・育成を実施しているか(複数回答)(単位:%)

	n	研究会 社内の 研修・ 講習会 への参 加	社内 での研 修・セ ミナ ーの実 施	奨励 社内 での自 主的な 勉強会 などの	提供 会社 からの デジ タル技 術の情 報	機会 の提 供	デジ タル 技術 関連 業界 との交 流	奨励 デジ タル 技術 関連 の学 会参 加の	シニア (中高 年)の 人材に 対す る	学ば せる 従業 員を 大学 院な ど教 育機 関で	その他	無 回 答
計	1432	67.2	45.7	26.7	18.9	7.4	2.1	2.0	0.9	1.6	0.8	
業 種 別	プラスチック製品製造業	147	65.3	40.8	29.9	22.4	6.1	1.4	2.0	1.4	2.0	-
	鉄鋼業	36	77.8	36.1	25.0	11.1	8.3	-	2.8	-	-	-
	非鉄金属製造業	60	70.0	35.0	21.7	23.3	5.0	1.7	1.7	-	1.7	-
	金属製品製造業	336	64.0	46.1	27.1	16.1	6.5	1.5	1.5	0.3	0.9	1.2
	はん用機械器具製造業	58	56.9	39.7	36.2	22.4	12.1	1.7	5.2	-	3.4	1.7
	生産用機械器具製造業	167	73.7	44.9	24.6	17.4	7.2	3.0	1.2	0.6	1.2	0.6
	業務用機械器具製造業	69	62.3	43.5	31.9	11.6	2.9	-	1.4	2.9	1.4	1.4
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	86	65.1	54.7	19.8	25.6	12.8	2.3	5.8	-	1.2	-
	電気機械器具製造業	197	71.1	54.8	29.9	10.7	5.6	4.1	1.5	1.0	1.5	1.0
	情報通信機械器具製造業	10	70.0	60.0	20.0	40.0	20.0	-	-	-	-	-
	輸送用機械器具製造業	181	71.3	40.3	21.0	26.0	9.9	2.2	2.2	2.2	2.8	1.7
その他	85	58.8	50.6	30.6	24.7	7.1	2.4	1.2	1.2	2.4	-	
業 種 タ イ プ 別	素材関連	579	65.8	43.0	27.1	18.1	6.4	1.4	1.7	0.5	1.2	0.7
	機械関連	475	69.1	42.3	25.7	20.4	8.2	2.1	2.1	1.5	2.1	1.3
	電子・電気、情報通信関連	293	69.3	54.9	26.6	16.0	8.2	3.4	2.7	0.7	1.4	0.7
	その他	85	58.8	50.6	30.6	24.7	7.1	2.4	1.2	1.2	2.4	-
従 業 員 規 模 別	50人以下	509	60.5	41.7	26.1	18.5	6.1	1.8	1.8	0.4	2.8	1.8
	51人~100人	481	66.5	45.1	29.3	15.4	7.7	1.9	2.1	1.2	1.2	0.2
	101人~300人	354	75.7	47.7	23.7	19.8	8.2	1.7	1.4	1.1	0.6	0.6
	301人以上	88	75.0	63.6	28.4	36.4	10.2	6.8	5.7	1.1	1.1	-

2-6. デジタル技術の活用に向けてどのようなレベルの人材を重点的に確保したいか

デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保に向けて実施していることとして、「デジタル技術の活用は外注するので社内で確保する必要はない」「その他」を除く選択肢のうち、いずれかを回答した企業（デジタル技術活用のための人材確保を図っている企業、n=2,090）に対し、デジタル技術の活用に向けて、どのようなレベルの人材を重点的に確保したいと考えているか尋ねた（複数回答）（図表 3-2-18）。

結果をみると、「社内で要求された作業が担当できるレベル」が 50.0%、「社内で要求された作業を、独力で担当できるレベル」が 43.8%、「社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル」が 43.5%、「社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル」が 22.1%、「自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上」が 7.9%、「特にレベルは考えていない」が 9.0%となっている。

業種別にみると、選択肢のなかで最も高いレベルである「自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上」と、次に高いレベルである「社内で高度な技術を持

っていると評価されるレベル」の割合は、回答企業数が少ないことに留意が必要だが、「情報通信機械器具製造業」が突出して高い（それぞれ 26.3%、52.6%）。選択肢のなかで最も低いレベルである「社内で要求された作業が担当できるレベル」の割合は、「プラスチック製品製造業」と「非鉄金属製造業」が全体計より 5 ポイント以上高くなっている（それぞれ 56.3%、56.0%）。

規模別にみると、「社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル」「社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル」「自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上」の各割合については、300 人以下の各規模区分と比べて、「301 人以上」は 10 ポイント前後高くなっており、「301 人以上」の同割合はそれぞれ 56.0%、36.2%、17.0%となっている。

図表 3-2-18 デジタル技術の活用に向けてどのようなレベルの
人材を重点的に確保したいか（複数回答）（単位：%）

		n	社内で要求された作業が担当できるレベル	社内で要求された作業を、独力で担当できるレベル	社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル	社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル	自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上	特にレベルは考えていない	無回答
計		2090	50.0	43.8	43.5	22.1	7.9	9.0	1.4
業種別	プラスチック製品製造業	222	56.3	44.6	44.6	21.6	5.9	8.1	-
	鉄鋼業	64	53.1	43.8	39.1	12.5	4.7	9.4	3.1
	非鉄金属製造業	84	56.0	50.0	44.0	26.2	3.6	10.7	-
	金属製品製造業	487	51.1	41.5	42.3	19.3	7.2	7.6	1.8
	はん用機械器具製造業	88	48.9	42.0	39.8	19.3	9.1	14.8	2.3
	生産用機械器具製造業	236	42.8	40.7	46.2	26.7	9.7	10.6	1.3
	業務用機械器具製造業	111	44.1	44.1	45.0	25.2	7.2	10.8	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	128	47.7	52.3	41.4	20.3	9.4	6.3	1.6
	電気機械器具製造業	277	52.3	46.6	46.9	24.9	8.7	7.6	1.8
	情報通信機械器具製造業	19	42.1	52.6	42.1	52.6	26.3	5.3	-
	輸送用機械器具製造業	251	47.4	40.6	42.6	19.9	6.8	12.0	1.6
その他	123	52.0	44.7	41.5	22.0	11.4	7.3	1.6	
業種タイプ別	素材関連	857	53.1	43.3	42.8	20.1	6.3	8.2	1.3
	機械関連	686	45.5	41.4	43.9	23.0	8.2	11.7	1.5
	電子・電気、情報通信関連	424	50.5	48.6	45.0	24.8	9.7	7.1	1.7
	その他	123	52.0	44.7	41.5	22.0	11.4	7.3	1.6
従業員規模別	50人以下	715	47.1	43.4	39.2	17.8	7.6	9.2	2.7
	51人～100人	687	50.7	42.1	42.1	21.0	7.9	8.6	0.9
	101人～300人	547	51.4	45.3	47.9	25.6	6.0	9.9	0.9
	301人以上	141	56.0	48.9	56.0	36.2	17.0	7.1	-

2-7. デジタル技術を活用しない理由

〈a. 開発・設計・試作・実験〉～〈j. 生産現場の安全衛生管理〉までのものづくりの工程・活動について、すべての工程・活動で「活用していない」または「該当する工程・活動がない」のいずれかを選択した企業（【デジタル技術未活用企業】、n=505）に対し、デジタル技術を活用しない理由を尋ねたところ（複数回答）、「導入・活用に関するノウハウが不足しているため」が 49.9%で最も割合が高く、以下、「導入・活用できる人材が不足しているため」（44.2%）、「予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため」（32.1%）、「他に優先すべき課題があるため」（23.2%）、「導入・活用することによる効果が不明なため」（18.4%）、「導入・活用にあたっての経営ビジョンや戦略がないため」（16.2%）、「導入・活用に向けた従業員の意識改革が不十分なため」（15.4%）などと続く（図表 3-2-19）。

業種別にみると、「導入・活用に関するノウハウが不足しているため」の割合が「輸送用機械器具製造業」では 65.8%と 6 割超となっており、「業務用機械器具製造業」（58.3%）、「生産用機械器具製造業」（54.1%）などで 5 割台となっている。「導入・活用できる人材が不足しているため」の割合は、回答企業数が著しく少ない「情報通信機械器具製造業」を除けば、「はん用機械器具製造業」（58.8%）や「輸送用機械器具製造業」（53.4%）で高いのが目立つ。「予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため」の割合は、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（41.4%）や「電気機械器具製造業」（37.5%）、「輸送用機械器具製造業」（37.0%）で比較的高い。

業種タイプ別にみると、「導入・活用に関するノウハウが不足しているため」の割合は、【機械関連】は 6 割台（60.3%）なのに対し、【素材関連】【電子・電気、情報通信関連】では 4 割台（それぞれ 47.7%、42.5%）となっている。「予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため」の割合は、【電子・電気、情報通信関連】が 37.9%と、他の業種タイプを 5 ポイント以上上回る。

規模別にみると、「導入・活用に関するノウハウが不足しているため」の割合は、300 人以下の各規模区分では 4 割台か 5 割台となっているが、「301 人以上」では約 3 割と低くなる。「導入・活用できる人材が不足しているため」の割合は、「101 人～300 人」（56.3%）が 5 割超となるなど、中堅規模で割合が高い。「予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「301 人以上」で 4 割弱を占めている。「他に優先すべき課題があるため」の割合は、300 人以下の各規模区分ではいずれも 2 割台だが、「301 人以上」では 1 割に満たない。

図表 3-2-19 デジタル技術を活用しない理由（複数回答）（単位：％）

		導入・活用しているため	導入・活用できない人財が不足しているため	予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため	他に優先すべき課題があるため	導入・活用することによる効果が不明なため	導入・活用しないため	導入・活用に向けた従業員の意識改革が不十分なため	取りやめた経緯があるため	以前活用していたがうまくいかずに	導入・活用によって現在の従業員の	その他	特に理由はない	無回答
	n													
	計	505	49.9	44.2	32.1	23.2	18.4	16.2	15.4	1.2	0.4	5.0	10.1	13.1
業種別	プラスチック製品製造業	51	51.0	39.2	31.4	17.6	17.6	13.7	11.8	2.0	-	-	7.8	17.6
	鉄鋼業	33	42.4	36.4	24.2	21.2	12.1	18.2	12.1	3.0	-	6.1	6.1	18.2
	非鉄金属製造業	27	51.9	40.7	33.3	37.0	18.5	33.3	22.2	-	-	14.8	11.1	11.1
	金属製品製造業	105	46.7	48.6	36.2	26.7	20.0	19.0	18.1	1.9	1.0	3.8	7.6	10.5
	はん用機械器具製造業	17	52.9	58.8	29.4	29.4	41.2	11.8	23.5	-	-	-	5.9	17.6
	生産用機械器具製造業	37	54.1	37.8	24.3	24.3	13.5	21.6	16.2	2.7	-	2.7	13.5	13.5
	業務用機械器具製造業	24	58.3	41.7	16.7	20.8	25.0	20.8	20.8	-	-	8.3	4.2	12.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	29	48.3	41.4	41.4	20.7	10.3	6.9	13.8	-	-	6.9	10.3	13.8
	電気機械器具製造業	56	39.3	42.9	37.5	12.5	17.9	8.9	14.3	-	-	5.4	16.1	17.9
	情報通信機械器具製造業	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	輸送用機械器具製造業	73	65.8	53.4	37.0	26.0	19.2	13.7	13.7	1.4	1.4	2.7	8.2	6.8
その他	51	41.2	37.3	25.5	21.6	17.6	15.7	9.8	-	-	9.8	17.6	11.8	
業種タイプ別	素材関連	216	47.7	43.5	32.9	25.0	18.1	19.4	16.2	1.9	0.5	4.6	7.9	13.4
	機械関連	151	60.3	48.3	29.8	25.2	21.2	16.6	16.6	1.3	0.7	3.3	8.6	10.6
	電子・電気、情報通信関連	87	42.5	42.5	37.9	16.1	14.9	8.0	14.9	-	-	5.7	13.8	17.2
	その他	51	41.2	37.3	25.5	21.6	17.6	15.7	9.8	-	-	9.8	17.6	11.8
従業員規模別	50人以下	261	45.2	39.1	31.4	22.2	18.8	17.2	16.5	1.5	0.4	6.1	11.9	12.3
	51人～100人	167	55.7	47.3	31.7	25.1	19.8	13.8	12.0	0.6	0.6	4.2	7.2	12.6
	101人～300人	64	57.8	56.3	34.4	25.0	17.2	18.8	23.4	1.6	-	1.6	10.9	14.1
	301人以上	13	30.8	46.2	38.5	7.7	-	15.4	-	-	-	7.7	7.7	30.8

2-8. 民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修として、自社の人材にも受講させたいと思うもの

民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修として、どのようなものがあれば、自社のものづくり人材にも受講させたいと思うか、複数回答で尋ねた結果をみると、「デジタル技術を使いこなすための研修（製品の操作等）」が 42.5%で最も割合が高く、次いで「デジタル技術そのものへの理解が深まる研修」（38.7%）、「自社の目的・狙いに応じたデジタル技術が選択できるようになる研修（デジタル技術を使った経営戦略等）」（36.6%）、「デジタル技術を導入する方法に関する研修（導入セミナー等）」（26.5%）、「デジタル技術導入後の効果がわかる研修（先進事例等）」（25.3%）などの順で高くなっている（図表 3-2-20）。

業種別にみると、「デジタル技術を使いこなすための研修（製品の操作等）」の割合は多くの業種が 4 割台となっており、そのなかでも「業務用機械器具製造業」（47.9%）や「輸送用機械器具製造業」（47.6%）で比較的高くなっている。「自社の目的・狙いに応じたデジタル技術が選択できるようになる研修（デジタル技術を使った経営戦略等）」の割合は、

「生産用機械器具製造業」（44.6%）と「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（40.3%）で4割台となっている。

業種タイプ別にみると、「自社の目的・狙いに応じたデジタル技術が選択できるようになる研修（デジタル技術を使った経営戦略等）」の割合が、【素材関連】（33.6%）よりも【機械関連】（40.3%）と【電子・電気、情報通信関連】（38.8%）のほうが高くなっている。

規模別にみると、「デジタル技術を導入・活用する際の予算作成・経費がわかる研修」「その他」「特にない」以外の項目では、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。「デジタル技術を使いこなすための研修（製品の操作等）」では「50人以下」が37.7%となっているのに対して、「301人以上」では5割超（53.2%）となっている。一方、「特にない」の割合は規模が小さくなるほど高く、「50人以下」では25.0%となっている。

