

JILPT 調査シリーズ

No.267

2026年4月

ものづくり産業におけるDXと 人材育成に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No.267

2026年4月

ものづくり産業におけるDXと 人材育成に関する調査

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

ま え が き

政府では、①リスキリングによる能力向上支援②個々の企業の実態に応じた職務給の導入③成長分野への労働移動の円滑化——の3つを柱とした「三位一体」の労働市場改革や、デジタル人材育成の推進を重要課題に位置付けている。特にデジタル人材育成の推進については、我が国の基幹産業である「ものづくり産業」にも共通する課題となっている。

製造業においては、デジタル技術は企業の生産性向上や作業・品質の高度化・安定化、競争力の強化等につながると考えられるが、そのためにはデジタル化に対応できる人材の確保や育成が重要であり、企業にとって喫緊の課題となっている。

このたび当機構では、厚生労働省からの要請に基づいて、ものづくり産業におけるデジタル技術活用の進捗具合と、それに向けた企業による人材確保・育成の状況等を把握するため、企業アンケート調査を行った。本報告書は、同調査の結果をとりまとめたものである。なお、調査データの一部は、令和7年（2025年）5月に閣議決定された「令和6年度ものづくり基盤技術の振興施策」（2025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4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
<small>あらかわ</small> 荒川 <small>そうた</small> 創太	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員
<small>いわた</small> 岩田 <small>としひで</small> 敏英	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐
<small>ぐんじ</small> 郡司 <small>まさと</small> 正人	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
<small>ふじもと</small> 藤本 <small>まこと</small> 真	労働政策研究・研修機構 人材開発部門 副統括研究員

※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

高度なICT（情報通信技術）やIoT（モノのインターネット化）、AI（人工知能）周辺技術（画像・音声認識など）、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、企業で定められている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（企業に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及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. 設立年	2
2. 業種	3
3. 資本金規模	3
4. 従業員数	5
5. 正社員数	6
6. 定期給与の総額、一人あたり金額	7
7. 売上総額の変化	9
8. 営業利益の変化	11
9. 労働生産性の変化	13
10. 人手不足に対して行っている取り組み	15
第3章 調査結果の概要	16
第1節 能力開発や人材育成の状況	16
1. 人材育成・能力開発の方針	16
2. 人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか	17
3. 計画的なOJTの実施状況	18
4. 計画的なOJTの内容	19
5. OFF-JTの実施状況	20
6. デジタル技術に関する内容でOFF-JTとして実施していること	21
7. 本人の希望に基づく、デジタル技術に関するOFF-JTの機会の提供	22
8. 自己啓発の支援	23
9. 自己啓発支援の内容	25
10. 従業員の育成・能力開発による効果として期待すること	26
11. 従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備	27
12. 行っている職業能力評価	27
13. 従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるために取り組んでいること	29
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	30
15. 経営面への効果を感じていること	33
16. 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	34

17. 人事面への効果を感じていること	37
18. 従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映	38
19. 参考：過去調査との比較	40
(1) 人材育成・能力開発の方針	41
(2) 人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか	43
第2節 ものづくり企業におけるデジタル技術の活用状況と人材確保・育成について	44
1. デジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている工程	44
2. 行っているデジタル化の取り組み	45
3. 導入・活用しているデジタル技術	48
4. デジタル技術の導入・活用をはじめた時期	54
5. デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ	56
6. デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材	59
7. デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること	62
8. デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと	65
9. デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル	68
10. デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法	72
11. 活用・育成した社内人材はどのように選出したか	78
12. 育成の対象にした社内人材	80
13. 社内人材の育成の方法	81
14. 新しいデジタル技術を従業員が誰かの助けなしに扱えるようになる期間	81
15. 新しいデジタル技術の導入・活用のためにOFF-JTにかけた時間	82
16. デジタル技術の導入・活用の効果の実感	84
17. デジタル技術の導入・活用による効果を実感できていない要因	87
18. デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること	87
第3節 賃上げに係る状況	91
1. 賃上げの実施状況	91
2. 賃上げを実施した理由	93
3. 賃上げを実施したことによる効果	94
調査票	95
付属統計表	112

第1章 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

政府では、①リスキリングによる能力向上支援②個々の企業の実態に応じた職務給の導入③成長分野への労働移動の円滑化——の3つを柱とした「三位一体」の労働市場改革や、デジタル人材育成の推進を重要課題に位置付けている。特にデジタル人材育成の推進については、我が国の基幹産業である「ものづくり産業」にも共通する課題であることから、ものづくり産業におけるデジタル技術活用の進捗具合と、それに向けた企業による人材確保・育成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

「ものづくり産業における DX と人材育成に関する調査」

3. 調査対象

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

総務省の経済センサス活動調査（令和3年版）確報集計の企業分布に従い、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、経済センサス活動調査（令和3年版）の確報集計における対象該当企業数は22,218社となっており、今回調査で企業データベースから抽出した20,000社は、このうちの約90%をカバーしていることになる。

4. 調査方法

調査票の配布は郵送で行い、回収は郵送とWebフォームによる提出を併用した。

5. 調査実施期間

令和6（2024）年11月27日～12月23日（調査時点は10月1日現在）。

6. 有効回収数

3,313社（16.6%）

第2章 回答企業の属性

1. 設立年

回答企業（n=3,313）の設立年をみると、「1949年以前」が13.7%、「1950～1959年」が15.1%、「1960～1969年」が21.9%、「1970～1979年」が18.9%、「1980～1989年」が13.8%、「1990～1999年」が7.1%、「2000～2009年」が5.0%、「2010～2019年」が3.5%、「2020年以降」が1.1%となっている。

業種別にみると、「1949年以前」の割合は「鉄鋼業」（27.9%）が最も高く、次いで「金属製品製造業」（16.8%）、「情報通信機械器具製造業」（16.1%）、「輸送用機械器具製造業」（15.9%）、「はん用機械器具製造業」（15.1%）などの順で高くなっている。2000年以降の割合は「情報通信機械器具製造業」（22.6%）が最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（18.0%）となっている。

従業員規模別（以下、「規模別」という。）にみると、規模が大きくなるほど「1949年以前」の回答割合が高くなっており、「301人以上」では26.9%となっている（図表2-1）。

図表 2-1 設立年(業種別、規模別、単位:%)

		n	1 9 4 9 年 以前	1 1 9 9 5 5 9 0 年 5	1 1 9 9 6 6 9 0 年 5	1 1 9 9 7 7 9 0 年 5	1 1 9 9 8 8 9 0 年 5	1 1 9 9 9 9 9 0 年 5	2 2 0 0 0 0 9 0 年 5	2 2 0 0 1 1 9 0 年 5	2 0 2 0 年 以降	無 回 答
計		3,313	13.7	15.1	21.9	18.9	13.8	7.1	5.0	3.5	1.1	0.0
業 種	プラスチック製品製造業	373	5.9	13.1	25.2	22.5	15.3	8.0	3.8	4.8	1.3	0.0
	鉄鋼業	122	27.9	13.9	26.2	13.1	7.4	0.8	5.7	4.9	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	132	13.6	19.7	18.9	16.7	15.2	8.3	4.5	3.0	0.0	0.0
	金属製品製造業	909	16.8	15.4	23.8	20.4	11.7	5.4	4.3	2.1	0.2	0.0
	はん用機械器具製造業	179	15.1	17.3	22.3	16.2	9.5	8.9	5.0	3.4	2.2	0.0
	生産用機械器具製造業	349	14.6	15.2	23.5	15.2	14.9	9.2	4.3	2.3	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	175	12.0	16.6	15.4	18.9	16.6	6.9	9.1	3.4	1.1	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	3.2	6.9	18.0	24.9	20.6	8.5	7.4	6.9	3.7	0.0
	電気機械器具製造業	408	11.3	11.8	20.1	18.6	18.9	9.1	4.9	4.7	0.7	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	16.1	9.7	19.4	12.9	16.1	3.2	12.9	9.7	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	15.9	20.0	19.3	17.2	10.7	6.8	5.0	3.2	2.0	0.0
その他	5	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	10.6	14.5	21.1	20.3	15.5	8.3	5.1	3.9	0.7	0.0
	51～100人	1,019	12.8	14.7	24.0	17.7	15.4	7.2	4.5	2.7	1.0	0.0
	101～300人	747	16.7	16.6	21.2	18.3	11.2	5.5	5.5	3.7	1.2	0.0
	301人以上	212	26.9	15.1	18.4	17.5	4.7	5.2	5.2	3.8	3.3	0.0

2. 業種

該業種をみると、「金属製品製造業」（27.4％）の割合が最も高く、次いで「輸送用機械器具製造業」（13.3％）、「電気機械器具製造業」（12.3％）、「プラスチック製品製造業」（11.3％）、「生産用機械器具製造業」（10.5％）などの順で高くなっている¹。

規模別にみると、「金属製品製造業」「生産用機械器具製造業」は規模が小さくなるほど割合が高くなっている。「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表 2-2）。

図表 2-2 業種（規模別、単位：％）

		n	プラスチック製品製造業	鉄鋼業	非鉄金属製造業	金属製品製造業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電子部品・デバイス・電子回路製造業	電気機械器具製造業	情報通信機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他	無回答
計		3,313	11.3	3.7	4.0	27.4	5.4	10.5	5.3	5.7	12.3	0.9	13.3	0.2	0.0
従業員規模	50人以下	1,335	10.7	3.2	4.7	31.8	5.8	12.7	6.0	3.5	10.7	1.2	9.4	0.2	0.0
	51～100人	1,019	12.5	3.3	2.3	30.0	5.7	9.8	4.7	5.0	12.9	0.8	13.0	0.1	0.0
	101～300人	747	11.8	4.7	5.0	21.4	4.3	8.4	5.0	8.2	13.3	0.7	17.4	0.0	0.0
	301人以上	212	7.1	4.7	4.2	9.0	5.7	7.5	4.7	14.2	16.5	0.9	25.0	0.5	0.0

3. 資本金規模

資本金規模をみると、「1000万円以下」が23.0％、「1000万円超～1億円以下」が68.2％、「1億円超～3億円以下」が3.4％、「3億円超～10億円以下」が3.2％、「10億円超」が2.1％となっている。

業種別にみると、「10億円超」の割合は「鉄鋼業」（7.4％）が最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（4.2％）、「非鉄金属製造業」（3.8％）、「情報通信機械器具製造業」（3.2％）などとなっている。

規模別にみると、規模が小さいほど「1000万円以下」の割合が高く、「50人以下」で33.5％、「301人以上」で2.8％などとなっている（図表 2-3）。

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3.7％（同4.5％）、非鉄金属製造業4.0％（同3.0％）、金属製品製造業27.4％（同18.2％）、はん用機械器具製造業5.4％（同7.3％）、生産用機械器具製造業10.5％（同16.3％）、業務用機械器具製造業5.3％（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12.3％（同10.4％）、情報通信機械器具製造業0.9％（同2.4％）、輸送用機械器具製造業13.3％（同13.7％）となっている。