図表 3-2-20 民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修として、
自社の人材にも受講させたいと思うもの（複数回答）（単位：%）

	n	デジタル技術を使いこなすための研修 （製品の操作等）	デジタル技術そのものへの理解が深まる 研修	技術が選択できるような経営戦略等） （製品の操作等）	自社の目的・狙いに応じたデジタル技術 （製品の操作等）	研修（導入セミナー等） （製品の操作等）	デジタル技術導入後の効果 （先進事例等）	デジタル技術がわかる 研修	デジタル技術がわかる 研修	国内外のデジタル技術の動向に関する セミナー	その他	特にない	無回答
計	3366	42.5	38.7	36.6	26.5	25.3	14.5	8.9	0.2	18.9	2.2		
業種別	プラスチック製品製造業	379	39.8	35.4	39.3	26.6	23.5	15.0	7.4	-	21.1	1.8	
	鉄鋼業	134	36.6	32.8	28.4	26.1	20.9	7.5	6.7	-	23.9	3.0	
	非鉄金属製造業	147	42.9	36.1	32.0	28.6	26.5	15.0	10.2	-	18.4	2.7	
	金属製品製造業	785	42.7	39.6	32.0	25.5	25.4	14.6	7.4	0.4	18.6	2.5	
	はん用機械器具製造業	144	45.1	36.8	38.2	29.2	24.3	18.1	8.3	-	22.2	0.7	
	生産用機械器具製造業	350	46.6	37.1	44.6	23.7	25.7	13.7	9.1	0.3	14.9	2.9	
	業務用機械器具製造業	165	47.9	42.4	39.4	27.9	27.9	15.8	7.9	-	13.9	1.8	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	43.5	46.1	40.3	29.3	26.7	20.9	13.6	-	16.8	2.1	
	電気機械器具製造業	408	42.9	40.4	38.2	27.2	23.3	13.7	7.6	0.5	19.1	1.2	
	情報通信機械器具製造業	25	40.0	28.0	36.0	28.0	36.0	32.0	20.0	-	16.0	8.0	
輸送用機械器具製造業	401	47.6	42.1	37.7	26.9	27.7	13.2	11.5	0.2	14.5	1.7		
その他	237	28.7	33.3	32.9	25.7	24.5	11.8	10.5	0.4	30.8	2.5		
業種タイプ別	素材関連	1445	41.4	37.5	33.6	26.2	24.6	14.1	7.6	0.2	19.7	2.4	
	機械関連	1060	47.0	39.8	40.3	26.3	26.6	14.4	9.7	0.2	15.6	2.0	
	電子・電気、情報通信関連	624	42.9	41.7	38.8	27.9	24.8	16.7	9.9	0.3	18.3	1.8	
	その他	237	28.7	33.3	32.9	25.7	24.5	11.8	10.5	0.4	30.8	2.5	
従業員規模別	50人以下	1346	37.7	32.5	31.6	21.6	19.2	12.0	6.5	0.3	25.0	2.5	
	51人～100人	1106	42.3	39.9	36.7	28.5	26.9	16.2	8.7	0.2	17.1	1.9	
	101人～300人	741	49.1	46.3	42.6	31.2	30.6	15.7	11.6	0.1	12.8	1.9	
	301人以上	173	53.2	47.4	49.1	31.8	38.7	19.1	17.3	0.6	9.8	2.9	

2-9. 現在と今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方

(1) 現在におけるデジタル技術の活用に対する考え方

デジタル技術の活用に対する考え方について、現在（2023年10月1日時点）の状況を見ると、「事業方針上の優先順位は高い」が11.1%、「事業方針上の優先順位はやや高い」が37.0%、「事業方針上の優先順位はやや低い」が33.4%、「特に必要性を感じていない」が9.2%、「わからない」が7.7%となっている。事業方針上の優先順位は高いと考える割合（「事業方針上の優先順位は高い」+「事業方針上の優先順位はやや高い」、48.1%）は、事業方針上の優先順位は低いと考える割合（「事業方針上の優先順位はやや低い」+「特に必要性を感じていない」、42.5%）をやや上回っている（図表 3-2-21）。

業種別にみると、事業方針上の優先順位は高いと考える割合は、「情報通信機械器具製造業」が60.0%で最も高く、「生産用機械器具製造業」（55.1%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（53.4%）でも比較的高い。事業方針上の優先順位は低いと考える割合は、「その他」を除けば、「鉄鋼業」（51.5%）や「非鉄金属製造業」（47.6%）で比較的高くなっている。

規模別にみると、「事業方針上の優先順位は高い」「事業方針上の優先順位はやや高い」、そして、事業方針上の優先順位は高いと考える割合はそれぞれ、規模が大きくなるほど高い。一方、「特に必要性を感じていない」「わからない」、そして、事業方針上の優先順位は低いと考える割合はそれぞれ、規模が小さくなるほど高くなっている。「事業方針上の優先順位は高い」は「50人以下」では8.5%と1割未満だが、「301人以上」では22.0%となっている。事業方針上の優先順位は高いと考える割合は、100人以下の各規模区分では4割台だが、「101人～300人」は5割台（57.9%）、「301人以上」は6割台（65.9%）となっている。

図表 3-2-21 現在におけるデジタル技術の活用に対する考え方(単位:%)

	n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」	「事業方針上の優先順位はやや高い」	「事業方針上の優先順位はやや低い」	「特に必要性を感じていない」	「わからない」	「無回答」
								+	+	+	+	+	+
計	3366	11.1	37.0	33.4	9.2	7.7	1.7	48.1	42.5				
業種別	プラスチック製品製造業	379	10.3	39.6	32.5	7.1	9.0	1.6	49.9	39.6			
	鉄鋼業	134	6.0	29.1	40.3	11.2	10.4	3.0	35.1	51.5			
	非鉄金属製造業	147	11.6	30.6	32.7	15.0	10.2	-	42.2	47.6			
	金属製品製造業	785	11.0	36.2	34.6	8.9	7.3	2.0	47.1	43.6			
	はん用機械器具製造業	144	12.5	37.5	30.6	10.4	8.3	0.7	50.0	41.0			
	生産用機械器具製造業	350	12.0	43.1	30.9	6.0	5.7	2.3	55.1	36.9			
	業務用機械器具製造業	165	10.3	40.0	33.9	4.8	9.1	1.8	50.3	38.8			
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	13.1	40.3	27.2	8.9	8.9	1.6	53.4	36.1			
	電気機械器具製造業	408	14.2	36.0	32.4	9.6	7.1	0.7	50.2	41.9			
	情報通信機械器具製造業	25	12.0	48.0	28.0	4.0	4.0	4.0	60.0	32.0			
	輸送用機械器具製造業	401	10.5	37.9	34.4	9.0	6.5	1.7	48.4	43.4			
その他	237	8.4	28.3	37.6	15.6	8.0	2.1	36.7	53.2				
業種タイプ別	素材関連	1445	10.4	35.8	34.4	9.3	8.3	1.8	46.2	43.7			
	機械関連	1060	11.2	39.9	32.6	7.5	6.9	1.8	51.1	40.2			
	電子・電気、情報通信関連	624	13.8	37.8	30.6	9.1	7.5	1.1	51.6	39.7			
	その他	237	8.4	28.3	37.6	15.6	8.0	2.1	36.7	53.2			
従業員規模別	50人以下	1346	8.5	32.0	34.8	13.7	9.1	1.9	40.5	48.5			
	51人~100人	1106	10.3	37.7	36.5	7.0	7.3	1.2	48.0	43.5			
	101人~300人	741	14.7	43.2	28.2	5.8	6.3	1.8	57.9	34.0			
	301人以上	173	22.0	43.9	23.7	2.3	5.2	2.9	65.9	26.0			

(2) 今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方

デジタル技術の活用に対する考え方について、今後の状況をみると、「事業方針上の優先順位は高い」が 22.2%、「事業方針上の優先順位はやや高い」が 46.5%、「事業方針上の優先順位はやや低い」が 15.2%、「特に必要性を感じていない」が 4.6%、「わからない」が 9.6%となっている。事業方針上の優先順位は高いと考える割合（「事業方針上の優先順位は高い」+「事業方針上の優先順位はやや高い」、68.7%）は、事業方針上の優先順位は低いと考える割合（「事業方針上の優先順位はやや低い」+「特に必要性を感じていない」、19.9%）を大幅に上回っている（図表 3-2-22）。

業種別にみると、事業方針上の優先順位が高いと考える割合は、「情報通信機械器具製造業」が 80.0%で最も高く、「生産用機械器具製造業」（73.4%）、「業務用機械器具製造業」（73.3%）などが7割台となっている。

規模別にみると、「事業方針上の優先順位は高い」、事業方針上の優先順位は高いと考える割合はそれぞれ、規模が大きくなるほど高い一方、事業方針上の優先順位は低いと考える割合は、規模が小さくなるほど高くなっている。事業方針上の優先順位は高いと考える割合は、100 人以下の各規模区分では 7 割を下回っているが、「101 人～300 人」は 7 割台（75.4%）、「301 人以上」は 8 割台（82.1%）となっている。

図表 3-2-22 今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方(単位:%)

		n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」と考える割合 + 「事業方針上の優先順位はやや高い」と考える割合	「事業方針上の優先順位は低い」と考える割合 + 「事業方針上の優先順位はやや低い」と考える割合
計		3366	22.2	46.5	15.2	4.6	9.6	1.8	68.7	19.9
業種別	プラスチック製品製造業	379	20.1	48.3	16.4	4.0	9.8	1.6	68.3	20.3
	鉄鋼業	134	17.2	40.3	22.4	5.2	11.9	3.0	57.5	27.6
	非鉄金属製造業	147	19.0	41.5	17.0	7.5	15.0	-	60.5	24.5
	金属製品製造業	785	22.9	45.7	15.8	3.8	9.4	2.3	68.7	19.6
	はん用機械器具製造業	144	23.6	44.4	16.7	3.5	11.1	0.7	68.1	20.1
	生産用機械器具製造業	350	24.0	49.4	13.4	2.6	7.7	2.9	73.4	16.0
	業務用機械器具製造業	165	23.0	50.3	12.1	2.4	9.7	2.4	73.3	14.5
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	24.6	46.1	12.0	3.1	12.6	1.6	70.7	15.2
	電気機械器具製造業	408	23.5	48.0	14.5	5.6	7.4	1.0	71.6	20.1
	情報通信機械器具製造業	25	28.0	52.0	16.0	-	-	4.0	80.0	16.0
輸送用機械器具製造業	401	22.9	48.1	14.5	4.5	8.5	1.5	71.1	19.0	
その他	237	17.7	41.4	15.6	11.8	11.4	2.1	59.1	27.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	21.2	45.5	16.7	4.4	10.3	1.9	66.7	21.0
	機械関連	1060	23.4	48.4	14.1	3.4	8.8	2.0	71.8	17.5
	電子・電気、情報通信関連	624	24.0	47.6	13.8	4.6	8.7	1.3	71.6	18.4
	その他	237	17.7	41.4	15.6	11.8	11.4	2.1	59.1	27.4
従業員規模別	50人以下	1346	19.2	43.2	15.9	8.0	11.5	2.2	62.3	23.9
	51人～100人	1106	20.6	49.2	17.7	2.4	9.0	1.1	69.8	20.2
	101人～300人	741	26.2	49.3	12.4	2.7	7.4	2.0	75.4	15.1
	301人以上	173	38.7	43.4	6.4	0.6	8.1	2.9	82.1	6.9

3. 賃上げにかかる状況

3-1. 2023年の賃上げの実施状況と、2019年、2022年それぞれの実施状況との比較

調査実施年である2023年における賃上げの実施状況をみると（複数回答）、「定期昇給」の割合が83.2%で最も高く、次いで「ベースアップ」（54.9%）、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」（48.7%）、「賞与（一時金）の増額」（45.6%）、「新卒者の初任給の増額」（38.3%）などの順で高くなっている（**図表 3-3-1**）。

業種別にみると、「ベースアップ」の割合は、「輸送用機械器具製造業」（60.8%）と「電気機械器具製造業」（60.3%）で6割台となっている（多くの業種が5割台）。「非正規雇用者・パート労働者の昇給」の割合は、「プラスチック製品製造業」だけが6割台（60.2%）で、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（59.2%）や「非鉄金属製造業」（55.1%）でも比較的高い。「賞与（一時金）の増額」の割合は「金属製品製造業」（50.8%）と「輸送用機械器具製造業」（50.6%）で5割超となっている（多くの業種が4割台）。

規模別にみると、「定期昇給」「ベースアップ」「新卒者の初任給の増額」「諸手当の改定」「定年後の再雇用者の賃金の増額」の割合はそれぞれ、規模が大きくなるほど高い一方、「賃上げを実施していない」の割合は規模が小さくなるほど高くなっている。「ベースアップ」は「50人以下」が50.2%なのに対し、「301人以上」は67.1%となっている。「新卒者の初任給の増額」は、「50人以下」は2割台（24.6%）にとどまるが、「101人～300人」は5割台（53.2%）、「301人以上」は6割台（61.8%）となっている。

図表 3-3-1 2023 年の賃上げの実施状況(複数回答)(単位:%)

		n	定期昇給	ベースアップ	非正規雇用者・パート労働者の昇給	賞与(一時金)の増額	新卒者の初任給の増額	諸手当の改定	定年後の再雇用者の賃金の増額	その他	賃上げを実施していない	無回答
計		3366	83.2	54.9	48.7	45.6	38.3	23.0	18.3	0.9	3.0	1.5
業種別	プラスチック製品製造業	379	79.7	55.4	60.2	44.1	33.0	21.4	19.3	1.3	3.4	0.8
	鉄鋼業	134	82.1	53.0	34.3	43.3	35.1	28.4	21.6	-	3.0	3.7
	非鉄金属製造業	147	87.8	57.1	55.1	42.2	38.1	23.8	21.8	2.0	2.7	0.7
	金属製品製造業	785	85.0	52.9	46.6	50.8	38.6	21.9	18.5	0.9	3.1	1.4
	はん用機械器具製造業	144	86.8	53.5	49.3	44.4	41.7	27.1	19.4	-	2.1	-
	生産用機械器具製造業	350	84.9	51.7	38.9	42.6	43.7	20.6	13.7	0.9	1.4	3.4
	業務用機械器具製造業	165	83.0	52.7	51.5	43.0	37.6	24.2	15.2	-	1.2	2.4
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	80.1	47.6	59.2	31.9	36.1	22.5	22.5	1.6	4.2	2.1
	電気機械器具製造業	408	82.8	60.3	52.2	46.8	37.0	22.3	21.1	1.5	2.7	0.7
	情報通信機械器具製造業	25	72.0	52.0	28.0	32.0	28.0	16.0	8.0	-	8.0	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	84.3	60.8	48.9	50.6	44.4	24.2	18.5	0.7	2.2	1.2
その他	237	78.5	54.9	41.4	42.6	33.3	25.7	13.5	-	6.3	0.4	
業種タイプ別	素材関連	1445	83.6	54.0	49.9	47.5	36.7	22.6	19.3	1.0	3.1	1.4
	機械関連	1060	84.6	55.6	46.0	45.9	42.7	23.4	16.5	0.6	1.8	2.0
	電子・電気、情報通信関連	624	81.6	56.1	53.4	41.7	36.4	22.1	21.0	1.4	3.4	1.3
	その他	237	78.5	54.9	41.4	42.6	33.3	25.7	13.5	-	6.3	0.4
従業員規模別	50人以下	1346	78.8	50.2	40.4	43.8	24.6	19.7	15.1	0.8	4.5	1.9
	51人~100人	1106	85.1	56.8	52.7	48.5	41.4	24.6	16.6	1.3	2.1	0.5
	101人~300人	741	87.3	57.9	57.0	45.3	53.2	25.6	25.0	0.5	2.0	1.8
	301人以上	173	87.9	67.1	52.6	41.6	61.8	26.6	26.0	0.6	0.6	2.9

2023 年の回答状況を、2019 年(新型コロナウイルス感染症の感染拡大前)と 2022 年(調査実施年の 1 年前)のそれぞれの賃上げの実施状況¹¹と比較してみると、「賃上げを実施していない」を除くすべての項目で、2019 年から 2023 年に年次が進むに連れて割合が高くなっている。特に「ベースアップ」「新卒者の初任給の増額」は、2019 年の割合と比べて 2023 年の割合が 20 ポイント以上高くなっている(図表 3-3-2)。

¹¹ 2023 年の賃上げの実施状況と同様の設問項目で、2019 年、2022 年の実績も尋ねている。

図表 3-3-2 賃上げの実施状況の3カ年比較(単位:%)

	n	定期昇給	ベースアップ	非正規雇用者・パート労働者の昇給	賞与(一時金)の増額	新卒者の初任給の増額	諸手当の改定	定年後の再雇用者の賃金の増額	その他	賃上げを実施していない	無回答
2019年	3366	79.6	32.4	32.9	30.4	17.2	9.7	7.2	0.5	7.0	4.3
2022年	3366	81.2	40.3	41.7	40.8	26.1	16.8	12.0	0.8	4.8	2.5
2023年	3366	83.2	54.9	48.7	45.6	38.3	23.0	18.3	0.9	3.0	1.5

3-2. 賃上げを実施した理由

賃上げの実施状況を尋ねた設問において、2019年、2022年、2023年の3カ年のうち、1カ年でも「賃上げを実施していない」以外の選択肢のいずれかを選んだ企業(n=3,257)に対し、賃上げを実施した理由を複数回答で尋ねた(図表 3-3-3)。結果をみると、「従業員のモチベーションの向上を図るため」が69.3%で最も割合が高く、次いで、「物価上昇へ対応するため」(57.2%)、「最低賃金の引上げに対応するため」(47.9%)、「従業員の定着・人員不足の解消のため」(41.2%)、「業績(収益)が向上したから」(33.3%)、「新卒採用の応募者を増やすため」(27.9%)などの順で高くなっている。

業種別にみると、「従業員のモチベーションの向上を図るため」の割合は、「生産用機械器具製造業」(75.0%)、「金属製品製造業」(73.3%)、「輸送用機械器具製造業」(71.1%)で7割台となっている。「物価上昇へ対応するため」の割合は、「はん用機械器具製造業」(64.8%)、「鉄鋼業」(62.7%)、「非鉄金属製造業」(61.5%)、「輸送用機械器具製造業」(61.1%)で6割台となっている。「最低賃金の引上げに対応するため」では、「プラスチック製品製造業」(62.2%)や「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(61.4%)が6割を超えている。

規模別にみると、「物価上昇へ対応するため」「新卒採用の応募者を増やすため」「同業や近隣の他社の動向を考慮したため」「労働組合、労働者からの要求・要望に応えるため」の割合は規模が大きくなるほど高くなっている。

すべての規模区分において、最も割合が高い項目は「従業員のモチベーションの向上を図るため」で、2番目に高いのは「物価上昇へ対応するため」となっている。300人以下の各規模では、3番目に「最低賃金の引上げに対応するため」、4番目に「従業員の定着・人員

不足の解消のため」が続く。「301人以上」では3番目に「新卒採用の応募者を増やすため」、4番目に同率で「最低賃金の引上げに対応するため」「労働組合、労働者からの要求・要望に応えるため」が続いている。

「新卒採用の応募者を増やすため」は、「50人以下」で1割台（16.7%）、「51人～100人」で2割台（27.1%）にとどまる一方、「101人～300人」は4割台（42.4%）、「301人以上」は5割台（57.1%）にのぼっている。「同業や近隣の他社の動向を考慮したため」の割合は、100人以下の各規模区分ではいずれも1割台だが、「101人～300人」は2割台（21.1%）、「301人以上」は3割台（38.7%）におよぶ。「労働組合、労働者からの要求・要望に応えるため」の割合も、300人以下の各規模区分ではいずれも2割に達していないが、「301人以上」は4割を超える（42.9%）。

図表 3-3-3 賃上げを実施した理由（複数回答）（単位：％）

		図 従 業 員 の モ チ ベ ー シ ョ ン の 向 上 を 図 る た め	物 価 上 昇 へ 対 応 す る た め	最 低 賃 金 の 引 上 げ に 対 応 す る た め	た め 従 業 員 の 定 着 ・ 人 員 不 足 の 解 消 の た め	業 績 （ 収 益 ） が 向 上 し た か ら	新 卒 採 用 の 応 募 者 を 増 や す た め	中 途 採 用 の 応 募 者 を 増 や す た め	職 務 や 役 割 に 見 合 っ た 賃 金 水 準 に す る た め	同 業 や 近 隣 の 他 社 の 動 向 を 考 慮 し た た め	労 働 組 合 、 労 働 者 か ら の 要 求 ・ 要 望 に 応 え る た め	そ の 他	特 に 理 由 は な い	無 回 答	
	n														
	計	3257	69.3	57.2	47.9	41.2	33.3	27.9	18.5	19.1	15.9	10.8	1.3	1.3	0.2
業 種 別	プラスチック製品製造業	368	67.1	55.4	62.2	42.4	30.4	23.6	19.0	20.4	14.4	8.4	1.9	1.4	0.3
	鉄鋼業	126	64.3	62.7	33.3	41.3	34.9	31.0	19.8	14.3	15.9	16.7	1.6	2.4	-
	非鉄金属製造業	143	63.6	61.5	50.3	42.7	34.3	25.2	18.2	17.5	15.4	18.2	2.1	0.7	0.7
	金属製品製造業	764	73.3	57.1	47.5	43.5	36.1	24.2	18.3	20.7	14.3	5.6	1.4	1.4	0.5
	はん用機械器具製造業	142	69.7	64.8	52.8	49.3	32.4	34.5	19.0	19.0	13.4	14.8	2.1	1.4	-
	生産用機械器具製造業	336	75.0	59.8	33.6	41.1	30.7	35.4	21.7	17.9	16.4	10.1	0.9	1.5	-
	業務用機械器具製造業	162	63.6	54.9	41.4	38.3	37.7	25.9	18.5	21.6	16.0	11.1	0.6	1.9	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	184	62.5	44.0	61.4	33.7	33.2	26.6	14.7	21.2	17.9	13.6	1.6	-	-
	電気機械器具製造業	398	68.1	58.8	46.2	34.4	37.2	30.4	19.3	18.1	16.3	10.6	0.5	1.3	-
	情報通信機械器具製造業	22	68.2	45.5	59.1	45.5	36.4	13.6	9.1	31.8	22.7	9.1	-	-	-
輸送用機械器具製造業	388	71.1	61.1	51.8	46.6	26.0	31.7	16.0	14.2	23.7	17.5	0.5	0.5	-	
	その他	224	65.6	49.6	39.7	36.2	33.5	25.0	18.8	22.3	8.0	8.9	2.2	2.7	0.4
業 種 タ イ プ 別	素材関連	1401	69.9	57.6	50.4	42.9	34.3	24.8	18.6	19.7	14.6	8.6	1.6	1.4	0.4
	機械関連	1028	71.0	60.2	44.4	43.9	30.3	32.4	18.7	17.2	18.7	13.7	0.9	1.2	-
	電子・電気、情報通信関連	604	66.4	53.8	51.3	34.6	35.9	28.6	17.5	19.5	17.1	11.4	0.8	0.8	-
	その他	224	65.6	49.6	39.7	36.2	33.5	25.0	18.8	22.3	8.0	8.9	2.2	2.7	0.4
従 業 員 規 模 別	50人以下	1285	67.7	53.5	40.6	38.9	33.5	16.7	15.1	19.3	10.0	3.9	1.2	1.6	0.2
	51人～100人	1082	71.3	57.4	51.8	42.8	32.6	27.1	19.2	21.1	15.8	8.0	1.6	1.7	0.3
	101人～300人	722	69.3	62.2	56.2	42.9	33.5	42.4	22.6	15.2	21.1	19.7	1.0	0.4	0.1
	301人以上	168	68.5	62.5	42.9	41.1	35.1	57.1	21.4	20.8	38.7	42.9	1.8	0.6	-

3-3. 賃上げを実施したことでどのような効果があったか

賃上げの実施状況を尋ねた設問において、2019年、2022年、2023年の3カ年のうち、1カ年でも「賃上げを実施していない」以外の選択肢のいずれかを選んだ企業（n=3,257）に

対し、賃上げを実施したことでどのような効果があったかを尋ねたところ（複数回答）、「特に効果はない」の割合が 37.7%にのぼっている。一方、効果があった企業の回答状況を見ると、「既存の従業員のモチベーションが向上した」の割合が 39.8%で突出して高く、「従業員の離職率が低下した」（16.0%）と「従業員の働き方が改善した」（12.6%）が 1 割台となっている（図表 3-3-4）。

業種別にみると、「既存の従業員のモチベーションが向上した」の割合は、回答企業数が少なく留意が必要だが、「情報通信機械器具製造業」が 54.5%で最も高くなっており、「非鉄金属製造業」（45.5%）、「生産用機械器具製造業」（43.5%）、「電気機械器具製造業」（43.5%）、「鉄鋼業」（42.9%）などが 4 割台となっている。「特に効果はない」の割合は、「プラスチック製品製造業」（42.7%）と「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（40.2%）で 4 割超となっている。

規模別にみると、「既存の従業員のモチベーションが向上した」はいずれの規模区分も約 4 割か、5 割近くとなっている。「新卒採用の応募が増えた」「企業イメージが向上した」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている一方、「従業員の働き方が改善した」「従業員の能力・スキルが向上した」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表 3-3-4 賃上げをしたことでどのような効果があったか(複数回答)(単位:%)

		n	既存の従業員のモチベーションが向上した	従業員の離職率が低下した	従業員の働き方が改善した	中途採用の応募が増えた	従業員の能力・スキルが向上した	売上・利益が向上した	新卒採用の応募が増えた	企業イメージが向上した	正社員への転換を希望する正社員以外が増え、正社員への登用機会が増えた	その他	特に効果はない	無回答
計		3257	39.8	16.0	12.6	9.0	6.8	6.4	5.8	4.1	3.0	1.0	37.7	0.5
業種別	プラスチック製品製造業	368	34.5	17.9	10.3	9.0	6.0	3.8	4.3	1.9	4.3	0.5	42.7	1.1
	鉄鋼業	126	42.9	16.7	11.9	10.3	8.7	7.9	4.8	5.6	1.6	0.8	30.2	-
	非鉄金属製造業	143	45.5	16.8	13.3	11.9	4.9	7.0	4.2	5.6	3.5	1.4	31.5	0.7
	金属製品製造業	764	38.2	17.1	14.7	10.5	8.1	9.0	4.6	4.6	2.7	0.9	37.3	0.8
	はん用機械器具製造業	142	35.9	19.7	15.5	7.7	6.3	5.6	9.2	3.5	3.5	1.4	38.7	-
	生産用機械器具製造業	336	43.5	15.2	12.8	10.1	6.5	4.2	7.1	3.9	1.8	1.5	38.4	-
	業務用機械器具製造業	162	40.7	13.6	8.6	11.7	6.2	10.5	9.3	5.6	2.5	0.6	35.2	-
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	184	34.8	14.7	14.7	8.7	5.4	4.9	10.3	4.3	4.9	1.1	40.2	-
	電気機械器具製造業	398	43.5	13.3	11.3	7.5	6.3	7.5	5.0	5.5	3.0	0.8	35.7	0.3
	情報通信機械器具製造業	22	54.5	31.8	18.2	4.5	9.1	-	9.1	9.1	-	-	22.7	-
	輸送用機械器具製造業	388	39.4	16.2	11.3	5.9	7.2	4.1	5.9	3.4	3.6	0.8	39.4	0.8
その他	224	41.5	12.9	11.6	7.6	5.4	5.4	4.9	2.2	1.8	2.7	39.3	0.9	
業種タイプ別	素材関連	1401	38.4	17.3	13.1	10.2	7.3	7.4	4.5	4.1	3.1	0.9	37.5	0.8
	機械関連	1028	40.5	16.0	12.0	8.5	6.7	5.4	7.3	3.9	2.8	1.1	38.3	0.3
	電子・電気、情報通信関連	604	41.2	14.4	12.6	7.8	6.1	6.5	6.8	5.3	3.5	0.8	36.6	0.2
	その他	224	41.5	12.9	11.6	7.6	5.4	5.4	4.9	2.2	1.8	2.7	39.3	0.9
従業員規模別	50人以下	1285	39.3	17.0	13.6	7.2	8.5	7.2	2.7	2.9	2.0	1.4	38.5	0.3
	51人~100人	1082	38.9	17.1	13.0	10.0	6.9	6.4	6.2	4.0	3.7	0.6	37.4	0.6
	101人~300人	722	39.9	13.6	10.9	11.2	4.2	5.0	9.3	5.8	3.3	0.6	38.4	0.7
	301人以上	168	48.8	11.9	8.3	7.1	3.6	7.1	12.5	7.1	4.8	3.0	30.4	1.2

3-4. 賃上げを実施するための原資の確保のための取り組み

(1) 現在取り組んでいること

賃上げを実施するための原資の確保のために、現在(2023年10月1日時点)取り組んでいることをみると(複数回答)、「製品・サービス単価の値上げ」が57.3%で最も割合が高く、次いで「製品・サービスの受注拡大」(50.8%)、「設備投資による生産性向上」(42.6%)、「従業員の育成・能力開発による生産性向上」(39.2%)、「仕入・外注単価の見直し」(38.1%)、「エネルギーコストの見直し」(34.4%)などの順で高くなっている(図表3-3-5)。

業種別にみると、「製品・サービス単価の値上げ」の割合は、「はん用機械器具製造業」(66.0%)、「非鉄金属製造業」(63.3%)、「業務用機械器具製造業」(62.4%)、「金属製品製造業」(61.4%)で6割を超えている。「設備投資による生産性向上」の割合は、「はん用機械器具製造業」(52.8%)、「金属製品製造業」(51.6%)、「非鉄金属製造業」(50.3%)で5割を超えている。「デジタル技術活用による生産性向上」の割合は、「情報通信機械器具製

造業」が 40.0%で、突出して高い。

規模別にみると、「設備投資による生産性向上」「従業員の育成・能力開発による生産性向上」「エネルギーコストの見直し」「デジタル技術活用による生産性向上」は規模が大きくなるほど割合が高く、「デジタル技術活用による生産性向上」では「50人以下」は 19.5%と約 2 割なのに対し、「301人以上」は 46.2%と 4 割以上となっている。一方、「製品・サービス単価の値上げ」の割合は、各規模区分とも 5 割台だが、規模が小さくなるほど高くなっており、「特に取り組んだことはない」も規模が小さくなるほど割合が高い。

図表 3-3-5 賃上げを実施するための原資の確保のために現在取り組んでいること(複数回答)(単位:%)

		n	製品・サービス単価の値上げ	製品・サービスの受注拡大	設備投資による生産性向上	従業員の育成・能力開発による生産性向上	仕入・外注単価の見直し	エネルギーコストの見直し	デジタル技術活用による生産性向上	金・税制など(政府の賃上げ支援制度(助成)の活用)	その他	特に取り組んだことはない	無回答
計		3366	57.3	50.8	42.6	39.2	38.1	34.4	24.7	19.0	0.8	7.0	2.4
業種別	プラスチック製品製造業	379	58.6	52.5	46.7	33.0	34.8	39.6	25.3	20.3	0.8	6.3	1.8
	鉄鋼業	134	55.2	39.6	38.8	32.8	35.8	33.6	18.7	15.7	-	8.2	5.2
	非鉄金属製造業	147	63.3	52.4	50.3	43.5	40.8	43.5	28.6	26.5	-	3.4	2.0
	金属製品製造業	785	61.4	53.1	51.6	41.7	39.6	33.8	25.0	19.4	0.8	7.8	2.0
	はん用機械器具製造業	144	66.0	53.5	52.8	45.8	44.4	40.3	26.4	26.4	-	2.8	1.4
	生産用機械器具製造業	350	50.6	51.1	39.1	37.4	38.6	28.0	24.0	17.1	0.9	8.6	3.1
	業務用機械器具製造業	165	62.4	58.2	38.2	35.8	43.6	31.5	28.5	20.6	1.2	4.8	1.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	51.3	53.4	36.1	39.3	39.8	36.6	21.5	19.4	1.0	5.8	2.6
	電気機械器具製造業	408	56.4	55.4	38.5	43.4	37.0	28.7	26.7	16.7	0.5	5.9	2.5
	情報通信機械器具製造業	25	48.0	44.0	28.0	24.0	32.0	24.0	40.0	24.0	-	4.0	4.0
輸送用機械器具製造業	401	51.4	41.1	39.7	40.9	34.9	42.6	24.7	20.0	1.2	7.2	3.2	
その他	237	57.4	45.6	24.9	34.6	35.9	26.6	19.0	11.8	1.3	11.8	1.3	
業種タイプ別	素材関連	1445	60.3	51.6	49.0	38.8	38.1	36.3	24.8	20.0	0.6	7.0	2.3
	機械関連	1060	54.8	48.8	41.0	39.6	38.8	35.8	25.3	20.0	0.9	6.7	2.7
	電子・電気、情報通信関連	624	54.5	54.3	37.3	41.3	37.7	30.9	25.6	17.8	0.6	5.8	2.6
	その他	237	57.4	45.6	24.9	34.6	35.9	26.6	19.0	11.8	1.3	11.8	1.3
従業員規模別	50人以下	1346	58.2	50.4	36.4	35.0	37.5	28.8	19.5	17.9	0.8	8.2	2.7
	51人~100人	1106	58.1	50.5	45.5	39.1	36.8	34.9	23.6	20.3	0.7	7.0	1.5
	101人~300人	741	55.3	52.1	46.8	43.2	39.8	41.4	30.8	19.3	0.4	5.8	2.8
	301人以上	173	52.6	50.9	54.9	56.1	43.4	45.7	46.2	18.5	2.3	2.9	3.5