図表 2-3 資本金規模(業種別、規模別、単位:%)

		n	1 0 0 0 万円 以下	1 1 億 円 0 以 下 万円 超 ゝ	3 1 億 円 以 下 超 ゝ	1 3 0 億 円 以 下 超 ゝ	1 0 億 円 超	無 回 答
計		3,313	23.0	68.2	3.4	3.2	2.1	0.0
業 種	プラスチック製品製造業	373	25.5	65.1	5.4	2.9	1.1	0.0
	鉄鋼業	122	13.1	66.4	5.7	7.4	7.4	0.0
	非鉄金属製造業	132	14.4	75.0	3.0	3.8	3.8	0.0
	金属製品製造業	909	26.1	69.9	2.0	1.5	0.6	0.0
	はん用機械器具製造業	179	23.5	68.2	3.4	3.4	1.7	0.0
	生産用機械器具製造業	349	18.1	73.9	4.6	2.6	0.9	0.0
	業務用機械器具製造業	175	18.9	73.1	2.3	2.9	2.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	21.7	60.3	5.3	8.5	4.2	0.0
	電気機械器具製造業	408	24.3	67.2	2.9	3.2	2.5	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	16.1	77.4	3.2	0.0	3.2	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	24.9	63.0	3.6	4.3	4.1	0.0
その他	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	33.5	64.4	1.6	0.4	0.0	0.0
	51～100人	1,019	21.1	75.0	2.7	0.8	0.4	0.0
	101～300人	747	12.6	72.8	5.8	7.5	1.3	0.0
	301人以上	212	2.8	42.9	9.9	17.5	26.9	0.0

4. 従業員数

2024年10月時点の従業員数をみると、「50人以下」が40.3%、「51～100人」が30.8%、「101～300人」が22.5%、「301人以上」が6.4%となっている。

業種別にみると、「その他」を除くと、「301人以上」の割合が最も高いのは「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（15.9%）で、次いで「輸送用機械器具製造業」（12.0%）となっている（図表2-4）。

なお、調査票では、従業員数（10月1日時点）、定期給与の総額（9月支払い分）について、2019年（コロナ以前）、2023年、2024年の実績を尋ねている。2023年10月時点、2019年10月時点の従業員数を図表2-5、図表2-6に示している。

図表2-4 従業員数(2024年、業種別、単位：%)

		n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
計		3,313	40.3	30.8	22.5	6.4	0.0
業種	プラスチック製品製造業	373	38.3	34.0	23.6	4.0	0.0
	鉄鋼業	122	35.2	27.9	28.7	8.2	0.0
	非鉄金属製造業	132	47.7	17.4	28.0	6.8	0.0
	金属製品製造業	909	46.6	33.7	17.6	2.1	0.0
	はん用機械器具製造業	179	43.0	32.4	17.9	6.7	0.0
	生産用機械器具製造業	349	48.7	28.7	18.1	4.6	0.0
	業務用機械器具製造業	175	45.7	27.4	21.1	5.7	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	24.9	27.0	32.3	15.9	0.0
	電気機械器具製造業	408	35.0	32.1	24.3	8.6	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	51.6	25.8	16.1	6.5	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	28.6	29.9	29.5	12.0	0.0
その他	5	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	

図表2-5 従業員数(2023年、単位：%)

n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
3,313	34.6	26.8	19.5	5.2	13.9

図表2-6 従業員数(2019年、単位：%)

n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
3,313	33.7	27.0	18.5	5.2	15.6

5. 正社員数

2024年10月時点の正社員数をみると、「50人以下」が45.3%、「51～100人」が23.2%、「101～300人」が14.4%、「301人以上」が4.0%となっている。

業種別にみると、「301人以上」の割合が最も高いのは「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（10.1%）で、次いで「輸送用機械器具製造業」（7.6%）、「鉄鋼業」（6.6%）などとなっている（図表2-7）。

2023年10月時点、2019年10月時点の正社員数を図表2-8、図表2-9に示している。

図表2-7 正社員数(2024年、業種別、規模別、単位：%)

		n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
計		3,313	45.3	23.2	14.4	4.0	13.1
業種	プラスチック製品製造業	373	49.1	21.2	13.1	2.7	13.9
	鉄鋼業	122	38.5	20.5	17.2	6.6	17.2
	非鉄金属製造業	132	46.2	15.9	20.5	3.0	14.4
	金属製品製造業	909	50.8	24.1	11.4	1.4	12.2
	はん用機械器具製造業	179	44.7	27.4	8.9	3.9	15.1
	生産用機械器具製造業	349	51.3	22.6	12.0	3.2	10.9
	業務用機械器具製造業	175	48.0	21.1	12.6	3.4	14.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	32.3	23.3	21.2	10.1	13.2
	電気機械器具製造業	408	44.9	24.3	14.5	5.6	10.8
	情報通信機械器具製造業	31	48.4	16.1	9.7	3.2	22.6
	輸送用機械器具製造業	441	33.1	24.7	21.1	7.3	13.8
その他	5	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	
従業員規模	50人以下	1,335	86.8	0.0	0.0	0.0	13.2
	51～100人	1,019	29.5	58.9	0.0	0.0	11.6
	101～300人	747	5.1	22.4	58.2	0.0	14.3
	301人以上	212	1.9	0.0	19.8	63.2	15.1

図表2-8 正社員数(2023年、単位：%)

n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
3,313	44.6	22.8	14.2	3.8	14.6

図表2-9 正社員数(2019年、単位：%)

n	50人以下	51～100人	101～300人	301人以上	無回答
3,313	44.0	21.6	14.2	3.7	16.5

6. 定期給与の総額、一人あたり金額

2024年9月支払い分の定期給与の総額をみると、「1000万円未満」が18.0%、「1000万円以上3000万円未満」が54.1%、「3000万円以上5000万円未満」が13.8%、「5000万円以上1億円未満」が8.6%、「1億円以上10億円未満」が5.3%、「10億円以上」が0.3%となっている（図表2-10）。

2023年9月支払い分、2019年9月支払い分の定期給与の総額を図表2-11、図表2-12に示している。

図表2-10 定期給与の総額(2024年、単位：%)

	1 0 0 0 万 円 未 満	3 1 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	5 3 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	1 5 億 0 円 0 未 0 満 万 円 以 上	1 1 0 億 0 億 円 以 上 未 満	1 0 億 円 以 上	
n	2,244	18.0	54.1	13.8	8.6	5.3	0.3

注) 無回答を除いて集計。

図表2-11 定期給与の総額(2023年、単位：%)

	1 0 0 0 万 円 未 満	3 1 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	5 3 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	1 5 億 0 円 0 未 0 満 万 円 以 上	1 1 0 億 0 億 円 以 上 未 満	1 0 億 円 以 上	
n	2,205	18.6	54.5	13.4	8.2	5.0	0.3

注) 無回答を除いて集計。

図表2-12 定期給与の総額(2019年、単位：%)

	1 0 0 0 万 円 未 満	3 1 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	5 3 0 0 0 0 0 0 万 円 未 満 以 上	1 5 億 0 円 0 未 0 満 万 円 以 上	1 1 0 億 0 億 円 以 上 未 満	1 0 億 円 以 上	
n	2,140	20.0	54.0	12.7	8.4	4.7	0.3

注) 無回答を除いて集計。

2024年の定期給与の一人あたり金額（総額を従業員数で除した値）をみると、「25万円以上30万円未満」（28.2%）の割合が最も高く、以下「30万円以上35万円未満」（23.8%）、「20万円以上25万円未満」（17.4%）、「35万円以上40万円未満」（12.5%）などと続く。

業種別にみると、「40万円以上」の割合は「業務用機械器具製造業」（18.9%）が最も高く、次いで「生産用機械器具製造業」（16.1%）、「はん用機械器具製造業」（15.7%）、「鉄鋼業」（13.5%）などとなっている。

規模別にみると、規模が大きいほど30万円以上の割合が高くなっている（図表2-13）。

2023年、2019年の定期給与の一人あたり金額を図表2-14、図表2-15に示している。

図表 2-13 定期給与の一人あたり金額(2024年、業種別、規模別、単位：%)

		n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満 以 上	2 2 5 0 万 円 未 満 以 上	3 2 0 5 万 円 未 満 以 上	3 3 5 0 万 円 未 満 以 上	4 3 0 5 万 円 未 満 以 上	4 0 万 円 以 上
計		2,244	1.3	6.3	17.4	28.2	23.8	12.5	10.6
業 種	プラスチック製品製造業	253	2.8	8.7	24.9	30.4	20.6	7.1	5.5
	鉄鋼業	74	1.4	1.4	8.1	28.4	25.7	21.6	13.5
	非鉄金属製造業	85	1.2	3.5	10.6	37.6	23.5	12.9	10.6
	金属製品製造業	623	0.3	5.1	17.2	29.5	26.3	12.8	8.7
	はん用機械器具製造業	121	0.8	0.8	13.2	28.9	20.7	19.8	15.7
	生産用機械器具製造業	249	0.8	1.2	12.0	25.3	28.9	15.7	16.1
	業務用機械器具製造業	106	0.0	5.7	15.1	26.4	20.8	13.2	18.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	129	3.9	17.1	24.0	22.5	14.7	5.4	12.4
	電気機械器具製造業	287	2.4	10.8	21.6	25.8	19.9	10.5	9.1
	情報通信機械器具製造業	19	0.0	5.3	21.1	5.3	31.6	26.3	10.5
	輸送用機械器具製造業	296	1.4	6.4	15.5	29.7	26.0	11.8	9.1
	その他	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
従 業 員 規 模	50人以下	942	1.2	7.1	17.6	30.4	21.5	11.8	10.4
	51～100人	711	1.5	5.9	19.1	26.9	24.9	11.3	10.4
	101～300人	464	1.7	5.8	16.8	27.6	26.5	13.4	8.2
	301人以上	127	0.0	3.9	7.9	21.3	24.4	21.3	21.3

注) 無回答を除いて集計。

図表 2-14 定期給与の一人あたり金額
(2023年、単位：%)

n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満 以 上	2 2 5 0 万 円 未 満 以 上	3 2 0 5 万 円 未 満 以 上	3 3 5 0 万 円 未 満 以 上	4 3 0 5 万 円 未 満 以 上	4 0 万 円 以 上
2,203	1.5	7.5	18.5	29.3	22.7	11.8	8.8

注) 無回答を除いて集計。

図表 2-15 定期給与の一人あたり金額
(2019年、単位：%)

n	1 5 万 円 未 満	2 1 0 5 万 円 未 満 以 上	2 2 5 0 万 円 未 満 以 上	3 2 0 5 万 円 未 満 以 上	3 3 5 0 万 円 未 満 以 上	4 3 0 5 万 円 未 満 以 上	4 0 万 円 以 上
2,137	1.6	10.0	20.6	29.2	20.4	10.4	7.7