(2) 今後取り組みたいこと

賃上げを実施するための原資の確保のために、今後取り組みたいことをみると(複数回答)、「従業員の育成・能力開発による生産性向上」が 49.9%で最も割合が高く、次いで「製品・サービスの受注拡大」(48.7%)、「製品・サービス単価の値上げ」(46.1%)、「設備投資による生産性向上」(45.3%)、「デジタル技術活用による生産性向上」(43.6%)などの順で高くなっている(図表 3-3-6)。

業種別にみると、「従業員の育成・能力開発による生産性向上」の割合は、「情報通信機械器具製造業」が60.0%で最も高く、「非鉄金属製造業」(54.4%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(53.4%)などが5割台となっている。「製品・サービスの受注拡大」の割合は、「情報通信機械器具製造業」が64.0%で最も高く、「はん用機械器具製造業」(56.9%)、「非鉄金属製造業」(55.1%)などが5割台。「設備投資による生産性向上」の割合は「非鉄金属製造業」(55.1%)と「プラスチック製品製造業」(53.0%)で5割を超えている。

規模別にみると、「従業員の育成・能力開発による生産性向上」「設備投資による生産性向上」「デジタル技術活用による生産性向上」「エネルギーコストの見直し」は規模が大きくなるほど割合が高く、「デジタル技術活用による生産性向上」の割合は「50人以下」では3割台(38.5%)だが、「301人以上」では5割台(56.1%)にのぼっている。一方、「政府の賃上げ支援制度(助成金・税制など)の活用」の割合は、各規模区分とも3割台だが、規模が小さくなるほど高くなっており、「取り組む予定はない」も規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

図表 3-3-6 賃上げを実施するための原資の確保のために今後取り組みたいこと(複数回答)(単位:%)

	n	従業員の育成・能力開発による生産性向上	製品・サービスの受注拡大	製品・サービス単価の値上げ	設備投資による生産性向上	デジタル技術活用による生産性向上	仕入・外注単価の見直し	エネルギーコストの見直し	政府の賃上げ支援制度(助成金・税制など)の活用	その他	取り組む予定はない	無回答	
計	3366	49.9	48.7	46.1	45.3	43.6	36.1	33.4	33.4	1.2	5.3	4.1	
業種別	プラスチック製品製造業	379	48.8	46.2	42.5	53.0	45.4	34.0	40.6	35.1	1.6	4.2	3.4
	鉄鋼業	134	43.3	42.5	42.5	43.3	35.1	33.6	31.3	26.1	0.7	6.7	5.2
	非鉄金属製造業	147	54.4	55.1	48.3	55.1	49.7	32.0	38.8	40.8	0.7	3.4	2.7
	金属製品製造業	785	52.4	49.0	49.3	48.3	46.4	37.6	35.8	37.3	1.1	5.9	4.2
	はん用機械器具製造業	144	49.3	56.9	50.0	47.9	46.5	42.4	34.0	33.3	0.7	2.8	4.2
	生産用機械器具製造業	350	44.3	43.7	44.3	38.0	46.6	34.9	29.4	31.7	0.6	6.0	4.9
	業務用機械器具製造業	165	50.3	49.1	41.8	47.3	43.6	45.5	29.7	34.5	1.8	5.5	4.8
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	53.4	53.4	42.9	47.6	41.4	36.6	30.9	27.7	1.0	6.3	3.1
	電気機械器具製造業	408	52.0	51.7	46.1	43.6	41.7	40.0	32.4	34.3	0.7	4.2	4.7
	情報通信機械器具製造業	25	60.0	64.0	44.0	20.0	32.0	28.0	12.0	24.0	-	4.0	4.0
輸送用機械器具製造業	401	51.6	45.6	49.4	43.1	42.9	31.9	35.2	33.9	2.0	4.7	3.5	
その他	237	42.2	47.3	43.0	33.8	33.3	30.8	22.4	22.4	1.7	7.6	4.6	
業種タイプ別	素材関連	1445	50.8	48.3	46.8	49.8	45.4	35.7	37.0	36.1	1.2	5.3	3.9
	機械関連	1060	48.7	47.1	46.6	42.7	44.7	36.4	32.3	33.2	1.3	5.0	4.2
	電子・電気、情報通信関連	624	52.7	52.7	45.0	43.9	41.2	38.5	31.1	31.9	0.8	4.8	4.2
	その他	237	42.2	47.3	43.0	33.8	33.3	30.8	22.4	22.4	1.7	7.6	4.6
従業員規模別	50人以下	1346	46.5	47.8	45.1	41.3	38.5	37.3	31.0	34.1	1.3	5.7	4.9
	51人~100人	1106	50.5	49.3	49.3	47.2	44.8	34.7	33.7	33.3	1.0	5.2	3.3
	101人~300人	741	53.3	49.0	44.5	48.6	47.9	35.9	35.5	32.9	1.1	5.1	3.9
	301人以上	173	57.2	50.3	41.0	50.9	56.1	36.4	40.5	31.2	1.7	2.9	4.6

3-5. 賃上げの実施を検討するにあたっての課題・障壁

賃上げの実施を検討するにあたっての課題・障壁を複数回答で尋ねた結果をみると、「景気の先行きの不安感」の割合が 56.6%で最も高く、次いで「自社の業績の先行きの不安感」(41.4%)、「現在の景気が良くないこと」(39.7%)、「価格転嫁できる環境の整備」(32.8%)、「中高年が多い労務構成」(30.0%)、「将来の増税など費用負担への警戒」(27.3%)、「現在の業績が良くないこと」(26.9%)、「自社の将来の資金繰り」(25.9%)、「総額人件費管理」(21.3%)などの順で高くなっている(図表 3-3-7)。

業種別にみると、「景気の先行きの不安感」の割合は、「情報通信機械器具製造業」で 72.0%となっており、「はん用機械器具製造業」(66.0%)、「非鉄金属製造業」(63.3%)で 6 割台となっている。「自社の業績の先行きの不安感」の割合は、「はん用機械器具製造業」(54.2%)や「情報通信機械器具製造業」(52.0%)で 5 割超となっている。「価格転嫁できる環境の整備」の割合は「輸送用機械器具製造業」が 41.1%で、唯一 4 割を超えている。

規模別にみると、「現在の景気が良くないこと」「将来の増税など費用負担への警戒」「自社の将来の資金繰り」「自社の現在の資金繰り」で、規模が小さくなるほど割合が高くなっており、中小企業ほど景気や資金繰りが課題・障壁と考えていることがうかがえる。一方、「総額人件費管理」「親会社やグループのしぼり」は規模が大きくなるほど割合が高くなっており、「中高年が多い労務構成」についてもおおむね規模が大きくなるほど割合が高くなっている。特に、「総額人件費管理」の割合は「50 人以下」は 16.0%にとどまるが、「301 人以上」では 45.7%におよんでいる。

図表 3-3-7 賃上げの実施を検討するにあたっての課題・障壁(複数回答)(単位:%)

	n	景気の先行きの不安感	感 自社の業績の先行きの不安	現在の景気が良くないこと	価格転嫁できる環境の整備	中高年が多い労務構成	将来の増税など費用負担への警戒	現在の業績が良くないこと	自社の将来の資金繰り	総額人件費管理	自社の現在の資金繰り	自社の雇用体制(組織)・人事制度	親会社やグループのしぼり	その他	特にない	無回答	
計	3366	56.6	41.4	39.7	32.8	30.0	27.3	26.9	25.9	21.3	19.1	16.1	9.7	1.4	2.7	1.7	
業種別	プラスチック製品製造業	379	57.8	41.7	41.7	31.7	29.0	23.5	26.1	21.9	19.3	18.2	17.7	10.0	1.1	2.6	2.9
	鉄鋼業	134	50.7	32.8	38.1	27.6	23.9	17.2	21.6	23.1	20.1	17.9	14.2	13.4	0.7	6.7	2.2
	非鉄金属製造業	147	63.3	40.8	42.9	34.7	33.3	33.3	33.3	26.5	27.2	21.1	18.4	13.6	2.0	1.4	-
	金属製品製造業	785	58.7	36.9	42.2	34.6	26.5	30.7	26.1	25.7	18.6	21.4	17.3	6.5	1.8	2.7	1.3
	はん用機械器具製造業	144	66.0	54.2	43.8	38.2	32.6	29.9	25.0	23.6	25.0	14.6	16.0	6.3	0.7	1.4	0.7
	生産用機械器具製造業	350	58.3	42.3	39.1	32.3	27.4	26.9	28.3	23.7	16.6	15.4	13.7	6.6	1.7	1.4	4.0
	業務用機械器具製造業	165	40.6	38.8	32.7	23.0	28.5	27.3	24.8	24.2	24.8	14.5	18.2	6.1	3.0	3.6	1.2
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	191	52.9	44.5	41.9	28.3	38.7	18.3	38.7	31.4	28.8	24.6	13.6	16.2	1.0	2.1	1.6
	電気機械器具製造業	408	55.4	46.6	36.3	31.1	37.3	31.1	24.8	29.9	23.8	18.6	15.0	10.5	1.0	2.5	0.7
	情報通信機械器具製造業	25	72.0	52.0	44.0	20.0	32.0	28.0	28.0	32.0	12.0	24.0	12.0	8.0	4.0	-	4.0
	輸送用機械器具製造業	401	56.4	42.6	37.9	41.1	30.2	25.2	25.7	26.4	20.9	19.7	16.7	13.0	0.7	2.2	1.7
その他	237	54.0	39.2	37.1	28.7	28.3	27.0	26.6	27.4	24.1	18.6	14.8	11.8	0.8	5.5	0.8	
業種タイプ別	素材関連	1445	58.2	38.2	41.7	33.2	27.6	27.8	26.4	24.6	19.8	20.2	17.2	8.8	1.5	2.9	1.7
	機械関連	1060	55.8	43.5	38.3	35.0	29.3	26.7	26.3	24.8	20.7	16.8	15.8	8.9	1.4	2.1	2.3
	電子・電気、情報通信関連	624	55.3	46.2	38.3	29.8	37.5	27.1	29.2	30.4	24.8	20.7	14.4	12.2	1.1	2.2	1.1
	その他	237	54.0	39.2	37.1	28.7	28.3	27.0	26.6	27.4	24.1	18.6	14.8	11.8	0.8	5.5	0.8
従業員規模別	50人以下	1346	56.8	41.5	42.6	30.2	29.3	29.3	28.5	28.7	16.0	22.1	14.8	6.2	1.8	3.3	1.6
	51人~100人	1106	58.7	41.5	39.0	36.6	29.0	27.2	25.3	26.3	20.0	18.4	14.2	9.1	1.7	2.5	1.0
	101人~300人	741	56.1	40.4	37.5	32.5	32.0	25.4	26.3	21.5	27.3	15.9	18.8	13.4	0.4	1.8	2.6
	301人以上	173	44.5	45.1	31.2	30.6	33.5	20.2	27.2	21.4	45.7	14.5	27.2	24.3	-	2.9	2.9

4. 人材育成・能力開発を積極的に取り組む企業の経営面・人事面への効果や処遇の反映状況

本節では、人材育成・能力開発に積極的に取り組む企業で、経営面・人事面に好影響が出ているか、また、それがどのように処遇に反映されているのか、設問間クロス集計した結果から確認していく。

4-1. 従業員の職業能力開発・向上のための各取り組み別にみた経営面・人事面への影響

まず、従業員への職業能力開発・向上のための取り組みである「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別に、経営面・人事面への効果の実感度合いや、効果を感じた内容を見ていく。なお、「計画的な OJT」について、「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」のいずれかを選んだ企業を、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業と捉え、「OFF-JT」についても、同様の選択肢のいずれかを選んだ企業を、何らかの OFF-JT を実施している企業と捉える。

(1)「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、経営面への効果の実感度合い

「計画的な OJT」「OFF-JT」を幅広い対象に実施している企業ほど、経営面への効果の実感度合いが高くなる

「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別に、経営面への効果の実感度合いをみると、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業、何らかの OFF-JT を実施している企業ではいずれも、経営面への効果を実感している割合（「効果を感じている」+「やや効果を感じている」）が 7 割台（「計画的な OJT」76.4%、「OFF-JT」75.1%）にのぼる。経営面への効果を実感している割合を、それぞれの施策を「実施していない」企業（同 40.6%、43.8%）と比べると、「計画的な OJT」では 35.8 ポイント、OFF-JT では 31.3 ポイント、実施している企業が上回っている（図表 3-4-1）。

さらに、各施策の実施対象別も加えてクロス集計した結果をみると、「計画的な OJT」では、「効果を感じている」割合は「正社員・正社員以外ともに実施している」が 19.7%で、「正社員のみ実施している」（16.6%）、「正社員以外のみ実施している」（14.3%）よりも高い。経営面への効果を実感している割合でも「正社員・正社員以外ともに実施している」が 78.1%で最も高く、幅広い対象に「計画的な OJT」を実施する企業のほうが、経営面への効果の実感度合いが高い。

「OFF-JT」では、「効果を感じている」割合は、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 21.9%で、正社員だけに実施している企業などよりも高くなっている。経営面への効果を実感している割合でも、「正社員・正社員以外ともに実施している」企業で 80.5%と最も高くなっている。

図表 3-4-1 「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた

経営面への効果の実感度合い(単位: %)

		n	従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感度合い (SA)					無回答	合計 (「効果を感じている」+「やや効果を感じている」)	割合 (「効果を感じている」+「やや効果を感じている」)
			効果を感じている	やや効果を感じている	あまり効果を感じていない	効果を感じていない	従業員の育成・能力開発を行って			
OJT (従業員のため職業能力開発的な)	何らかの「計画的なOJT」を実施している	2380	18.7	57.7	19.3	2.1	1.7	0.5	76.4	21.4
	正社員・正社員以外ともに実施している	1616	19.7	58.4	17.9	1.7	1.9	0.5	78.1	19.6
	正社員のみ実施している	736	16.6	56.3	22.1	3.1	1.2	0.7	72.8	25.3
	正社員以外のみ実施している	28	14.3	57.1	25.0	-	3.6	-	71.4	25.0
	実施していない	971	7.1	33.5	27.3	5.1	26.0	1.0	40.6	32.4
OFF-JT (従業員のため職業能力開発的な)	何らかのOFF-JTを実施している	2393	18.3	56.7	20.3	2.1	2.2	0.4	75.1	22.4
	正社員・正社員以外ともに実施している	927	21.9	58.6	16.6	1.4	1.5	-	80.5	18.0
	正社員のみ実施している	1396	16.3	55.1	22.9	2.6	2.5	0.6	71.3	25.5
	正社員以外のみ実施している	70	12.9	64.3	15.7	1.4	4.3	1.4	77.1	17.1
	実施していない	948	8.2	35.5	24.8	5.1	24.9	1.5	43.8	29.9

注) 表側の「計画的な OJT」と「OFF-JT」の「無回答」(それぞれ n=15、n=25)は掲載を割愛している。

(2)「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、経営面で感じた効果の内容

何らかの「計画的な OJT」を実施している企業は、実施していない企業と比べて、技能水準・品質の向上や作業時間の短縮、不良率の低下に効果を感じた割合が高い

「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別に、経営面で感じた効果の内容(複数回答)をみると、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業と、何らかの OFF-JTを実施している企業では、経営面で感じた効果の内容のほぼすべての項目で、それぞれを「実施していない」とする企業よりも割合が高くなっている(図表 3-4-2)。

「計画的な OJT」では、実施している企業が「実施していない」とする企業よりも、「技術水準や品質の向上」で 6.5 ポイント(実施している 75.3%、実施していない 68.8%)、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」で 6.2 ポイント(同 62.8%、56.6%)、「不良率の低下」で 6.1 ポイント(同 47.7%、41.6%) 上回る。

OFF-JT では、実施している企業が「実施していない」とする企業よりも、「技能水準や

品質の向上」で11ポイント（実施している76.3%、実施していない65.3%）、「高付加価値製品・商品の開発」で7.6ポイント（同21.3%、13.7%）、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」で7.3ポイント（同63.0%、55.7%）高くなっている。

さらに、各施策の実施対象別も加えてクロス集計した結果をみると、「計画的なOJT」では、特に「生産・加工にかかる作業時間の短縮」と「不良率の低下」で差がでており、「正社員・正社員以外ともに実施している」企業（それぞれ64.5%、51.0%）がそれぞれ5ポイント以上、「正社員のみ実施している」（同59.0%、40.3%）企業と「正社員以外のみ実施している」企業での割合¹²（同55.0%、35.0%）を上回っている。

「OFF-JT」では、「不良率の低下」の割合で差が大きく、「正社員・正社員以外ともに実施している」企業（51.5%）が、「正社員のみ実施している」企業での割合（44.2%）と「正社員以外のみ実施している」企業での割合（46.3%）を5ポイント以上上回っている。

図表 3-4-2 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた

経営面で感じた効果の内容(単位:%)

		従業員の育成・能力開発を行うことで、経営面においてどのような効果を感じているか(MA)											
		n	技術水準や品質の向上	生産・加工にかかる作業時間の短縮	不良率の低下	売上・利益の向上	製品の向上	注文に対する柔軟な対応の促進	高付加価値製品・商品の開発	企業イメージの向上	事業分野の拡大	その他	無回答
OJT 向上のため (S-A)計画的な 開発・実施 しない	何らかの「計画的なOJT」を実施している	1818	75.3	62.8	47.7	34.2	32.2	23.3	20.4	17.2	9.6	1.4	0.2
	正社員・正社員以外ともに実施している	1262	74.9	64.5	51.0	34.2	32.5	24.5	21.0	17.3	10.0	1.3	0.2
	正社員のみ実施している	536	76.3	59.0	40.3	34.7	31.7	20.5	19.2	16.4	8.6	1.9	0.2
	正社員以外のみ実施している	20	75.0	55.0	35.0	20.0	30.0	25.0	15.0	30.0	15.0	-	-
	実施していない	394	68.8	56.6	41.6	33.8	26.4	21.3	17.3	13.5	6.9	2.5	0.8
OFF-JT 向上のため (S-A)能力開発・実施 しない	何らかのOFF-JTを実施している	1796	76.3	63.0	47.3	32.8	32.1	23.0	21.3	17.8	9.9	1.7	0.3
	正社員・正社員以外ともに実施している	746	78.2	63.9	51.5	34.0	34.0	25.2	21.8	20.5	12.2	2.5	0.4
	正社員のみ実施している	996	75.2	62.7	44.2	32.3	30.7	21.6	21.2	15.8	8.3	1.1	0.2
	正社員以外のみ実施している	54	70.4	57.4	46.3	24.1	31.5	18.5	16.7	16.7	7.4	-	-
	実施していない	415	65.3	55.7	44.1	39.8	27.7	22.7	13.7	11.6	6.0	1.7	0.5

注) 表側の「計画的なOJT」と「OFF-JT」の「無回答」（それぞれn=9、n=10）は掲載を割愛している。

¹² 回答企業数が20と比較的少ない点には留意が必要。

(3)「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、人事面への効果の実感度合い

「計画的な OJT」「OFF-JT」を幅広い対象に実施している企業ほど、人事面への効果の実感度合いが高くなる

「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別に、人事面への効果の実感度合いをみると、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業、何らかの OFF-JT を実施している企業ではいずれも、人事面への効果を実感している割合（「効果を感じている」+「やや効果を感じている」）が 7 割台（「計画的な OJT」71.6%、「OFF-JT」70.1%）にのぼる。それぞれの施策を「実施していない」企業での効果を実感している割合（同 35.3%、38.9%）と比べると、「計画的な OJT」で 36.3 ポイント、OFF-JT で 31.2 ポイント高くなっている（図表 3-4-3）。

さらに、各施策の実施対象別も加えてクロス集計した結果をみると、「計画的な OJT」では、「効果を感じている」割合は「正社員・正社員以外ともに実施している」が 15.5%と、「正社員のみ実施している」（13.3%）、「正社員以外のみ実施している」（10.7%）よりも高くなっている。人事面への効果を実感している割合も、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 73.1%で、「正社員のみ実施している」企業（68.5%）と「正社員以外のみ実施している」企業（64.3%）での割合を上回っている。

「OFF-JT」では、「効果を感じている」割合は「正社員・正社員以外ともに実施している」が 17.2%で、「正社員のみ実施している」（12.9%）、「正社員以外のみ実施している」（7.1%）よりも高くなっている。人事面への効果を実感している割合でも「正社員・正社員以外ともに実施している」が 76.6%と、「正社員のみ実施している」（65.7%）よりも高くなっている。

図表 3-4-3 「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた

人事面への効果の実感度合い(単位: %)

		n	従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感度合い (SA)					無回答	人事面への効果を実感している割合	人事面への効果を実感していない割合
			効果を感じている	やや効果を感じている	あまり効果を感じていない	効果を感じていない	従業員の育成・能力開発を行っていない			
OJT (SA) 従業員の職業能力開発的な	何らかの「計画的なOJT」を実施している	2380	14.7	56.8	23.7	2.3	1.6	0.7	71.6	26.1
	正社員・正社員以外ともに実施している	1616	15.5	57.7	22.0	2.3	1.9	0.7	73.1	24.3
	正社員のみ実施している	736	13.3	55.2	27.3	2.4	1.1	0.7	68.5	29.8
	正社員以外のみ実施している	28	10.7	53.6	32.1	-	3.6	-	64.3	32.1
	実施していない	971	4.2	31.1	31.3	6.2	26.3	0.9	35.3	37.5
OFF-JT (SA) 従業員の職業能力開発	何らかのOFF-JTを実施している	2393	14.4	55.7	24.2	2.9	2.2	0.7	70.1	27.0
	正社員・正社員以外ともに実施している	927	17.2	59.4	19.3	2.2	1.6	0.3	76.6	21.5
	正社員のみ実施している	1396	12.9	52.8	27.6	3.4	2.5	0.9	65.7	30.9
	正社員以外のみ実施している	70	7.1	64.3	20.0	2.9	4.3	1.4	71.4	22.9
	実施していない	948	5.3	33.6	30.5	4.6	24.9	1.1	38.9	35.1

注) 表側の「計画的な OJT」と「OFF-JT」の「無回答」(それぞれ n=15、n=25)は掲載を割愛している。

(4)「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた、人事面で感じた効果の内容

いずれの人材育成・能力開発の取り組みでも、実施企業は未実施企業と比べて、従業員のモチベーションの向上や仕事へのチャレンジ意欲上昇に効果を感じた割合が高い

「計画的な OJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別に、人事面で感じた効果の内容をみると、何らかの「計画的な OJT」を実施している企業では、人事面で感じた効果の内容のほぼすべての項目で、「実施していない」とする企業よりも割合が高くなっている(図表 3-4-4)。

「計画的な OJT」では、実施している企業での割合が「実施していない」とする企業での割合を、「既存の従業員のモチベーションの向上」で 8.5 ポイント(実施している 58.6%、実施していない 50.1%)、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」で 7.2 ポイント(同 45.1%、37.9%)、「従業員の能力・スキルの底上げ」で 6.3 ポイント(同 84.4%、78.1%)、「新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになった」で 5.3 ポイント(同 12.6%、7.3%) 上回っている。

OFF-JT では、実施している企業での割合が「実施していない」とする企業での割合を、「既存の従業員のモチベーションの向上」で 14.1 ポイント（実施している 59.9%、実施していない 45.8%）、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」で 13.3 ポイント（同 46.4%、33.1%）、「従業員の能力・スキルの底上げ」で 9.8 ポイント（同 85.1%、75.3%）、「経験のある従業員の指導力の向上」で 7.1 ポイント（同 30.1%、23.0%）上回っている。

さらに、各施策の実施対象別も加えてクロス集計した結果をみると、「計画的な OJT」では、「異動や配置のしやすさの向上」の割合について、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 23.7%と「正社員のみ実施している」企業での割合（12.9%）と「正社員以外のみ実施している」企業での割合¹³（16.7%）をともに 5 ポイント以上上回っている。「既存の従業員のモチベーションの向上」の割合では、「正社員・正社員以外ともに実施している」企業が 59.6%と「正社員のみ実施している」企業（56.9%）を若干上回っている。

「OFF-JT」では、「既存の従業員のモチベーションの向上」「異動や配置のしやすさの向上」の割合について、「正社員・正社員以外ともに実施している」企業での割合（それぞれ 62.7%、22.7%）が、「正社員のみ実施している」企業での割合（同 58.0%、18.2%）をそれぞれ 5 ポイント弱上回っている。

¹³ 回答企業数が 18 と比較的少ない点には留意が必要。

図表 3-4-4 「計画的なOJT」「OFF-JT」それぞれの実施状況別にみた

人事面で感じた効果の内容(単位:%)

		n	従業員の育成・能力開発を行うことで、人事面においてどのような効果を感じているか(MA)											
			従業員の能力・スキルの底上げ	向上のモチベーションの	既存の従業員のモチベーションの	の高まり	従業員の仕事へのチャレンジ意欲	経験のある従業員の指導力の向上	異動や配置のしやすさの向上	従業員の離職率の低下	新入社員がすぐに仕事を覚えられ	中途採用の応募の増加	計画的に異動や配置ができるよう	新卒採用の応募の増加
OJT (S A)	何らかの「計画的なOJT」を実施している	1704	84.4	58.6	45.1	29.5	20.4	19.8	12.6	9.4	9.9	8.9	0.3	0.2
	正社員・正社員以外ともに実施している	1182	83.2	59.6	46.8	28.9	23.7	20.7	13.3	9.3	11.4	9.2	0.4	0.3
	正社員のみ実施している	504	86.7	56.9	41.3	30.4	12.9	18.3	11.1	9.7	6.5	8.5	-	-
	正社員以外のみ実施している	18	94.4	44.4	44.4	38.9	16.7	5.6	5.6	11.1	5.6	-	-	-
	実施していない	343	78.1	50.1	37.9	25.4	19.2	16.6	7.3	8.7	6.1	6.7	0.9	0.9
TJT (S A)	何らかのOFF-JTを実施している	1677	85.1	59.9	46.4	30.1	20.0	19.4	12.4	9.8	9.5	9.5	0.4	0.3
	正社員・正社員以外ともに実施している	710	85.4	62.7	48.6	31.7	22.7	18.7	14.1	9.3	10.6	9.6	0.6	0.4
	正社員のみ実施している	917	84.7	58.0	44.6	28.9	18.2	20.2	11.3	10.4	8.7	9.9	0.2	0.2
	正社員以外のみ実施している	50	88.0	56.0	48.0	30.0	16.0	14.0	8.0	6.0	8.0	-	-	-
	実施していない	369	75.3	45.8	33.1	23.0	21.4	20.1	8.7	7.3	8.7	4.6	0.5	0.5

注) 表側の「計画的なOJT」と「OFF-JT」の「無回答」(それぞれn=10、n=11)は掲載を割愛している。

4-2. 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた処遇等への影響

次に、経営面や人事面への効果の実感度合いが高いと、身に付けたスキル・能力がどういった処遇に反映されていくのかみるために、従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別に、正社員・正社員以外の処遇への反映状況と、2023年(調査実施年)における賃上げの実施状況をみていく。

(1) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、正社員の処遇への反映状況

「昇給(基本給の引き上げ)」への反映の実施割合は、人事面において効果を感じている企業のほうが感じていない企業より約27ポイント高い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別に、身に付けたスキル・能力の処遇への反映状況を正社員でみると(経営面・人事面いずれも「効果を感じている」から「効果を感じていない」までの回答で比較)、効果の実感度合いが高い企業ほど、おおむねすべての処遇項目で反映させている割合が高くなっている。また、効果の実感度合いが低い企業ほど、「特に反映させていない」とする割合が高い(図表 3-4-

5)。

経営面から処遇項目ごとにみていくと、「役職等の昇進・昇格」に反映させている割合は、「効果を感じている」企業が45.0%なのに対し、「効果を感じていない」企業は26.0%で、19ポイントの差がみられる。「賞与への反映」は「効果を感じている」企業が56.6%、「効果を感じていない」企業が38.0%で18.6ポイントの差となっており、「昇給（基本給の引き上げ）」は「効果を感じている」企業（64.5%）と「効果を感じていない」企業（47.0%）で17.5ポイントの差、「資格取得などに対する一時金の支給」は「効果を感じている」企業（29.2%）と「効果を感じていない」企業（18.0%）で11.2ポイントの差がみられている。

人事面において同様に比べると、「昇給（基本給の引き上げ）」に反映させている割合は、「効果を感じている」企業が68.4%なのに対し、「効果を感じていない」企業は41.7%で、26.7ポイントの差がみられる。「役職等の昇進・昇格」は「効果を感じている」企業が46.6%、「効果を感じていない」企業が24.3%で22.3ポイントの差となっている。「資格取得などに対する一時金の支給」は、「効果を感じている」企業（31.6%）と「効果を感じていない」企業（13.9%）で17.7ポイントの差、「賞与への反映」は、「効果を感じている」企業（59.0%）と「効果を感じていない」企業（41.7%）で17.3ポイントの差、「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給（デジタル技術に特化したものを除く）」は、「効果を感じている」企業（43.8%）と「効果を感じていない」企業（27.0%）で16.8ポイントの差がみられた。

何らかの処遇に反映させている割合でも、効果の実感度合いが高い企業ほど、処遇に反映させている割合が高くなっている。経営面・人事面いずれも「効果を感じている」（それぞれ92.3%、93.4%）と「やや効果を感じている」（同91.8%、92.4%）での同割合は、9割を超えている。

図表 3-4-5 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の

実感度合い別にみた、正社員の処遇への反映状況(単位:%)

		n	従業員が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか(正社員)(MA)										割合(%) 何らかの処遇に反映させている割合(基本給の引き上げ)
			昇給(基本給の引き上げ)	賞与への反映	術に関する手当や資格手当などを除く)	技能手当や資格手当など能力に	役職等の昇進・昇格	資格取得などに対する一時金の	手当や資格手当など能力に	デジタル技術に特化した、技能	その他	特に反映させていない	
従業員への効果の実感度合い(経営面・人事面)を	効果を感じている	518	64.5	56.6	42.1	45.0	29.2	5.6	1.2	7.3	0.4	92.3	
	やや効果を感じている	1703	57.4	55.2	38.1	39.3	25.2	3.7	0.9	7.8	0.5	91.8	
	あまり効果を感じていない	727	47.3	48.0	36.9	30.9	22.8	2.8	0.6	14.0	0.4	85.6	
	効果を感じていない	100	47.0	38.0	33.0	26.0	18.0	3.0	1.0	22.0	-	78.0	
従業員への効果の実感度合い(経営面・人事面)を	効果を感じている	395	68.4	59.0	43.8	46.6	31.6	7.1	1.8	6.6	-	93.4	
	やや効果を感じている	1662	58.0	55.2	38.6	39.7	25.6	3.9	0.9	7.2	0.5	92.4	
	あまり効果を感じていない	871	48.9	49.0	36.2	31.9	22.5	2.4	0.6	13.7	0.5	85.9	
	効果を感じていない	115	41.7	41.7	27.0	24.3	13.9	0.9	-	24.3	-	75.7	