注) 無回答を除いて集計。

7. 売上総額の変化

2023年(1年前)と比較した売上総額の変化の状況をみると、「増加(10%以上)」が15.8%、「やや増加(5%以上10%未満)」が19.4%、「横ばい(5%未満の増減)」が29.2%、「やや減少(5%以上10%未満)」が14.5%、「減少(10%以上)」が16.5%となっている。増加とやや増加をあわせると35.2%で、減少とやや減少をあわせた31.0%を約4ポイント上回っている。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」が38.5%で最も高い。減少とやや減少をあわせた割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が48.1%で最も高い。

規模別にみると、規模が小さいほど「減少(10%以上)」の割合が高くなっている(図表2-16)。

図表 2-16 売上総額の変化:2023年(1年前)との比較(業種別、規模別、単位:%)

	n	増加 (10%以上)	やや増加 (5%以上10%未満)	横ばい (5%未満の増減)	やや減少 (5%以上10%未満)	減少 (10%以上)	無回答	増加 + やや増加	減少 + やや減少	
計	3,313	15.8	19.4	29.2	14.5	16.5	4.6	35.2	31.0	
業種	プラスチック製品製造業	373	14.5	20.6	30.3	16.4	15.0	3.2	35.1	31.4
	鉄鋼業	122	7.4	21.3	31.1	17.2	16.4	6.6	28.7	33.6
	非鉄金属製造業	132	12.1	19.7	31.8	14.4	15.2	6.8	31.8	29.5
	金属製品製造業	909	14.7	20.6	28.3	15.3	16.7	4.4	35.3	32.0
	はん用機械器具製造業	179	14.5	17.3	31.8	9.5	21.2	5.6	31.8	30.7
	生産用機械器具製造業	349	18.6	17.5	31.2	10.6	18.9	3.2	36.1	29.5
	業務用機械器具製造業	175	17.1	20.0	27.4	14.3	11.4	9.7	37.1	25.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	14.3	13.2	19.6	19.6	28.6	4.8	27.5	48.1
	電気機械器具製造業	408	17.9	20.6	30.1	12.7	15.4	3.2	38.5	28.2
	情報通信機械器具製造業	31	19.4	9.7	38.7	16.1	9.7	6.5	29.0	25.8
	輸送用機械器具製造業	441	19.0	19.5	29.3	14.7	12.5	5.0	38.5	27.2
その他	5	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	40.0	
従業員規模	50人以下	1,335	15.7	18.6	26.9	15.1	19.3	4.4	34.3	34.4
	51~100人	1,019	15.3	20.0	30.3	14.4	15.8	4.1	35.3	30.2
	101~300人	747	16.6	19.0	30.9	14.1	14.2	5.2	35.6	28.2
	301人以上	212	16.0	22.6	31.6	12.3	10.8	6.6	38.7	23.1

2019年(5年前)と比較した売上総額の変化の状況をみると、「増加(10%以上)」が28.9%、「やや増加(5%以上10%未満)」が17.1%、「横ばい(5%未満の増減)」が16.0%、「やや減少(5%以上10%未満)」が11.2%、「減少(10%以上)」が21.1%となっている。増加とやや増加をあわせると46.0%で、減少とやや減少をあわせた32.3%を約14ポイント上回っている。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「非鉄金属製造業」が57.6%で最も高く、次いで「業務用機械器具製造業」が56.6%。減少とやや減少をあわせた割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が37.6%で最も高く、次いで「生産用機械器具製造業」が37.0%。

規模別にみると、規模が大きいほど「増加(10%以上)」の割合が高くなっている(図表2-17)。

図表 2-17 売上総額の変化:2019年(5年前)との比較(業種別、規模別、単位:%)

	n	(増加10%以上)	10%増 5%未満	(横ばい5%未満の増減)	10%減 5%未満	(減少10%以上)	無回答	増加+やや増加	減少+やや減少	
計	3,313	28.9	17.1	16.0	11.2	21.1	5.7	46.0	32.3	
業種	プラスチック製品製造業	373	27.9	16.1	18.8	11.0	22.0	4.3	44.0	33.0
	鉄鋼業	122	25.4	23.8	19.7	13.9	10.7	6.6	49.2	24.6
	非鉄金属製造業	132	37.1	20.5	12.1	9.8	12.9	7.6	57.6	22.7
	金属製品製造業	909	30.3	18.0	15.6	11.6	19.7	4.8	48.3	31.2
	はん用機械器具製造業	179	22.3	12.3	21.2	12.8	23.5	7.8	34.6	36.3
	生産用機械器具製造業	349	29.5	12.6	17.2	13.8	23.2	3.7	42.1	37.0
	業務用機械器具製造業	175	33.7	22.9	11.4	8.0	14.3	9.7	56.6	22.3
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	30.7	14.8	9.0	9.0	28.6	7.9	45.5	37.6
	電気機械器具製造業	408	25.0	20.3	15.4	15.2	19.9	4.2	45.3	35.0
	情報通信機械器具製造業	31	25.8	9.7	22.6	3.2	32.3	6.5	35.5	35.5
	輸送用機械器具製造業	441	28.6	15.0	16.6	6.8	25.6	7.5	43.5	32.4
その他	5	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	
従業員規模	50人以下	1,335	25.1	17.2	15.2	11.2	26.0	5.2	42.3	37.2
	51~100人	1,019	30.7	15.9	18.0	11.8	18.5	5.1	46.6	30.3
	101~300人	747	31.5	17.9	14.7	11.6	17.9	6.3	49.4	29.6
	301人以上	212	34.4	19.3	16.5	6.6	13.2	9.9	53.8	19.8

8. 営業利益の変化

2023年(1年前)と比較した営業利益の変化の状況をみると、「増加(10%以上)」が17.7%、「やや増加(5%以上10%未満)」が16.7%、「横ばい(5%未満の増減)」が25.3%、「やや減少(5%以上10%未満)」が13.8%、「減少(10%以上)」が21.8%となっている。増加とやや増加をあわせると34.3%で、減少とやや減少をあわせた35.6%と拮抗している。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「電気機械器具製造業」(39.2%)が最も高い。減少とやや減少をあわせた割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(49.2%)が最も高い。

規模別にみると、増加とやや増加をあわせた割合はいずれの規模でも3割超となっている(図表2-18)。

図表2-18 営業利益の変化:2023年(1年前)との比較(業種別、規模別、単位:%)

	n	(増加10%以上)	1や0%増未満(5%以上)	(横ばい5%未満の増減)	1や0%減未満(5%以上)	(減少10%以上)	無回答	増加+やや増加	減少+やや減少	
計	3,313	17.7	16.7	25.3	13.8	21.8	4.9	34.3	35.6	
業種	プラスチック製品製造業	373	16.9	18.5	27.1	13.4	20.9	3.2	35.4	34.3
	鉄鋼業	122	10.7	13.9	31.1	19.7	18.0	6.6	24.6	37.7
	非鉄金属製造業	132	13.6	16.7	18.9	19.7	24.2	6.8	30.3	43.9
	金属製品製造業	909	16.5	17.7	23.3	14.5	23.3	4.6	34.2	37.8
	はん用機械器具製造業	179	16.8	15.6	26.3	11.2	24.6	5.6	32.4	35.8
	生産用機械器具製造業	349	20.6	16.3	29.5	11.5	18.9	3.2	37.0	30.4
	業務用機械器具製造業	175	16.6	17.7	24.0	12.0	20.0	9.7	34.3	32.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	15.9	10.1	19.6	14.8	34.4	5.3	25.9	49.2
	電気機械器具製造業	408	21.1	18.1	25.2	13.0	18.6	3.9	39.2	31.6
	情報通信機械器具製造業	31	25.8	9.7	29.0	12.9	16.1	6.5	35.5	29.0
	輸送用機械器具製造業	441	19.5	16.1	27.0	12.7	19.5	5.2	35.6	32.2
その他	5	0.0	0.0	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	60.0	
従業員規模	50人以下	1,335	16.6	17.0	24.1	14.3	23.2	4.8	33.6	37.5
	51~100人	1,019	16.5	17.4	27.6	13.1	21.3	4.2	33.9	34.3
	101~300人	747	20.5	15.5	25.3	13.9	19.4	5.4	36.0	33.3
	301人以上	212	20.3	15.1	21.2	13.7	23.1	6.6	35.4	36.8

2019年(5年前)と比較した営業利益の変化の状況をみると、「増加(10%以上)」が25.1%、「やや増加(5%以上10%未満)」が16.3%、「横ばい(5%未満の増減)」が17.2%、「やや減少(5%以上10%未満)」が11.3%、「減少(10%以上)」が24.3%となっている。増加とやや増加をあわせると41.4%で、減少とやや減少をあわせた35.6%を約6ポイント上回っている。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「業務用機械器具製造業」(50.3%)が最も高い。減少とやや減少をあわせた割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(41.8%)が最も高い。

規模別にみると、規模が大きいほど、増加とやや増加をあわせた割合が高くなっている(図表2-19)。

図表2-19 営業利益の変化:2019年(5年前)との比較(業種別、規模別、単位:%)

	n	(増加10%以上)	10%増未満(5%以上)	(横ばい5%未満の増減)	10%減少未満(5%以上)	(減少10%以上)	無回答	増加+やや増加	減少+やや減少	
計	3,313	25.1	16.3	17.2	11.3	24.3	5.8	41.4	35.6	
業種	プラスチック製品製造業	373	26.0	16.1	19.0	11.0	23.6	4.3	42.1	34.6
	鉄鋼業	122	23.8	23.0	18.0	14.8	13.9	6.6	46.7	28.7
	非鉄金属製造業	132	27.3	19.7	19.7	8.3	17.4	7.6	47.0	25.8
	金属製品製造業	909	24.9	16.3	16.7	12.0	25.2	5.0	41.1	37.2
	はん用機械器具製造業	179	22.9	14.0	16.8	11.2	27.4	7.8	36.9	38.5
	生産用機械器具製造業	349	27.8	14.0	14.6	13.5	26.4	3.7	41.8	39.8
	業務用機械器具製造業	175	27.4	22.9	13.1	9.7	17.1	9.7	50.3	26.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	27.0	12.7	10.1	10.6	31.2	8.5	39.7	41.8
	電気機械器具製造業	408	25.5	16.7	19.4	11.8	22.1	4.7	42.2	33.8
	情報通信機械器具製造業	31	25.8	6.5	22.6	9.7	29.0	6.5	32.3	38.7
	輸送用機械器具製造業	441	21.1	15.6	20.0	9.3	26.8	7.3	36.7	36.1
その他	5	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	
従業員規模	50人以下	1,335	21.9	17.2	17.4	10.8	27.3	5.5	39.0	38.1
	51~100人	1,019	26.9	14.8	17.1	12.6	23.6	5.1	41.7	36.1
	101~300人	747	27.6	16.5	16.9	11.4	21.4	6.3	44.0	32.8
	301人以上	212	27.8	17.5	17.5	8.5	18.9	9.9	45.3	27.4