注) 表側の「経営面への効果」「人事面への効果」のそれぞれの「従業員の育成・能力開発を行っていない」(それぞれ n=293、n=296)、「無回答」(同 n=25、n=27)は、掲載を割愛している(以下同じ)。

(2) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、正社員以外の処遇への反映状況

特に「昇給(基本給の引き上げ)」や「正社員への登用」に反映させている割合で、経営面、人事面の効果を感じている企業のほうが感じていない企業より高い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別に、身に付けたスキル・能力の処遇への反映状況を正社員以外でみると(経営面・人事面いずれも「効果を感じている」から「効果を感じていない」までの回答で比較)、「昇給(基本給の引き上げ)」「正社員への転換」「賞与への反映」「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給(デジタル技術に特化したものを除く)」「資格取得などに対する一時金の支給」に反映させた割合は、経営面・人事面いずれも効果の実感度合いが高い企業ほど高い(図表3-4-6)。

経営面から処遇項目ごとにみていくと、「昇給(基本給の引き上げ)」に反映させている割合は、「効果を感じている」企業が 35.3%なのに対し、「効果を感じていない企業」は

16.0%で、19.3ポイントの差がみられる。「正社員への転換」は、「効果を感じている」企業が25.1%、「効果を感じていない」企業が11.0%で14.1ポイントの差となっており、「賞与への反映」は、「効果を感じている」企業（24.3%）と「効果を感じていない」企業（11.0%）で13.3ポイントの差がみられる。

人事面において同様に比べると、「昇給（基本給の引き上げ）」に反映させている割合は、「効果を感じている」企業が36.5%なのに対し、「効果を感じていない」企業は18.3%で、18.2ポイントの差がみられる。「正社員への転換」は、「効果を感じている」企業が25.6%、「効果を感じていない」企業が11.3%で14.3ポイントの差となっており、「技能手当や資格手当など能力に関する手当の支給（デジタル技術に特化したものを除く）」は、「効果を感じている」企業（22.0%）と「効果を感じていない」企業（10.4%）で11.6ポイントの差がみられた。

何らかの処遇に反映させている割合でも、効果の実感度合いが高い企業ほど高く、経営面・人事面いずれも「効果を感じている」企業でそれぞれ60.4%、62.3%と6割を超えている。

図表 3-4-6 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、正社員以外の処遇への反映状況(単位:%)

		n	従業員が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか（正社員以外）(MA)										割合（「昇給に反映させている割合」のうち1つ上）
			昇給（基本給の引き上げ）	正社員への転換	賞与への反映	術に関する手当や資格手当の支給（デジタル技術に特化したものを除く）	技能手当や資格手当など能力に	支給取得などに対する一時金の	資格取得などに対する一時金の	役職等の昇進・昇格	手当や資格手当に特化した、技能	デジタル技術に特化した、技能	
効行従業員の育成・能力開発（経営面）への効果	効果を感じている	518	35.3	25.1	24.3	19.5	13.3	8.3	2.1	1.2	28.2	11.4	60.4
	やや効果を感じている	1703	29.0	22.6	20.7	15.2	9.5	6.0	1.6	0.4	33.2	11.9	54.9
	あまり効果を感じていない	727	22.7	16.1	18.8	13.3	7.7	5.4	0.8	0.4	39.5	16.4	44.2
	効果を感じていない	100	16.0	11.0	11.0	11.0	6.0	6.0	1.0	-	50.0	18.0	32.0
効行従業員の育成・能力開発（人事面）への効果	効果を感じている	395	36.5	25.6	24.6	22.0	14.2	9.9	2.8	1.0	27.3	10.4	62.3
	やや効果を感じている	1662	29.1	22.9	20.8	15.1	9.6	6.1	1.6	0.5	32.3	12.9	54.9
	あまり効果を感じていない	871	24.3	16.8	18.8	13.3	8.2	4.8	0.8	0.5	39.4	14.5	46.2
	効果を感じていない	115	18.3	11.3	15.7	10.4	5.2	6.1	-	-	52.2	12.2	35.7

(3) 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別にみた、賃上げの実施状況

「賞与（一時金）の増額」の実施割合は、経営面において効果を感じている企業のほうが感じていない企業より約 27 ポイント高い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感度合い別に、2023 年における賃上げの実施状況をみると（経営面・人事面いずれも「効果を感じている」から「効果を感じていない」までの回答で比較）、「定期昇給」「賞与（一時金の増額）」「定年後の再雇用者の賃金の増額」の実施割合は、経営面・人事面いずれも効果の実感度合いが高い企業ほど高くなっている。「新卒者の初任給の増額」「諸手当の改定」の実施割合については、経営面で効果を実感している企業で高くなっている結果がみられた（図表 3-4-7）。

経営面から各賃上げの実施方法ごとにみていくと、「賞与（一時金）の増額」を実施している割合は、「効果を感じている」企業が 53.7%なのに対し、「効果を感じていない」企業は 26.0%で、27.7 ポイントの差がみられる。「新卒者の初任給の増額」は、「効果を感じている」企業が 47.7%、「効果を感じていない」企業が 33.0%で 14.7 ポイントの差となっており、「ベースアップ」は、「効果を感じている」企業（62.4%）と「効果を感じていない」企業（53.0%）で 9.4 ポイントの差がみられている。

人事面において同様に比べると、「賞与（一時金）の増額」を実施している割合は、「効果を感じている」企業が 53.4%なのに対し、「効果を感じていない」企業は 33.9%で、19.5 ポイントの差がみられる。「ベースアップ」は、「効果を感じている」企業が 68.1%、「効果を感じていない」企業が 48.7%で 19.4 ポイントの差となっている。「新卒者の初任給の増額」は、「効果を感じている」企業（49.6%）と「効果を感じていない」企業（37.4%）で 12.2 ポイントの差、「定年後の再雇用者の賃金の増額」は「効果を感じている」企業（22.3%）と「効果を感じていない」企業（12.2%）で 10.1 ポイントの差がみられた。

図表 3-4-7 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の

実感度合い別にみた、2023 年における賃上げの実施状況(単位: %)

		n	2023年における賃上げの実施状況(MA)										何らかの賃上げを実施している割合 1(「定期昇給」)、「その他」のうち
			定期昇給	ベースアップ	非正規雇用者・パート労働者の昇給	賞与(一時金)の増額	新卒者の初任給の増額	諸手当の改定	定年後の再雇用者の賃金の増額	その他	賃上げを実施していない	無回答	
行う従業員の育成・能力開発(経営面)への効果を感じている	効果を感じている	518	87.5	62.4	51.2	53.7	47.7	27.4	20.8	0.6	2.3	0.2	97.5
	やや効果を感じている	1703	85.3	56.7	52.2	49.4	41.9	24.7	20.0	1.0	1.9	1.4	96.7
	あまり効果を感じていない	727	82.5	52.3	46.1	38.9	34.1	20.6	16.2	0.6	2.8	1.2	96.0
	効果を感じていない	100	80.0	53.0	46.0	26.0	33.0	20.0	13.0	1.0	3.0	1.0	96.0
行う従業員の育成・能力開発(人事面)への効果を感じている	効果を感じている	395	87.6	68.1	53.2	53.4	49.6	28.9	22.3	0.8	2.0	-	98.0
	やや効果を感じている	1662	85.1	54.9	52.0	49.3	42.9	24.4	19.7	0.8	1.9	1.3	96.8
	あまり効果を感じていない	871	83.4	55.2	45.6	41.2	33.2	21.7	17.1	0.8	2.5	1.1	96.3
	効果を感じていない	115	81.7	48.7	52.2	33.9	37.4	21.7	12.2	1.7	3.5	0.9	95.7

4-3. 「計画的な OJT」または OFF-JT を実施している企業における、経営面および人事面の効果の実感有無別にみた影響

人材育成・能力開発の取り組みを実施する企業の中でも、経営面や人事面への効果の実感度の違いで、身に付けた能力・スキルの正社員および正社員以外の処遇への反映状況や、賃上げの実施状況に違いは出るのだろうか。従業員への職業能力開発・向上のための取り組みとして、何らかの「計画的な OJT」または何らかの OFF-JT を実施している企業において、経営面・人事面への効果の実感有無別に、正社員・正社員以外の処遇への反映状況と、2023 年(調査実施年)における賃上げの実施状況をみていく。

(1) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、正社員の処遇への反映状況

育成・能力開発の効果を実感している企業のほうが特に、身に付けた能力・スキルを「昇給(基本給の引き上げ)」や「役職等の昇進・昇格」、「賞与への反映」に反映させている割合が高い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感有無別に、身に付けた能力・スキルの正社員の処遇への反映状況をみると、経営面・人事面ともにすべての処遇項目で、効果を実感している企業のほうが実感していない企業よりも反映させている

割合が高くなっている。また、効果を実感していない企業のほうが「特に反映させていない」割合が高い（図表 3-4-8）。

経営面から処遇項目ごとにみていくと、「昇給（基本給の引き上げ）」は「効果を実感している」企業が 58.6%なのに対し、「効果を実感していない」企業は 46.2%で、12.4 ポイントの差がみられる。「役職等の昇進・昇格」は「効果を実感している」企業が 41.7%、「効果を実感していない」企業が 31.6%で 10.1 ポイントの差となっており、「賞与への反映」は「効果を実感している」企業（55.2%）と「効果を実感していない」企業（46.5%）で 8.7 ポイントの差がみられる。

人事面において同様に比べると、「昇給（基本給の引き上げ）」は「効果を実感している」企業が 59.4%なのに対し、「効果を実感していない」企業は 46.9%で、12.5 ポイントの差がみられる。「役職等の昇進・昇格」は「効果を実感している」企業が 41.9%、「効果を実感していない」企業が 33.2%で、8.7 ポイントの差となっている。

図表 3-4-8 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、正社員の処遇への反映状況(単位:%)

	n	従業員が身に付けた能力・スキルをどう処遇に反映させているか（正社員）(MA)									
		昇給（基本給の引き上げ）	賞与への反映	術に関する手当の特化したもの（デジタル技術に除外）	技能手当や資格手当など	役職等の昇進・昇格	資格取得などに対する一時金の支給	手当や資格手当に特化したデジタル技術に特化した能力に関する	その他	特に反映させていない	無回答
何らかの「計画的なOJT」または何らかのOFF-JTを、正社員または正社員以外に実施している 計	2778	55.2	52.4	38.6	38.8	25.7	3.9	0.9	9.7	0.9	
有面無（S効果および人事）	経営面への効果を実感している	2034	58.6	55.2	39.8	41.7	27.2	4.4	1.0	7.7	0.5
	経営面への効果を実感していない	652	46.2	46.5	36.8	31.6	23.5	2.9	0.5	14.6	0.5
	人事面への効果を実感している	1902	59.4	55.4	40.4	41.9	27.7	4.7	1.1	7.0	0.4
	人事面への効果を実感していない	781	46.9	47.9	35.5	33.2	22.8	2.3	0.4	14.7	0.5

注) 何らかの「計画的な OJT」または何らかの OFF-JT を、正社員または正社員以外に実施した企業に限定して集計。また、表側の「経営面への効果」「人事面への効果」のそれぞれの「従業員の育成・能力開発を行っていない」（それぞれ n=78、n=77）、「無回答」（同 n=14、n=18）は、掲載を割愛している（以下同じ）。

(2) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、正社員以外の処遇への反映状況

処遇に「特に反映させていない」割合は、経営面・人事面いずれも効果を実感していない企業では 4 割台にのぼる

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感有無別に、身

(3) 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、賃上げの実施状況

「賞与（一時金）の増額」の実施割合は、経営面・人事面いずれも効果を実感している企業のほうが10ポイント超高い

従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感有無別に、2023年における賃上げの実施状況を見ると、すべての処遇項目で、経営面・人事面いずれも、効果を実感している企業のほうが実施割合が高くなっている（図表3-4-10）。

経営面から各賃上げの実施方法ごとにみていくと、「賞与（一時金）の増額」は、「効果を実感している」企業が51.3%なのに対し、「効果を実感していない」企業は37.6%で、13.7ポイントの差がみられており、「新卒者の初任給の増額」は、「効果を実感している」企業（44.7%）と「効果を実感していない」企業（35.9%）で8.8ポイントの差がみられる。

人事面において同様に比べると、「賞与（一時金）の増額」は、「効果を実感している」企業が51.2%なのに対し、「効果を実感していない」企業は40.5%で、10.7ポイントの差がみられており、「新卒者の初任給の増額」は、「効果を実感している」企業（45.6%）と「効果を実感していない」企業（35.6%）で10ポイントの差がみられる。

図表 3-4-10 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、2023年における賃上げの実施状況（単位：%）

	n	2023年における賃上げの実施状況(MA)										
		定期昇給	ベースアップ	非正規雇用者・パート労働者の昇給	賞与（一時金）の増額	新卒者の初任給の増額	諸手当の改定	定年後の再雇用者の賃金の増額	その他	賃上げを実施していない	無回答	
何らかの「計画的なOJT」または何らかのOFF-JTを、正社員または正社員以外に実施している 計	2778	85.2	57.2	50.6	47.6	41.8	24.4	19.1	0.8	2.0	1.5	
有面無（S A）の面おのび人感事	経営面への効果を実感している	2034	86.3	58.8	52.7	51.3	44.7	25.4	20.4	0.7	2.0	1.2
	経営面への効果を実感していない	652	84.2	54.6	46.8	37.6	35.9	22.7	16.3	0.6	2.0	0.8
	人事面への効果を実感している	1902	86.2	58.1	53.0	51.2	45.6	25.3	20.5	0.7	1.9	1.1
	人事面への効果を実感していない	781	84.8	57.0	46.9	40.5	35.6	23.4	16.8	0.6	2.0	0.9

注) 何らかの「計画的なOJT」または何らかのOFF-JTを、正社員または正社員以外に実施した企業に限定して集計。

4-4. 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、近年、特に資源を投入している取り組み

「人材育成・能力開発の強化」へ資源を投資した企業の割合は、経営面・人事面いずれも効果を実感している企業のほうが15ポイント超高い

最後に、従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面・人事面への効果の実感有無別に、近年、特に資源を投入している取り組みを尋ねた結果をみると、経営面・人事面ともにすべての取り組み項目で、効果を実感している企業のほうが実感していない企業よりも割合が高くなっている（図表 3-4-11）。

経営面において、資源を投入している取り組みのうち、特に「人材育成・能力開発の強化」についての状況をみると「効果を実感している」企業（34.2%）と「効果を実感していない」企業（18.5%）で15.7ポイントの差がみられており、他の取り組みの項目と比べて、「効果を実感している」企業と「効果を実感していない」企業の割合の差が最も大きくなっている。

人事面においても同様に比べてみると、「人材育成・能力開発の強化」は「効果を実感している」企業（35.1%）と「効果を実感していない」企業（19.4%）で15.7ポイントの差がみられ、他の取り組みの項目と比べて、「効果を実感している」企業と「効果を実感していない」企業の割合の差が最も大きくなった。

図表 3-4-11 経営面・人事面への効果の実感有無別にみた、近年、特に資源を投入している取り組み（単位：%）

	n	近年、特に資源を投入している取り組み（MA）															
		設備投資の増強	賃金など処遇の改善	採用の強化	作業環境の整備	人材育成・能力開発の強化	デジタル技術の導入	時間・諸制度（処遇制度や労働時間、休暇制度等）の整備	福利厚生充実	営業力強化	脱炭素に向けた取り組み	研究開発投資の増強	内部留保の拡大	その他	特になし	無回答	
有面無への効果（S A）のび実人事	経営面への効果を実感している	2221	68.1	47.5	42.6	40.9	34.2	32.8	29.3	26.3	24.0	16.7	14.2	8.3	0.6	1.7	1.4
	経営面への効果を実感していない	827	57.3	38.2	33.6	28.9	18.5	19.0	20.2	18.0	16.8	10.5	10.6	5.7	0.4	6.9	1.3
	人事面への効果を実感している	2057	67.6	48.5	43.7	41.1	35.1	32.8	30.1	26.7	24.6	16.5	14.1	8.2	0.6	2.0	1.2
	人事面への効果を実感していない	986	60.4	37.8	33.3	30.8	19.4	21.1	20.1	18.9	17.0	11.9	11.6	6.5	0.5	5.3	1.3

注）表側の「経営面への効果」「人事面への効果」のそれぞれの「従業員の育成・能力開発を行っていない」（それぞれ n=293、n=296）、「無回答」（同 n=25、n=27）は、掲載を割愛している。

5. デジタル技術活用企業における人材育成・能力開発の取り組み状況

本節では、【デジタル技術活用企業】（n=2,819）と【デジタル技術未活用企業】（n=505）の回答結果を比較しつつ、デジタル技術活用企業の人材育成・能力開発の状況を確認していく。

5-1. 「計画的な OJT」の実施状況

何らかの「計画的 OJT」を実施している割合は【デジタル技術活用企業】のほうが 26 ポイント高い

「計画的な OJT」の実施状況についてみると、【デジタル技術活用企業】では「正社員・正社員以外ともに実施している」割合が 51.0%と 5 割を超え、何らかの「計画的な OJT」を実施している割合は 74.6%と 7 割以上となっている。【デジタル技術未活用企業】の回答と比べると、【デジタル技術活用企業】のほうが「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外のみ実施している」のいずれも割合が高く、何らかの「計画的な OJT」を実施している割合も【デジタル技術活用企業】のほうが 26.1 ポイント高くなっている（図表 3-5-1）。

図表 3-5-1 【デジタル技術活用企業】における「計画的な OJT」の実施状況（単位：%）

	n	正社員・正社員以外ともに実施している	正社員のみ実施している	正社員以外のみ実施している	実施していない	無回答	何らかの「計画的な OJT」を実施している
デジタル技術活用企業	2819	51.0	22.7	0.9	25.0	0.4	74.6
デジタル技術未活用企業	505	31.1	16.8	0.6	50.9	0.6	48.5
デジタル技術活用企業 －デジタル技術未活用企業		19.9	5.9	0.3	-25.9	-0.2	26.1

5-2. OFF-JT の実施状況

何らかの OFF-JT を実施している割合は【デジタル技術活用企業】のほうが約 30 ポイント高い

OFF-JT の実施状況についてみると、【デジタル技術活用企業】では「正社員・正社員以外ともに実施している」割合が 29.3%で、何らかの OFF-JT を実施している割合が 75.5%となっている。【デジタル技術未活用企業】の回答と比べると、【デジタル技術活用企業】のほうが「正社員・正社員以外ともに実施している」「正社員のみ実施している」「正社員以外

のみ実施している」のいずれも割合が高く、何らかの OFF-JT を実施している割合も【デジタル技術活用企業】のほうが 29.2 ポイント高い（図表 3-5-2）。

図表 3-5-2 【デジタル技術活用企業】における OFF-JT の実施状況(単位:%)

	n	正社員・正社員以外ともに実施している	正社員のみ実施している	正社員以外のみ実施している	実施していない	無回答	何らかの OFF-JT を実施している
デジタル技術活用企業	2819	29.3	44.0	2.3	23.8	0.7	75.5
デジタル技術未活用企業	505	18.6	26.9	0.8	52.5	1.2	46.3
デジタル技術活用企業 ーデジタル技術未活用企業		10.7	17.1	1.5	-28.7	-0.5	29.2

5-3. デジタル技術に関する内容の OFF-JT として実施していること

【デジタル技術未活用企業】では、OFF-JT で「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」を実施している割合でも 1 割程度にとどまる

何らかの OFF-JT を実施している企業に対して尋ねた、デジタル技術に関する内容の OFF-JT の実施割合をデジタル技術活用の有無別にみると、【デジタル技術活用企業】では、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」の割合が 28.2%、「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」が 23.8%、「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスをつかいこなす」が 19.2%などとなっている。一方、【デジタル技術未活用企業】では、「実施していない」が 82.5%と 8 割以上にのぼり、実施内容では、最も高い割合となった「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」でも 10.3%と 1 割程度にとどまる（図表 3-5-3）。

【デジタル技術未活用企業】の回答と比べると、【デジタル技術活用企業】のほうが「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」（19.5 ポイント差）、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」（17.9 ポイント差）、「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスをつかいこなす」（16.6 ポイント差）などで高くなっている。

図表 3-5-3 【デジタル技術活用企業】におけるデジタル技術に関する内容の

OFF-JT として実施していること(単位: %)

	n	一般的知識・技術の習得に	導入・活用・応用の	デジタル技術をつかいた製品・サービス	他社で開発されたデジタル技術	プロシミュレーション・システム開発	デジタル技術の分析	国内外のデジタル技術の動向把握	成術を管理方法	管理者向けのデジタル人材の育成	その他	実施していない	無回答
デジタル技術活用企業	2129	28.2	23.8	19.2	10.9	8.1	5.6	4.3	2.0	47.0	0.3		
デジタル技術未活用企業	234	10.3	4.3	2.6	2.6	1.7	0.9	1.3	2.1	82.5	-		
デジタル技術活用企業 ーデジタル技術未活用企業		17.9	19.5	16.6	8.3	6.4	4.7	3.0	-0.1	-35.5	-		

5-4. 従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備

【デジタル技術活用企業】のほうが、総じて育成・能力開発にあたっての環境整備に積極的

従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備をみると、【デジタル技術活用企業】では「改善提案の奨励」の割合が 51.2%で、「能力評価制度の導入」が 41.3%、「目標管理を通じた能力の棚卸し」が 30.4%、「自社の技能マップの作成」が 29.9%などとなっている。【デジタル技術未活用企業】でも「改善提案の奨励」(35.2%)や「能力評価制度の導入」(26.3%)などの割合は比較的高いが、「特に何も行っていない」が 34.5%にのぼる(図表 3-5-4)。

【デジタル技術活用企業】と【デジタル技術未活用企業】の回答を比べると、【デジタル技術活用企業】のほうが「改善提案の奨励」(16.0 ポイント差)、「能力評価制度の導入」(15.0 ポイント差)、「目標管理を通じた能力の棚卸し」(14.2 ポイント差)、「自社の技能マップの作成」(13.5 ポイント差)などで回答割合の差が大きい。

図表 3-5-4 【デジタル技術活用企業】における従業員の育成・能力開発にあたって

行っている環境整備(単位: %)

	n	改善提案の奨励	能力評価制度の導入	目標管理を通じた能力の棚卸し	自社の技能マップの作成	小集団活動やQCサークルの奨励	個人ごとの育成計画の作成	メンター制度やチ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	キャリアコンサルタントの活用	予算、時間等の提供	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	その他	特に何も行っていない	無回答
デジタル技術活用企業	2819	51.2	41.3	30.4	29.9	25.9	25.2	17.2	5.9	5.6	3.6	1.4	0.9	11.9	0.2
デジタル技術未活用企業	505	35.2	26.3	16.2	16.4	13.7	12.7	7.7	2.4	2.4	1.2	0.2	1.0	34.5	-
デジタル技術活用企業 ーデジタル技術未活用企業		16.0	15.0	14.2	13.5	12.2	12.5	9.5	3.5	3.2	2.4	1.2	-0.1	-22.6	-

6. デジタル技術を活用している工程・活動ごと、活用しているデジタル技術ごとにみた状況

本節では、デジタル技術を活用している工程・活動ごとや、活用しているデジタル技術ごとで、活用後の効果や、活用に対する考え方などがどうなっているか、設問間クロス集計した結果から確認していく。

6-1. デジタル技術を活用している工程・活動別にみた、デジタル技術活用後の効果

いずれの工程・活動も「作業負担の軽減や作業効率の改善」「品質の向上」などに効果が出た割合が高い

デジタル技術を活用している工程・活動別に、デジタル技術活用後の効果をみると、いずれの工程・活動においても、「作業負担の軽減や作業効率の改善」「品質の向上」「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」「開発・製造等のリードタイムの削減」「在庫管理の効率化」などで効果が出ている割合が高い。なかでも、「品質の向上」は、特に〈d. 品質管理〉（53.0%）や〈j. 生産現場の安全衛生管理〉（60.7%）で、「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」は、特に〈g. 設備間のネットワーク化〉（46.5%）や〈j. 生産現場の安全衛生管理〉（47.4%）で、「開発・製造等のリードタイムの削減」は、〈a. 開発・設計・試作・実験〉（41.3%）で、他の工程・活動に比べて効果が出ている割合がやや高くなっている（図表 3-6-1）。

図表 3-6-1 デジタル技術を活用している工程・活動別にみたデジタル技術活用後の効果（単位：%）

		デジタル技術を活用することによって、どのような効果があったか(MA)																	
		ものづくり作業に直接関わる部分への効果					経営に関わる部分への効果					人材や働き方に関わる部分への効果							
		作業負担の軽減や作業効率の改善	品質の向上	生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）	開発・製造等のリードタイムの削減	不良率の低下	新製品開発や新技術開発がしやすくなる	在庫管理の効率化	製造経費の削減	業績の改善	取引先・販売ルートの拡大	（過去と同一率向上）	労働時間の短縮や休暇・休日の増加	人手不足の解消	ベテラン技術者の見える化・データ化による継承円滑化	その他	特に効果はなかった	無回答	
	n																		
デジタル技術を活用している工程・活動(SA)	a. 開発・設計・試作・実験	1779	61.2	45.4	37.9	41.3	22.4	13.7	37.9	31.4	18.3	8.8	27.7	22.6	21.6	10.1	0.7	2.2	0.4
	b. 製造	1856	63.0	47.9	44.4	37.0	26.9	10.1	42.0	35.5	20.6	8.2	28.7	24.7	25.0	10.8	0.8	1.1	0.6
	c. 生産管理	2073	61.9	43.3	41.4	34.8	23.9	9.4	46.3	33.1	19.7	7.5	27.3	23.7	22.7	10.3	0.9	1.4	0.3
	d. 品質管理	1461	63.2	53.0	43.7	38.3	30.1	10.8	46.3	35.9	21.8	8.4	28.5	26.1	25.5	12.2	0.6	1.1	0.2
	e. コスト管理	1408	62.5	46.8	40.6	36.9	25.6	11.6	46.9	37.4	23.8	9.3	30.8	27.4	25.4	11.2	1.1	1.8	0.5
	f. 受発注管理、在庫管理	2192	61.6	41.4	38.4	33.5	22.3	9.3	46.5	31.6	19.6	7.9	26.9	23.6	22.1	10.1	0.9	2.1	0.5
	g. 設備間のネットワーク化	1110	65.3	50.1	46.5	39.2	27.7	11.3	45.3	37.2	22.0	9.5	31.3	27.7	26.3	12.4	0.8	1.4	0.3
	h. 取引先とのネットワーク化	1551	62.6	44.1	38.5	34.0	23.9	10.6	42.6	32.9	20.5	9.5	27.0	24.9	24.1	10.2	0.6	2.6	0.6
	i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	915	64.7	49.7	40.7	36.0	24.9	14.1	44.8	36.7	23.5	13.8	31.5	26.1	25.6	12.5	0.7	1.9	0.3
	j. 生産現場の安全衛生管理	428	64.7	60.7	47.4	39.7	36.0	13.6	47.9	44.4	27.3	13.8	30.6	32.2	30.6	12.9	0.7	1.6	0.2

注) 表側のデジタル技術を活用している工程・活動の各項目について、デジタル技術活用後に出た効果の回答割合が高い上位 5 つを網掛け。

6-2. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術活用後の効果

「作業負担の軽減や作業効率の改善」の割合は「RPA」や「VR/AR/MR/SR」の活用企業で8割台

活用しているデジタル技術別に、デジタル技術活用後の効果をみると、すべての技術で、「作業負担の軽減や作業効率の改善」「品質の向上」「生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）」「開発・製造等のリードタイムの削減」「在庫管理の効率化」などで効果が出ている割合がおおむね高くなっている（図表 3-6-2）。

活用しているデジタル技術ごとに効果の割合を比較すると、「作業負担の軽減や作業効率の改善」の割合は、特に「RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）」（82.9%）や「VR/AR/MR/SR（仮想現実等）」（80.4%）で、「業績の改善」の割合は、「ビッグデータ」（36.8%）で、「人手不足の解消」の割合は、「VR/AR/MR/SR（仮想現実等）」（51.0%）で、他のデジタル技術に比べてやや高くなっている。

また、【人間の命令・指示を実際に処理する技術】【データを学習・予測する技術】【データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術】の3つに大括りしたタイプでみると、「品質の向上」や「新製品開発や新技術開発がしやすくなる」「ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承円滑化」などは、【データを学習・予測する技術】で他のタイプより比較的効果が高く出ている。

図表 3-6-2 活用しているデジタル技術別にみたデジタル技術活用後の効果(単位:%)

			デジタル技術を活用することによって、どのような効果があったか(MA)																	
			ものづくり作業に直接関わる部分への効果							経営に関わる部分への効果					人材や働き方に関わる部分への効果					
			作業負担の軽減や作業効率の改善	品質の向上	生産態勢の安定(設備や装置の安定稼働など)	開発・製造等のリードタイムの削減	不良率の低下	新製品開発や新技術開発がしやすくなる	在庫管理の効率化	製造経費の削減	業績の改善	取引先・販売ルートの拡大	過去と同じような作業がやりやすくなる(仕事の再現率向上)	労働時間の短縮や休暇・休日の増加	人手不足の解消	ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承円滑化	その他	特に効果はなかった	無回答	
n																				
活用しているデジタル技術(MA)	人間の命令・指示を実際に処理する技術	CAD/CAM	1912	61.7	44.1	38.0	39.8	22.2	11.6	39.4	31.1	18.5	8.1	28.8	23.7	21.9	10.4	0.7	2.2	0.4
		生産管理システム	1883	62.0	41.3	42.1	35.1	23.4	9.1	49.1	34.4	20.4	7.0	27.6	23.3	22.3	10.4	0.8	2.1	0.3
		プログラミング	739	70.5	56.8	46.5	45.6	30.4	16.0	45.7	40.1	23.7	10.0	34.1	30.0	30.2	13.3	0.4	0.9	0.3
		ロボット	723	71.6	55.0	51.0	43.6	34.6	11.9	40.1	42.7	19.5	8.0	27.7	27.0	37.1	11.1	0.3	1.0	0.1
		制御技術	548	71.2	62.0	54.7	47.6	37.2	19.3	49.6	46.2	27.2	10.8	37.6	29.6	33.6	15.5	-	0.7	0.5
		RPA(ロボット・プロセス・オートメーション)	381	82.9	52.5	50.7	48.8	36.0	15.7	45.1	43.8	24.4	10.5	33.9	37.8	41.5	16.3	1.0	0.5	0.3
	予測する技術	AI(人工知能:画像・言語認識技術、生成AI含む)	247	72.1	65.2	47.0	46.6	38.1	23.9	50.2	44.9	25.1	15.4	35.6	36.0	36.8	18.2	0.4	0.4	0.4
		ビッグデータ	76	76.3	61.8	44.7	53.9	30.3	26.3	53.9	39.5	36.8	19.7	39.5	30.3	31.6	22.4	-	-	-
		VR/AR/MR/SR(仮想現実等)	51	80.4	70.6	51.0	49.0	31.4	21.6	45.1	37.3	13.7	13.7	31.4	39.2	51.0	27.5	-	-	-
	コミュニケーションの円滑化	クラウド	1374	64.9	43.7	37.8	36.4	23.6	11.4	42.9	34.4	20.8	9.2	29.8	26.8	24.2	11.9	1.2	2.8	0.2
ICT(情報通信技術)		900	69.7	51.9	46.1	40.6	27.3	14.6	47.2	37.8	21.7	10.4	34.8	30.2	26.7	13.7	0.7	1.3	0.1	
IoT(モノのインターネット化)		560	69.1	58.6	56.1	47.3	32.5	14.1	47.9	43.0	27.9	12.0	35.7	32.1	30.7	16.4	0.5	0.7	0.2	
	その他	48	60.4	35.4	25.0	39.6	22.9	14.6	27.1	20.8	14.6	4.2	18.8	14.6	18.8	8.3	4.2	4.2	-	