9. 労働生産性の変化

2023年（1年前）と比較した労働生産性の変化の状況をみると、「増加（10%以上）」が12.5%、「やや増加（5%以上10%未満）」が17.0%、「横ばい（5%未満の増減）」が37.7%、「やや減少（5%以上10%未満）」が13.3%、「減少（10%以上）」が13.8%となっている。増加とやや増加をあわせると29.5%で、減少とやや減少をあわせた27.1%と拮抗している。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「生産用機械器具製造業」（34.4%）が最も高い。減少とやや減少をあわせた割合は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（40.7%）が最も高い。

規模別にみると、増加とやや増加をあわせた割合はいずれの規模でも3割程度となっている（図表2-20）。

図表2-20 労働生産性の変化：2023年（1年前）との比較（業種別、規模別、単位：%）

	n	（増加10%以上）	1や0%増 未満（5%以上）	（横ばい5%未満の増減）	1や0%減 未満（5%以上）	（減少10%以上）	無回答	増加+やや増加	減少+やや減少	
計	3,313	12.5	17.0	37.7	13.3	13.8	5.7	29.5	27.1	
業種	プラスチック製品製造業	373	11.0	18.0	42.1	13.4	12.1	3.5	29.0	25.5
	鉄鋼業	122	7.4	17.2	45.9	13.9	9.0	6.6	24.6	23.0
	非鉄金属製造業	132	11.4	15.2	34.8	13.6	15.9	9.1	26.5	29.5
	金属製品製造業	909	12.0	16.6	35.6	15.6	14.7	5.4	28.6	30.4
	はん用機械器具製造業	179	11.2	17.3	39.1	9.5	16.2	6.7	28.5	25.7
	生産用機械器具製造業	349	16.6	17.8	35.0	10.6	14.9	5.2	34.4	25.5
	業務用機械器具製造業	175	12.0	17.7	35.4	13.7	10.9	10.3	29.7	24.6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	10.6	15.9	27.0	16.4	24.3	5.8	26.5	40.7
	電気機械器具製造業	408	13.2	17.6	40.4	12.7	11.3	4.7	30.9	24.0
	情報通信機械器具製造業	31	12.9	12.9	45.2	9.7	12.9	6.5	25.8	22.6
	輸送用機械器具製造業	441	14.3	16.6	41.0	10.9	11.1	6.1	30.8	22.0
その他	5	0.0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	40.0	
従業員規模	50人以下	1,335	12.7	15.8	36.3	13.8	15.4	6.1	28.5	29.1
	51～100人	1,019	12.8	17.9	37.2	13.3	14.2	4.6	30.6	27.6
	101～300人	747	11.8	17.5	39.8	13.8	11.1	6.0	29.3	24.9
	301人以上	212	12.7	17.9	42.0	8.5	10.8	8.0	30.7	19.3

2019年（5年前）と比較した労働生産性の変化の状況をみると、「増加（10%以上）」が19.9%、「やや増加（5%以上10%未満）」が19.7%、「横ばい（5%未満の増減）」が25.2%、「やや減少（5%以上10%未満）」が11.3%、「減少（10%以上）」が17.3%となっている。増加とやや増加をあわせると39.6%で、減少とやや減少をあわせた28.6%を約11ポイント上回っている。

業種別にみると、増加とやや増加をあわせた割合は「非鉄金属製造業」（52.3%）が最も高い。減少とやや減少をあわせた割合は「情報通信機械器具製造業」（41.9%）が最も高い。

規模別にみると、規模が小さいほど、減少とやや減少をあわせた割合が高くなっている（図表2-21）。

図表2-21 労働生産性の変化：2019年（5年前）との比較（業種別、規模別、単位：%）

	n	（増加 10%以上）	1 0 % 増 未 満 （ 5 % 以 上）	（横 ば い 未 満 の 増 減）	1 0 % 減 未 満 （ 5 % 以 上）	（減 少 10%以上）	無 回 答	増 加 十 や や 増 加	減 少 十 や や 減 少	
計	3,313	19.9	19.7	25.2	11.3	17.3	6.6	39.6	28.6	
業 種	プラスチック製品製造業	373	19.6	19.8	29.5	10.5	16.4	4.3	39.4	26.8
	鉄鋼業	122	21.3	19.7	30.3	13.1	9.0	6.6	41.0	22.1
	非鉄金属製造業	132	22.7	29.5	16.7	9.1	12.9	9.1	52.3	22.0
	金属製品製造業	909	20.0	20.0	24.9	11.2	18.0	5.8	40.0	29.3
	はん用機械器具製造業	179	16.2	15.6	29.6	10.6	19.6	8.4	31.8	30.2
	生産用機械器具製造業	349	24.9	15.8	23.8	12.6	17.5	5.4	40.7	30.1
	業務用機械器具製造業	175	18.3	27.4	18.3	10.9	14.9	10.3	45.7	25.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	23.8	15.3	20.1	7.9	23.8	9.0	39.2	31.7
	電気機械器具製造業	408	18.4	23.0	23.8	12.7	16.7	5.4	41.4	29.4
	情報通信機械器具製造業	31	12.9	9.7	29.0	22.6	19.4	6.5	22.6	41.9
	輸送用機械器具製造業	441	17.2	17.0	28.8	11.1	17.9	7.9	34.2	29.0
その他	5	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	20.0	
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	18.3	18.7	24.5	10.9	20.9	6.7	37.0	31.8
	51～100人	1,019	20.4	19.1	24.4	13.0	17.6	5.5	39.5	30.5
	101～300人	747	21.3	21.7	26.0	11.4	13.0	6.7	43.0	24.4
	301人以上	212	23.1	21.2	30.7	5.2	9.0	10.8	44.3	14.2

10. 人手不足に対して行っている取り組み

人手不足に対して、どのような取り組みを行っているかを尋ねた（複数回答）。「中途採用の強化」（68.7％）の割合が最も高く、以下「賃金等、処遇の引き上げ」（46.7％）、「定年後再雇用者など高齢者の活用」（44.1％）、「新卒採用の強化」（42.1％）、「働きやすい職場環境の整備」（39.8％）などと続く。

業種別にみると、「賃金等、処遇の引き上げ」は「鉄鋼業」（59.0％）、「はん用機械器具製造業」（55.3％）が5割台となっている。

規模別にみると、多くの項目で規模が大きいほど取り組まれている傾向にある。「中途採用の強化」は「301人以上」（81.6％）で8割を超えている（図表2-22）。

図表2-22 人手不足に対して行っている取り組み（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

	n	新卒採用の強化	中途採用の強化	さまざまなルートによる人材の確保（リファラル・アルムナイ採用等）	外国人の採用の拡大	パートなど非正社員の採用の拡大	派遣など外部人材の活用	定年後再雇用者など高齢者の活用	非正社員の正社員への登用	時間外労働や休日勤務の増加	人材育成・能力開発の強化	働きやすい職場環境の整備	賃金等、処遇の引き上げ	勤務時間面など柔軟な勤務態勢の導入	福利厚生の実施	デジタル技術の導入・活用	省力化のため機械・設備の導入	効率的な（ムダを省いた）業務運営の推進	外部委託化（アウトソーシング）を進める	その他	人手不足ではない	無回答	
計	3,313	42.1	68.7	17.5	26.6	14.5	31.7	44.1	15.2	12.7	15.6	39.8	46.7	16.7	23.9	17.2	22.3	16.1	8.9	0.5	3.4	1.4	
業種	プラスチック製品製造業	373	35.7	66.8	14.7	29.0	19.8	34.3	37.5	17.2	11.0	15.0	36.5	40.2	18.2	22.8	17.7	22.3	15.0	8.3	0.3	2.9	1.9
	鉄鋼業	122	53.3	74.6	23.0	25.4	9.8	35.2	45.9	13.1	14.8	15.6	41.0	59.0	17.2	33.6	17.2	23.0	10.7	3.3	0.8	2.5	1.6
	非鉄金属製造業	132	37.1	67.4	22.0	25.0	15.2	34.8	43.2	21.2	12.1	14.4	43.2	49.2	18.2	28.0	15.2	18.9	18.9	6.1	1.5	3.0	3.8
	金属製品製造業	909	40.0	67.2	17.3	32.1	13.9	26.8	43.1	10.7	12.4	14.1	41.3	47.2	15.5	22.4	17.8	24.4	14.6	6.8	0.6	2.8	1.3
	はん用機械器具製造業	179	41.9	71.5	18.4	26.8	6.1	20.7	46.9	12.8	8.4	14.5	37.4	55.3	15.1	24.0	17.3	20.1	12.3	11.7	0.0	1.7	2.2
	生産用機械器具製造業	349	44.4	73.4	16.9	23.8	9.5	25.8	49.0	9.5	17.8	17.8	39.5	47.9	16.0	22.6	19.2	20.6	16.6	10.6	1.1	2.6	0.9
	業務用機械器具製造業	175	40.6	76.0	16.0	17.7	16.0	32.0	41.1	21.1	11.4	20.6	41.1	48.0	24.0	27.4	21.1	21.7	20.0	13.7	0.0	2.3	1.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	43.4	61.4	12.7	14.3	19.6	37.6	40.2	18.5	12.2	13.8	36.5	32.3	13.8	21.2	15.3	18.5	13.8	9.0	0.5	10.1	1.6
	電気機械器具製造業	408	42.4	73.0	17.4	17.6	16.7	33.6	47.3	21.6	10.5	18.4	42.4	46.6	17.2	26.0	16.9	20.3	18.6	13.2	0.0	4.9	0.7
	情報通信機械器具製造業	31	38.7	48.4	9.7	9.7	12.9	19.4	29.0	12.9	3.2	9.7	32.3	45.2	12.9	16.1	6.5	12.9	9.7	0.0	3.2	12.9	3.2
	輸送用機械器具製造業	441	48.1	65.3	20.9	34.2	15.0	43.8	47.6	17.5	15.4	15.0	38.3	48.3	16.8	23.1	14.7	25.2	20.0	7.9	0.7	2.5	0.9
その他	5	60.0	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0	60.0	20.0	60.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	1,335	27.4	63.1	13.3	23.7	14.0	20.5	41.0	9.4	11.8	10.1	35.2	41.9	15.0	18.5	13.7	17.7	13.4	9.1	0.7	4.7	1.8
	51～100人	1,019	41.0	69.7	17.3	28.5	14.3	32.9	44.1	13.3	14.2	14.5	38.8	44.4	14.7	22.4	16.6	22.2	14.5	7.7	0.6	2.4	1.1
	101～300人	747	59.2	73.6	19.8	29.7	16.2	43.9	47.0	22.1	12.3	21.2	44.3	53.1	17.9	31.1	19.7	28.2	19.1	8.4	0.4	3.2	1.3
	301人以上	212	79.2	81.6	36.3	25.0	11.8	53.8	53.3	35.4	12.3	35.4	58.0	65.6	33.0	40.6	34.0	31.1	30.7	14.6	0.0	0.9	0.9