注) 表側の「活用しているデジタル技術」における「無回答」(n=16)は、掲載を割愛している(以下同じ)。また、表側の活用しているデジタル技術の各項目について、デジタル技術活用後が出た効果の回答割合が高い上位5つを網掛け。

6-3. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していること

「AI」などデータを学習・予測する技術は、外部から人材を確保する割合が高めに

活用しているデジタル技術別に、デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していることをみると、すべての技術で、「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」の割合が最も高く、「VR/AR/MR/SR(仮想現実等)」(68.6%)、「IoT(モノのインターネット化)」(65.9%)、「ビッグデータ」(65.8%)、「AI(人工知能:画像・言語認識技術、生成AI含む)」(63.2%)などで実施割合がやや高くなっている(図表3-6-3)。

また、【人間の命令・指示を実際に処理する技術】【データを学習・予測する技術】【データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術】の3つに大括りしたタイプでみると、前述の通り「自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う」の

ほか、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」や「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」「出向・派遣等により外部人材を受け入れる」などでも、【データを学習・予測する技術】で他のタイプより実施割合が比較的高く出ている。【データを学習・予測する技術】については、外部から人材を確保していく傾向もやや高いことがうかがえる。

そこで、【データを学習・予測する技術】の内容でみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」「VR/AR/MR/SR（仮想現実等）」は、「デジタル技術に精通した人材を中途採用する」の実施割合が4～5割と特に高くなっている。また、「ビッグデータ」「VR/AR/MR/SR（仮想現実等）」では、「デジタル技術に精通した人材を新卒採用する」が3割弱と特に高い。AI やビッグデータ、VR 等の高度なデジタル技術を活用する企業では、既存の人材に教育訓練を行うだけでなく、デジタル技術に精通した人材を外部から確保することに積極的であることが示唆される。

図表 3-6-3 活用しているデジタル技術別にみたデジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のために実施していること(単位:%)

			デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のため、どのようなことを実施していますか(MA)							
			術目 に社 の関 連 し た 研 究 ・ 教 育 訓 練 を 行 う	用 デ ジ タ ル 技 術 に 精 通 し た 人 材 を 新 卒 採 用	用 デ ジ タ ル 技 術 に 精 通 し た 人 材 を 中 途 採 用	出 向 ・ 派 遣 等 に よ り 外 部 人 材 を 受 け 入	内 で 確 保 す る 必 要 は な い	外 注 す る の で 社	そ の 他	
			n							
活用しているデジタル技術(MA)	人間の命令・指示を実際に処理	CAD/CAM	1912	54.7	9.6	30.2	6.4	11.9	7.1	
		生産管理システム	1883	52.6	8.3	27.1	6.2	15.8	7.6	
		ロボット	723	59.5	11.9	31.5	7.5	10.7	5.8	
		プログラミング	739	60.8	14.5	37.3	8.3	7.6	5.1	
		制御技術	548	60.0	14.8	35.9	9.7	10.2	4.4	
		RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)	381	61.7	16.3	39.6	11.8	7.9	5.5	
	予測するデータを学習・	AI (人工知能: 画像・言語認識技術、生成AI含む)	247	63.2	21.1	42.9	15.4	8.9	3.6	
		ビッグデータ	76	65.8	27.6	34.2	17.1	6.6	6.6	
		VR/AR/MR/SR (仮想現実等)	51	68.6	29.4	51.0	17.6	3.9	3.9	
	シミュレーションの共有・滑り	クラウド	1374	54.3	9.3	31.4	7.1	14.3	6.3	
ICT (情報通信技術)		900	59.6	12.4	34.9	7.4	10.4	5.0		
IoT (モノのインターネット化)		560	65.9	15.0	33.8	8.6	7.5	3.4		
	その他	48	41.7	8.3	25.0	2.1	16.7	12.5		

6-4. 活用しているデジタル技術別にみた、デジタル技術の活用に向けて重点的に確保したい人材のレベル

「AI」などデータを学習・予測する技術は、重点的に確保したい人材として高度なレベルを求める割合がやや高い

活用しているデジタル技術別に、デジタル技術の活用に向けてどのようなレベルの人材を重点的に確保したいかをみると、「社内で要求された作業が担当できるレベル」の割合は、いずれのデジタル技術においてもおおむね5割前後になっている（図表 3-6-4）。

【人間の命令・指示を実際に処理する技術】【データを学習・予測する技術】【データの共有・コミュニケーションの円滑化に資する技術】の3つに大括りしたタイプでみると、「社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル」「社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル」「自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上」といった比較的高度なレベルを求める企業の割合は、【データを学習・予測する技術】で他のタイプよりやや高くなっている。

図表 3-6-4 活用しているデジタル技術別にみたデジタル技術の活用に向けて
どのようなレベルの人材を重点的に確保したいか（単位：％）

		n	デジタル技術の活用に向け、どのようなレベルの人材を重点的に確保したいと考えていますか(MA)						
			社内で要求された作業が担当できるレベル	社内で要求された作業を、独力で担当できるレベル	社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル	社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル	自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上	特にレベルは考えていない	
活用しているデジタル技術(MA)	人間の命令・指示を実際に処理する技術	CAD/CAM	1524	50.0	44.6	45.5	24.4	8.1	9.0
		生産管理システム	1420	50.6	44.6	46.3	23.0	7.7	8.9
		プログラミング	637	48.7	48.5	52.4	29.4	11.8	6.8
		ロボット	604	49.2	44.0	49.7	26.0	10.9	8.1
		制御技術	461	52.1	50.1	50.8	29.5	11.9	8.2
		RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）	330	52.4	52.7	58.2	29.1	13.3	7.0
	予測・学習する技術	AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）	221	56.1	58.4	59.3	33.9	18.1	5.0
		ビッグデータ	66	50.0	59.1	65.2	33.3	21.2	4.5
		VR/AR/MR/SR（仮想現実等）	49	53.1	51.0	61.2	36.7	18.4	4.1
	コンピュータの共有・円滑化	クラウド	1076	51.0	48.3	49.1	25.6	9.6	8.5
		ICT（情報通信技術）	757	52.0	50.1	52.8	27.5	11.5	8.2
		IoT（モノのインターネット化）	494	55.3	49.0	53.6	28.9	11.3	5.3
		その他	33	60.6	33.3	42.4	27.3	-	-

6-5. デジタル技術を活用している工程・活動別にみた、現在・今後のデジタル技術活用に対する考え方

おおむねすべての工程・活動で、今後の事業方針上の優先順位が高い割合が8割台に

デジタル技術を活用している工程・活動別に、現在と今後のデジタル技術活用に対する考え方をみると、現在では、おおむねすべての工程・活動で、事業方針上の優先順位は高いと考える割合は6割台となっており、特に〈j. 生産現場の安全衛生管理〉(69.4%)、〈g. 設備間のネットワーク化〉(67.8%)、〈i. 顧客や製品市場に関する情報の収集〉(66.6%)で、他の工程・活動に比べて優先順位が高いとする割合がやや高くなっている(図表 3-6-5)。

図表 3-6-5 デジタル技術を活用している工程・活動別にみた

現在のデジタル技術活用に対する考え方(単位:%)

		n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」と考える割合	「事業方針上の優先順位は低い」と考える割合
									+	+
デジタル技術を活用している工程・活動(SA)	a.開発・設計・試作・実験	1779	15.6	45.6	30.0	3.7	4.4	0.6	61.3	33.7
	b.製造	1856	16.3	47.9	27.6	3.2	4.2	0.8	64.2	30.8
	c.生産管理	2073	14.6	46.1	30.5	3.5	4.6	0.6	60.7	34.1
	d.品質管理	1461	17.6	47.2	27.7	3.4	3.9	0.3	64.8	31.0
	e.コスト管理	1408	16.5	48.8	26.6	3.3	3.8	0.9	65.3	30.0
	f.受・発注管理、在庫管理	2192	14.7	45.7	30.5	3.9	4.5	0.7	60.4	34.4
	g.設備間のネットワーク化	1110	19.0	48.8	25.3	2.3	4.0	0.5	67.8	27.7
	h.取引先とのネットワーク化	1551	15.8	44.1	30.0	4.8	4.6	0.8	59.9	34.8
	i.顧客や製品市場に関する情報の収集	915	18.0	48.5	26.3	4.0	2.5	0.5	66.6	30.4
	j.生産現場の安全衛生管理	428	22.2	47.2	21.5	4.2	4.7	0.2	69.4	25.7

今後では、おおむねすべての工程・活動で、事業方針上の優先順位は高いと考える割合は8割台となっている。現在に対する回答と比べて特に増加幅が大きい工程・活動は〈a. 開発・設計・試作・実験〉で19.4ポイント増(現在61.3%、今後80.7%)、〈c. 生産管理〉で19.3ポイント増(同60.7%、80.0%)、〈f. 受・発注管理、在庫管理〉で19.3ポイント増(同60.4%、79.7%)、〈h. 取引先とのネットワーク化〉で19.5ポイント増(同59.9%、79.4%)などとなっている(図表 3-6-6)。

図表 3-6-6 デジタル技術を活用している工程・活動別にみた
今後のデジタル技術活用に対する考え方(単位:%)

工程・活動技術(SA)を用いている	n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」と考える割合	「事業方針上の優先順位は低い」と考える割合
								+	-
a.開発・設計・試作・実験	1779	29.2	51.4	12.1	1.2	5.2	0.8	80.7	13.3
b.製造	1856	30.2	51.9	10.9	1.2	4.7	1.0	82.1	12.2
c.生産管理	2073	27.8	52.2	12.2	1.4	5.7	0.7	80.0	13.6
d.品質管理	1461	30.1	51.7	11.6	1.2	4.9	0.5	81.8	12.9
e.コスト管理	1408	29.2	52.8	10.8	1.4	4.8	1.1	82.0	12.2
f.受・発注管理、在庫管理	2192	27.2	52.5	12.5	1.4	5.6	0.8	79.7	14.0
g.設備間のネットワーク化	1110	33.0	51.6	9.0	1.2	4.5	0.7	84.6	10.2
h.取引先とのネットワーク化	1551	28.6	50.7	11.7	1.8	6.4	0.8	79.4	13.5
i.顧客や製品市場に関する情報の収集	915	31.5	51.9	10.4	1.6	3.8	0.8	83.4	12.0
j.生産現場の安全衛生管理	428	33.4	49.5	8.9	2.3	5.4	0.5	82.9	11.2

6-6. 活用しているデジタル技術別にみた、現在・今後のデジタル技術活用に対する考え方

おおむねすべてのデジタル技術で、今後の事業方針上の優先順位が高い割合が 8 割台

活用しているデジタル技術別に、【現在】と【今後】のデジタル技術活用に対する考え方をみると、【現在】では、特に「VR/AR/MR/SR（仮想現実等）」（86.3%）、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）」（83.4%）、「ビッグデータ」（78.9%）、「RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）」（78.5%）、「IoT（モノのインターネット化）」（76.3%）などで、他のデジタル技術に比べて優先順位が高いとする割合がやや高くなっている（図表 3-6-7）。

図表 3-6-7 活用しているデジタル技術別にみた現在のデジタル技術活用に対する考え方(単位:%)

			n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」と考える割合	「事業方針上の優先順位は低い」と考える割合
活用しているデジタル技術(MA)	人間の技術・命令・指示を実際に処理	CAD/CAM	1912	14.6	44.6	31.6	3.8	4.9	0.5	59.3	35.4
		生産管理システム	1883	14.0	45.2	31.7	3.5	5.2	0.5	59.2	35.2
		ロボット	723	17.0	50.6	25.3	3.5	3.2	0.4	67.6	28.8
		プログラミング	739	21.1	47.5	24.0	2.6	4.2	0.7	68.6	26.5
		制御技術	548	18.6	51.6	23.9	2.4	2.9	0.5	70.3	26.3
		RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)	381	25.5	53.0	16.5	1.6	3.4	-	78.5	18.1
	予測する技術を学習	AI(人工知能:画像・言語認識技術、生成AI含む)	247	30.0	53.4	15.4	0.8	0.4	-	83.4	16.2
		ビッグデータ	76	26.3	52.6	21.1	-	-	-	78.9	21.1
		VR/AR/MR/SR(仮想現実等)	51	29.4	56.9	7.8	-	5.9	-	86.3	7.8
	コミュニケーションの共有・技術滑り	クラウド	1374	16.8	47.7	28.2	3.2	3.4	0.7	64.5	31.4
		ICT(情報通信技術)	900	20.6	47.6	25.3	2.9	3.1	0.6	68.1	28.2
		IoT(モノのインターネット化)	560	25.4	50.9	19.3	1.6	2.7	0.2	76.3	20.9
		その他	48	12.5	35.4	39.6	6.3	2.1	4.2	47.9	45.8

【今後】でも、特に「AI(人工知能:画像・言語認識技術、生成AI含む) (93.9%)」、「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション) (90.3%)」、「VR/AR/MR/SR(仮想現実等) (90.2%)」、「ビッグデータ」(89.5%)、「IoT(モノのインターネット化) (89.1%)」などで優先順位が高いとする割合が9割前後にのぼり、他のデジタル技術に比べてやや高くなっている。なお、他のデジタル技術についても、優先順位が高いとする割合はおおむね8割を超えている(図表3-6-8)。

図表 3-6-8 活用しているデジタル技術別にみた今後のデジタル技術活用に対する考え方(単位:%)

			n	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない	無回答	「事業方針上の優先順位は高い」と考える割合 + 「事業方針上の優先順位はやや高い」と考える割合	「事業方針上の優先順位は低い」と考える割合 + 「事業方針上の優先順位はやや低い」と考える割合
活用しているデジタル技術 (M A)	人間技術の命令・指示を実際に処理	CAD/CAM	1912	27.9	52.4	11.8	1.4	5.9	0.7	80.3	13.1
		生産管理システム	1883	26.4	53.4	12.1	1.4	6.2	0.5	79.8	13.5
		ロボット	723	34.3	52.3	7.5	1.2	4.3	0.4	86.6	8.7
		プログラミング	739	35.7	47.8	10.1	0.9	4.5	0.9	83.5	11.1
		制御技術	548	33.6	52.0	9.5	0.9	3.3	0.7	85.6	10.4
		RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)	381	41.5	48.8	5.5	0.5	3.7	-	90.3	6.0
	予測する技術	AI (人工知能: 画像・言語認識技術、生成AI含む)	247	47.8	46.2	5.3	0.4	0.4	-	93.9	5.7
		ビッグデータ	76	40.8	48.7	10.5	-	-	-	89.5	10.5
		VR/AR/MR/SR (仮想現実等)	51	47.1	43.1	2.0	-	5.9	2.0	90.2	2.0
	コンピュータの円滑化	クラウド	1374	29.8	53.6	10.9	0.9	4.1	0.7	83.4	11.9
		ICT (情報通信技術)	900	33.7	50.3	10.7	1.3	3.2	0.8	84.0	12.0
		IoT (モノのインターネット化)	560	41.8	47.3	6.4	0.5	3.8	0.2	89.1	7.0
		その他	48	14.6	56.3	16.7	2.1	4.2	6.3	70.8	18.8