第3章 調査結果の概要

第1節 能力開発や人材育成の状況

1. 人材育成・能力開発の方針

従業員に対する人材育成・能力開発の方針を尋ねたところ、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」とする企業割合が 38.5%と最も高く、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」が 35.4%で次いで高い。

業種別にみると、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」は「鉄鋼業」(46.7%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(42.9%)、「生産用機械器具製造業」(41.5%)、「はん用機械器具製造業」(40.2%) が 4 割超となっている。

「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」は、「その他」を除けばいずれの業種も 3~4 割程度となっている。

規模別にみると、規模の大きい企業ほど先を見越した能力開発を行っている傾向がみられる。一方、規模の小さい企業ほど方針を定めていない割合が高まり、「50 人以下」の企業では約 2 割 (20.1%) が方針を定めていない (図表 3-1-1)。

図表 3-1-1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針(業種別、規模別、単位: %)

		n	行をて数 つ想、年 て定そ先 いしのの るな時事 が必業展 ら要展 能と開 力なを考 開る慮 発人慮 を材し	よ力今 うをい 能もる 力う人 開一材 発段を をア前 行ッ提 っブに てでそ いきの る能	能をを個 を身こ々 開になの 発つず従 をけた業 行るめ員 っこにが てと必当 いを要面 る目なの 的能仕 に力事	て人特 材に育 方成 針・を 能力 定力 め開 て発 いにつ いい	無 回 答
計		3,313	9.9	38.5	35.4	16.0	0.3
業 種	プラスチック製品製造業	373	7.5	37.8	37.0	17.4	0.3
	鉄鋼業	122	8.2	46.7	32.8	11.5	0.8
	非鉄金属製造業	132	10.6	36.4	36.4	16.7	0.0
	金属製品製造業	909	9.6	37.2	36.7	16.0	0.6
	はん用機械器具製造業	179	6.1	40.2	39.1	14.5	0.0
	生産用機械器具製造業	349	10.3	41.5	30.9	16.9	0.3
	業務用機械器具製造業	175	14.3	34.9	32.0	18.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	11.1	42.9	29.1	16.4	0.5
	電気機械器具製造業	408	12.3	39.7	35.0	13.0	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	6.5	32.3	35.5	25.8	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	9.8	35.8	38.1	16.3	0.0
	その他	5	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	9.1	31.5	38.8	20.1	0.4
	51~100人	1,019	8.7	40.3	34.2	16.6	0.1
	101~300人	747	10.7	45.6	32.9	10.6	0.1
	301人以上	212	17.0	48.1	28.8	5.7	0.5

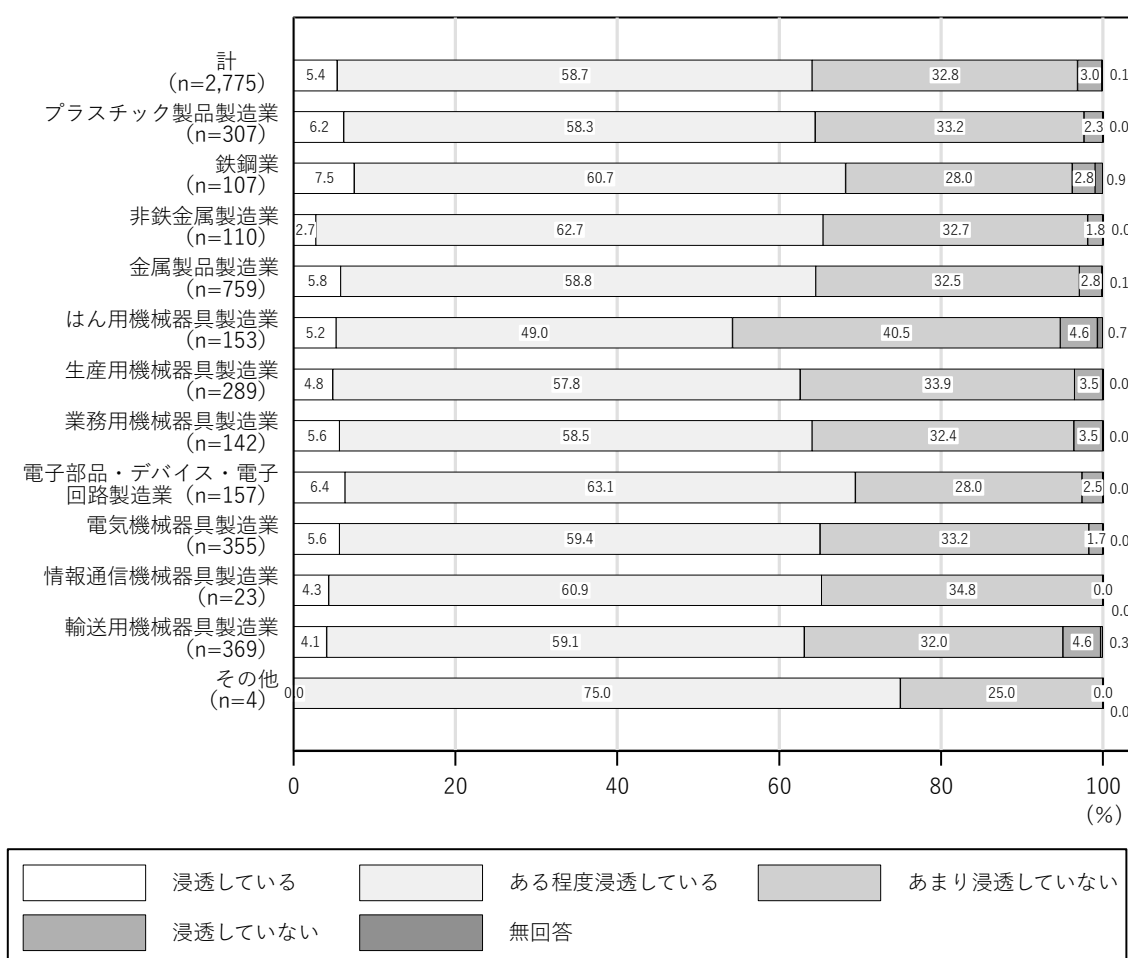
2. 人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか

何らかの人材育成・能力開発の方針を定めている企業（n=2,775）に対して、従業員に方針がどのくらい浸透しているかを尋ねたところ、「浸透している」が5.4%、「ある程度浸透している」が58.7%などとなっており、浸透しているとする企業が合計で6割超となっている。

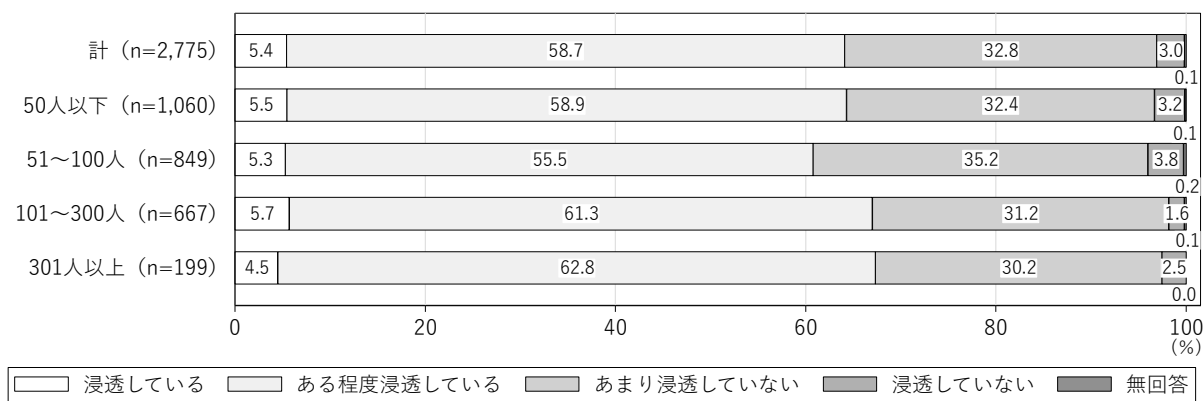
業種別にみると、それほど違いはみられないものの、浸透しているとする企業は「はん用機械器具製造業」（54.2%）が最も低い（図表 3-1-2）。

規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない（図表 3-1-3）。

図表 3-1-2 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか(業種別)



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



3. 計画的なOJT²の実施状況

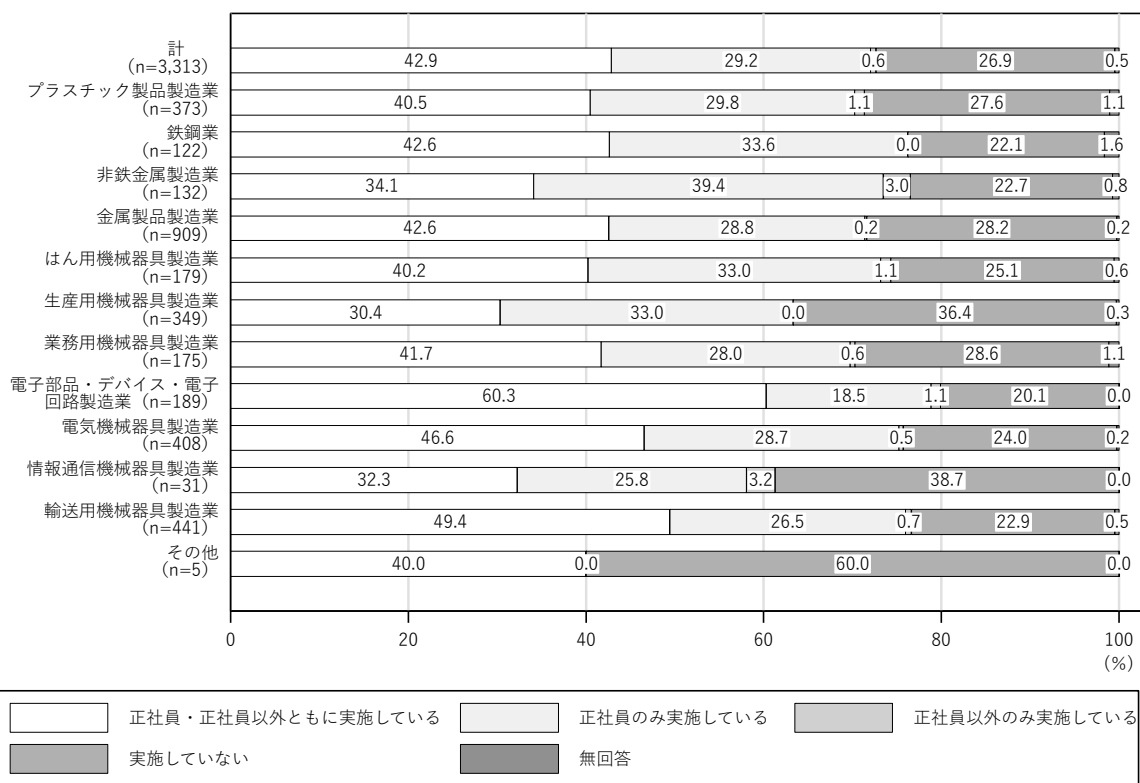
従業員の職業能力開発・向上のための「計画的な OJT」を実施しているか尋ねたところ、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 42.9%、「正社員のみ実施している」が 29.2%、「正社員以外のみ実施している」が 0.6%で、合計すると 7 割超 (72.7%) の企業で何らかの「計画的な OJT」を実施している。

業種別にみると、何らかの「計画的な OJT」を実施している割合は、「その他」を除けば「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(79.9%) が最も高く、「情報通信機械器具製造業」(61.3%) が最も低くなっている (図表 3-1-4)。

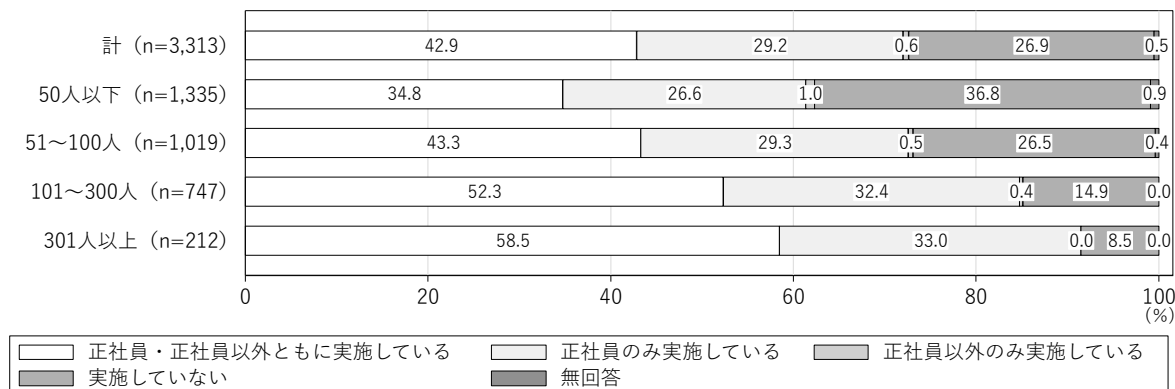
規模別にみると、規模の大きい企業ほど実施している割合は高く、「301 人以上」では正社員に対して実施している企業の割合は 9 割を超える (91.5%) (図表 3-1-5)。

² 日常の業務に就きながら行われる教育訓練 (OJT : On the Job Training) のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

図表 3-1-4 「計画的な OJT」の実施状況(業種別)



図表 3-1-5 「計画的な OJT」の実施状況(規模別)



4. 計画的なOJTの内容

何らかの「計画的な OJT」を実施している企業 (n=2,407) に対し、どのようなことを実施しているか尋ねたところ (複数回答)、「身につけるべき知識や技能を示す取り組み」が 77.1%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」(69.3%)、「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる取り組み」(47.7%)、「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」(42.4%) などとなっている。

業種別にみると、「仕事を行う上での心構えを示す取り組み」は「非鉄金属製造業」(51.5%)、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(51.0%) で半数超となっている。「課題を与えて、

「解決策を検討させる取り組み」は「情報通信機械器具製造業」（47.4％）で特に高くなっている。

規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど実施している割合が高い傾向にある。「課題を与えて、解決策を検討させる取り組み」は特に「301人以上」（41.2％）が4割超と高い割合になっている（図表 3-1-6）。

図表 3-1-6 「計画的な OJT」の内容（複数回答、業種別、規模別、単位：％）

	n	会社の方針を説明する取組	会社の人材育成方針の説明	仕事を任せる取組	身に覚えのある取組	仕事の内容を説明する取組	仕事の内容を体験させる取組	主に、関連する業務のほかに、経験させる	作業標準書や作業手順書の活用	課題を与えて、解決策を検討させる取組	目指すべき仕事や役割を示す取組	その他	無回答
計	2,407	33.4	18.7	42.4	77.1	47.7	38.2	69.3	23.9	30.7	1.0	0.0	
業種	プラスチック製品製造業	266	31.2	18.0	43.2	75.6	48.5	36.8	73.3	23.7	33.1	1.5	0.4
	鉄鋼業	93	18.3	19.4	43.0	77.4	49.5	37.6	68.8	23.7	24.7	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	101	35.6	15.8	51.5	84.2	46.5	41.6	68.3	26.7	39.6	4.0	0.0
	金属製品製造業	651	35.5	16.1	40.1	76.2	48.8	37.3	67.1	20.7	27.2	0.9	0.0
	はん用機械器具製造業	133	27.8	16.5	34.6	81.2	47.4	33.1	66.2	24.8	30.1	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	221	37.1	21.7	39.4	82.4	53.8	37.1	58.4	25.3	31.2	1.4	0.0
	業務用機械器具製造業	123	38.2	17.1	48.0	74.0	53.7	35.8	58.5	22.8	30.9	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	151	40.4	25.2	51.0	76.2	41.7	42.4	78.8	28.5	38.4	0.0	0.0
	電気機械器具製造業	309	33.7	18.8	41.4	79.6	44.7	36.2	68.3	24.3	30.4	1.6	0.0
	情報通信機械器具製造業	19	42.1	15.8	42.1	73.7	36.8	42.1	68.4	47.4	15.8	5.3	0.0
	輸送用機械器具製造業	338	28.7	21.0	43.5	72.5	44.4	43.8	79.6	24.9	32.0	0.3	0.0
その他	2	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	832	31.4	16.1	39.1	75.7	50.7	34.9	62.9	21.9	27.4	1.3	0.1
	51～100人	745	32.1	18.7	40.7	75.2	47.8	38.4	67.1	20.3	30.2	0.8	0.0
	101～300人	636	35.4	20.0	45.9	79.7	43.7	40.3	76.6	25.5	32.5	0.6	0.0
	301人以上	194	40.7	25.3	51.5	82.0	46.9	45.4	80.9	41.2	40.2	1.5	0.0

5. OFF-JT³の実施状況

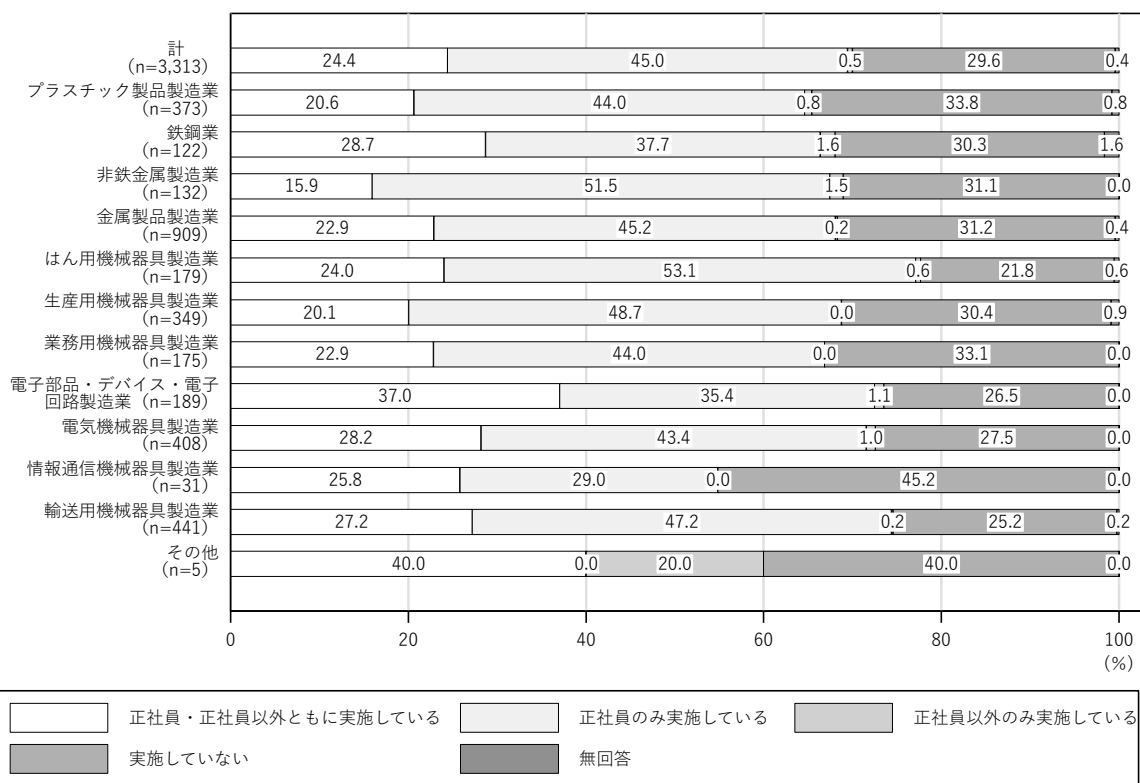
従業員の職業能力開発・向上のための OFF-JT を実施しているか尋ねたところ、「正社員・正社員以外ともに実施している」が 24.4％、「正社員のみ実施している」が 45.0％、「正社員以外のみ実施している」が 0.5％で、合計すると約 7 割（70.0％）の企業で何らかの OFF-JT を実施している。

業種別にみると、何らかの OFF-JT を実施している割合は「はん用機械器具製造業」（77.7％）が最も高く、「情報通信機械器具製造業」（54.8％）が最も低くなっている（図表 3-1-7）。

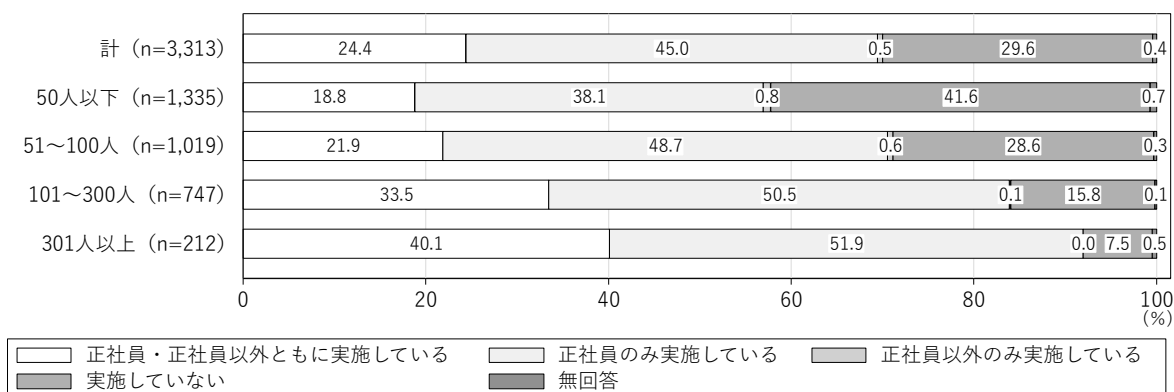
規模別にみると、規模の大きい企業ほど実施している割合は高く、「301人以上」では正社員に対して実施している企業の割合は 9 割を超える（92.0％）（図表 3-1-8）。

³ 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を 1 か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

図表 3-1-7 OFF-JT の実施状況(業種別)



図表 3-1-8 OFF-JT の実施状況(規模別)



6. デジタル技術に関する内容で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=2,319) に対し、デジタル技術に関する内容の OFF-JT として、どのようなことを実施しているか尋ねると (複数回答)、49.0%と約半数の企業が「実施していない」と回答し、実施している企業があげた内容としては、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」が 25.4%で、「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」が 23.1%などという結果となっている。

業種別にみると、多くの項目で「情報通信機械器具製造業」が実施している割合が高くなっている。「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」は、

「情報通信機械器具製造業」(29.4%)のほか、「業務用機械器具製造業」(27.4%)、「生産用機械器具製造業」(21.7%)が2割を超えている。

規模別にみると、ほとんどの項目で規模が大きいほど実施している割合が高い傾向にある。「デジタル技術で収集したデータの分析」は300人以下では1割に満たないが、「301人以上」では17.4%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」は300人以下では2割台だが、「301人以上」では41.5%となっている(図表3-1-9)。

図表 3-1-9 デジタル技術に関する内容で OFF-JT として実施していること(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

	n	他社で開発された製品・サービスをつかいこなす	プログラミン グ・システ ム開発	デジタル技術の 活用・応用 の自社への 導入	デジタル技術 の分析で 収集した	一般的な知識・ 技術の習得 に関する	国内のデジタル 技術の把握	成 法 活 用 で け る デ ジ タ ル 育 技	管 理 者 向 け の デ ジ タ ル 育 技	そ の 他	実 施 し て い な い	無 回 答
計	2,319	16.9	8.7	23.1	7.8	25.4	5.2	4.4	1.5	49.0	0.1	
業 種	プラスチック製品製造業	244	14.3	5.7	23.4	8.6	23.8	3.7	4.9	1.2	52.9	0.0
	鉄鋼業	83	15.7	4.8	15.7	6.0	27.7	0.0	7.2	1.2	47.0	0.0
	非鉄金属製造業	91	15.4	8.8	28.6	9.9	23.1	6.6	5.5	3.3	50.5	0.0
	金属製品製造業	621	15.5	7.2	22.4	7.1	21.6	4.8	4.8	1.4	52.3	0.0
	はん用機械器具製造業	139	18.0	8.6	21.6	4.3	28.1	5.8	2.2	2.2	45.3	1.4
	生産用機械器具製造業	240	21.7	8.3	19.2	6.3	27.1	5.8	5.0	0.8	46.3	0.0
	業務用機械器具製造業	117	27.4	11.1	22.2	7.7	31.6	7.7	2.6	0.9	44.4	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	139	12.2	10.8	23.0	11.5	23.7	2.9	2.9	1.4	48.2	0.0
	電気機械器具製造業	296	17.2	13.5	27.0	8.4	31.1	5.7	3.7	1.4	44.3	0.0
	情報通信機械器具製造業	17	29.4	29.4	23.5	11.8	41.2	23.5	0.0	0.0	23.5	0.0
	輸送用機械器具製造業	329	15.8	7.9	24.6	8.8	24.6	6.1	4.9	2.1	51.4	0.3
その他	3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	
従 業 員 規 模	50人以下	771	17.0	7.3	18.7	6.6	21.7	4.3	4.5	1.8	52.9	0.1
	51~100人	725	15.2	6.5	21.2	6.8	22.6	4.3	4.0	1.2	52.8	0.0
	101~300人	628	16.7	10.8	27.1	7.5	28.3	5.6	3.3	1.0	46.0	0.2
	301人以上	195	23.6	15.9	34.9	17.4	41.5	11.3	8.7	3.1	29.2	0.5

7. 本人の希望に基づく、デジタル技術に関するOFF-JTの機会の提供

デジタル技術に関する OFF-JT のうち、「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」「プログラミング・システム開発」「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」「デジタル技術で収集したデータの分析」のいずれかを実施している企業(n=824)に対して、デジタル技術に関連する業務に従事していない従業員でも、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。「与えている」が64.6%、「与えていない」が35.0%となっている。

規模別にみると、「与えている」とする割合は規模が大きいほど高く、「50人以下」では60.7%だが、「301人以上」では71.1%となっている(図表3-1-10)。

図表 3-1-10 本人の希望に基づく、デジタル技術に関する OFF-JT の機会の提供(規模別、単位:%)

	n	与えている	与えていない	無回答
計	824	64.6	35.0	0.5
50人以下	242	60.7	38.4	0.8
51～100人	243	65.8	33.7	0.4
101～300人	242	64.5	35.5	0.0
301人以上	97	71.1	27.8	1.0

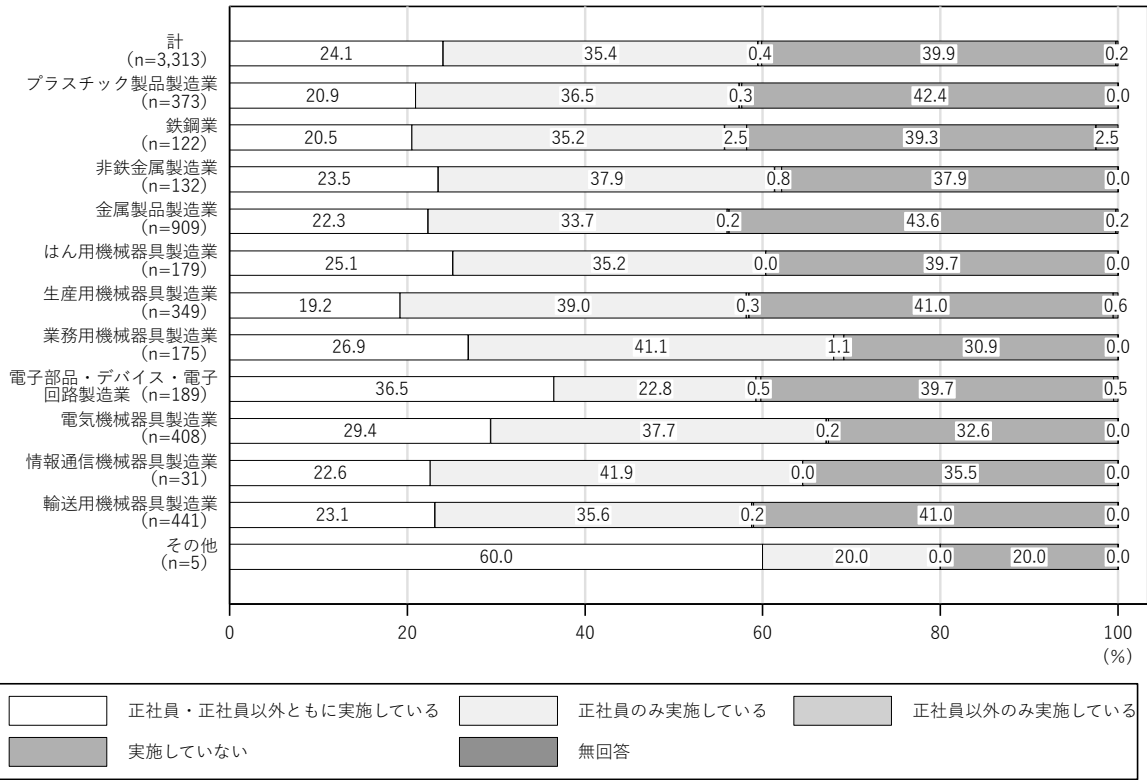
8. 自己啓発の支援

従業員の自己啓発に対する支援を行っ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 24.1%、「正社員のみ実施している」が 35.4%、「正社員以外のみ実施している」が 0.4%で、合計すると約 6 割 (59.9%) の企業で何らかの自己啓発に対する支援を行っており、「実施していない」が 39.9%となっている。

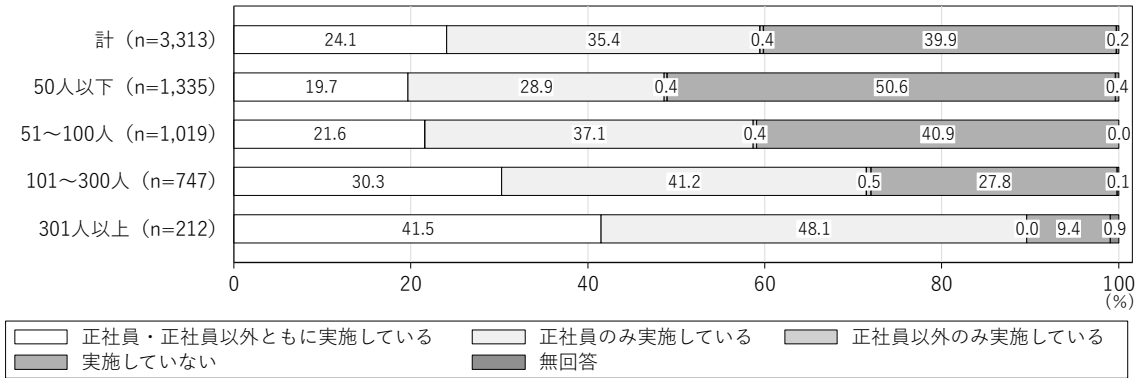
業種別にみると、何らかの自己啓発に対する支援を行っている割合は、「その他」を除けば「業務用機械器具製造業」(69.1%) が最も高く、「金属製品製造業」(56.2%) が最も低い(図表 3-1-11)。

規模別にみると、規模の大きい企業ほど支援を実施している割合は高く、「301人以上」では正社員に対して約 9 割 (89.6%) の企業が支援を実施している(図表 3-1-12)。

図表 3-1-11 自己啓発に対する支援の実施状況(業種別)



図表 3-1-12 自己啓発に対する支援の実施状況(規模別)



9. 自己啓発支援の内容

何らかの自己啓発に対する支援を行っている企業 (n=1,984) に、どのような支援を行っているか尋ねたところ (複数回答)、「受講料などの金銭的支援」(83.8%) が 8 割を超えて特に割合が高く、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」(41.7%) と「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」(39.3%) が 4 割前後に及んでいる。

業種別にみると、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」(31.0%) が 3 割を超えている。「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」は「情報通信機械器具製造業」(60.0%)、「プラスチック製品製造業」(46.5%)、「はん用機械器具製造業」(45.4%)、「鉄鋼業」(45.1%) で 4 割を超えている。

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」は規模が大きいほど割合が高くなっている (図表 3-1-13)。

図表 3-1-13 自己啓発支援の内容(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

	n	受講料などの金銭的支援	社内での自主的な勉強会	教育訓練の両方を含む(有給付、無給付)	就業時間の配慮	教育訓練機関、通信教育	自己啓発の提示	自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬	自己啓発の取組みに検討	その他	無回答	
計	1,984	83.8	24.9	10.0	24.4	41.7	26.9	39.3	27.5	0.2	0.1	
業種	プラスチック製品製造業	215	83.7	23.3	12.1	28.4	45.1	30.7	46.5	28.8	0.0	0.0
	鉄鋼業	71	83.1	21.1	16.9	19.7	45.1	25.4	45.1	25.4	0.0	0.0
	非鉄金属製造業	82	91.5	24.4	7.3	25.6	39.0	24.4	31.7	23.2	0.0	0.0
	金属製品製造業	511	83.0	24.5	11.7	27.4	39.9	24.5	38.0	28.6	0.0	0.0
	はん用機械器具製造業	108	86.1	25.9	13.9	21.3	45.4	25.0	45.4	26.9	0.0	0.0
	生産用機械器具製造業	204	82.4	25.5	8.3	21.1	39.2	29.4	35.8	32.8	1.0	0.5
	業務用機械器具製造業	121	83.5	24.0	5.8	14.9	39.7	27.3	30.6	27.3	0.8	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	113	86.7	31.0	7.1	21.2	48.7	32.7	38.9	26.5	0.0	0.0
	電気機械器具製造業	275	84.4	26.5	6.9	23.6	42.2	26.9	40.0	26.9	0.4	0.0
	情報通信機械器具製造業	20	80.0	25.0	15.0	15.0	25.0	30.0	60.0	10.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	260	82.3	23.1	9.6	27.7	42.3	25.4	39.2	24.6	0.0	0.0	
その他	4	75.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	654	79.2	24.2	12.7	28.0	35.2	27.8	32.6	27.4	0.2	0.0
	51~100人	602	84.1	22.6	10.5	22.4	41.2	24.3	40.0	26.6	0.5	0.2
	101~300人	538	87.4	26.6	6.5	22.1	44.6	25.8	43.1	29.9	0.0	0.0
	301人以上	190	88.9	30.0	8.9	25.3	57.9	34.7	48.9	23.7	0.0	0.0

10. 従業員の育成・能力開発による効果として期待すること

従業員の育成・能力開発による効果として期待することを尋ねたところ（複数回答）、「従業員の能力・スキルの底上げ」（80.7%）の割合が最も高く、以下、「技術水準や品質の向上」（71.7%）、「生産・加工にかかる作業時間の短縮」（61.6%）、「既存の従業員のモチベーションの向上」（56.7%）、「不良率の低下」（56.3%）などとなっている。

業種別にみると、「その他」を除けばいずれの業種も「従業員の能力・スキルの底上げ」は7割超、「技術水準や品質の向上」は6割超、「既存の従業員のモチベーションの向上」は5割超となっている。「不良率の低下」は「金属製品製造業」（63.5%）、「プラスチック製品製造業」（63.3%）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（62.4%）で6割を超えている。

「従業員の離職率の低下」は「鉄鋼業」（42.6%）が4割を超えている。

具体的な期待項目について規模別にみると、「従業員の能力・スキルの底上げ」「従業員の離職率の低下」「高付加価値製品・商品の開発」などは規模が大きいほど割合が高い。「注文に対する柔軟な対応の促進」は規模が小さいほど割合が高い。「従業員の能力・スキルの底上げ」はいずれの規模でも最も割合が高く、また「技術水準や品質の向上」はいずれの規模でも2番目に割合が高い。なお、「特に期待することはない」は規模が小さくなるほどやや高くなっている（図表3-1-14）。

図表3-1-14 従業員の育成・能力開発による効果として期待すること（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

	n	売上・利益の向上	技術水準や品質の向上	高付加価値製品・商品の開発	生産・加工にかかる作業時間の短縮	客満足度の向上	製品やサービスに対する顧客の柔軟な対応の促進	不良率の低下	事業分野の拡大	企業イメージの向上	従業員の能力・スキルの底上げ	新卒採用の応募の増加	中途採用の応募の増加	既存の従業員のモチベーションの向上	従業員の仕事へのチャレンジ意欲が高まること	従業員の離職率の低下	異動や配置のしやすさの向上	計画的に異動や配置ができるようになること	新入社員がすぐに仕事を覚えるようになること	経験のある従業員の指導力の向上	その他	特に期待することはない	無回答	
計	3,313	49.8	71.7	24.4	61.6	37.9	22.5	56.3	11.3	16.1	80.7	16.0	16.3	56.7	49.8	30.0	16.8	14.3	17.8	36.4	0.3	1.4	0.1	
業種	プラスチック製品製造業	373	50.7	71.0	21.2	62.2	37.0	19.6	63.3	9.9	13.7	80.7	14.2	14.2	57.9	47.2	30.6	11.8	11.8	15.5	40.5	0.3	2.7	0.0
	鉄鋼業	122	46.7	66.4	13.9	56.6	38.5	23.0	49.2	6.6	19.7	80.3	23.0	22.1	58.2	53.3	42.6	19.7	19.7	24.6	32.0	0.8	1.6	0.0
	非鉄金属製造業	132	46.2	68.9	22.7	59.1	34.8	27.3	57.6	9.1	14.4	76.5	13.6	12.1	58.3	41.7	30.3	17.4	18.2	15.2	40.2	0.0	2.3	0.0
	金属製品製造業	909	53.7	74.5	23.0	67.2	41.8	25.4	63.5	11.2	17.1	79.6	15.8	17.9	56.8	49.7	30.1	18.0	15.3	20.0	38.5	0.6	0.8	0.1
	はん用機械器具製造業	179	46.4	72.6	31.3	59.2	34.1	19.6	49.2	7.8	14.5	79.9	14.0	15.6	55.3	43.6	27.9	11.2	8.4	14.0	32.4	0.0	1.7	1.1
	生産用機械器具製造業	349	48.7	77.7	29.8	61.6	38.7	23.2	43.6	13.5	16.9	84.5	12.0	12.0	52.7	51.6	24.9	16.0	12.6	15.8	37.5	0.0	1.1	0.0
	業務用機械器具製造業	175	52.6	72.6	33.7	57.7	42.3	29.1	45.7	13.7	14.3	84.6	18.9	20.0	60.0	59.4	37.7	12.6	12.6	16.0	37.1	0.0	0.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	51.9	64.6	23.8	54.0	37.6	21.2	62.4	12.7	16.4	76.2	12.7	12.7	59.3	54.0	24.9	22.2	15.9	15.3	30.7	0.0	2.1	0.5
	電気機械器具製造業	408	48.8	71.3	27.9	58.3	36.5	18.6	50.7	12.0	17.2	81.6	16.4	14.5	56.1	49.8	27.5	14.5	13.0	16.9	31.9	0.5	0.7	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	64.5	74.2	29.0	45.2	41.9	22.6	35.5	25.8	19.4	83.9	19.4	12.9	51.6	64.5	22.6	9.7	16.1	16.1	45.2	0.0	3.2	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	42.9	67.1	19.5	61.7	32.2	20.0	58.5	11.3	15.0	81.6	19.7	20.0	56.9	48.5	32.2	22.9	17.0	20.0	35.4	0.5	2.0	0.0
	その他	5	80.0	60.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	0.0	60.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模	50人以下	1,335	50.6	73.3	21.2	61.0	38.1	25.0	56.6	11.0	15.1	75.9	10.0	13.8	52.7	43.4	26.6	14.7	12.3	16.6	36.4	0.5	2.0	0.3
	51～100人	1,019	48.2	69.6	22.3	61.4	38.1	22.6	55.5	11.0	15.7	82.1	15.1	16.4	53.5	50.3	27.8	16.3	12.6	14.6	35.2	0.2	1.6	0.0
	101～300人	747	49.9	72.8	29.6	63.3	37.6	19.4	58.1	11.0	17.7	85.1	23.7	18.6	63.3	55.3	36.0	19.4	17.5	21.2	38.6	0.1	0.5	0.0
	301人以上	212	51.9	68.4	36.8	59.4	37.7	17.9	51.9	16.0	18.9	89.2	30.2	23.6	74.5	67.9	41.0	24.1	24.5	29.2	34.9	0.5	0.0	0.0

11. 従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備

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尋ねたところ（複数回答）、「改善提案の奨励」（47.3％）の割合が最も高く、以下、「能力評価制度の導入」（37.3％）、「自社の技能マップの作成」（27.9％）、「目標管理を通じた能力の棚卸し」（27.3％）、「小集団活動やQCサークルの奨励」（26.1％）などとなっている。

業種別にみると、「メンター制度やチューター制度など先輩社員が新入社員をサポートする制度の導入」は「情報通信機械器具製造業」（22.6％）、「業務用機械器具製造業」（20.0％）で2割以上となっている。「小集団活動やQCサークルの奨励」は「輸送用機械器具製造業」（37.2％）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（32.3％）で3割を超えている。

規模別にみると、軒並み規模が大きいほど実施割合が高くなっており、特に「小集団活動やQCサークルの奨励」「目標管理を通じた能力の棚卸し」「個人ごとの育成計画の作成」「メンター制度やチューター制度など先輩社員が新入社員をサポートする制度の導入」は規模による差が大きい（図表 3-1-15）。

図表 3-1-15 従業員の育成・能力開発にあたって行っている環境整備（複数回答、業種別、規模別、単位：％）

	n	目標管理を通じた能力の棚卸し	能力評価制度の導入	個人ごとの育成計画の作成	キャリアアコンサルタントの活用	メンター制度やチューター制度が新入社員をサポートする制度の導入	社内公募制度の導入	社内広報等によるロールモデルの共有	自社の技能マップの作成	改善提案の奨励	小集団活動やQCサークルの奨励	自主的な研究開発への会社提供	その他	特に何も行っていない	無回答	
計	3,313	27.3	37.3	23.2	5.2	14.2	3.6	1.1	27.9	47.3	26.1	4.9	1.1	15.7	0.1	
業種	プラスチック製品製造業	373	29.5	39.1	24.1	6.2	12.9	3.2	0.8	26.8	45.3	28.4	4.8	0.5	13.9	0.0
	鉄鋼業	122	31.1	43.4	21.3	5.7	17.2	4.1	1.6	29.5	47.5	29.5	4.9	0.8	15.6	0.0
	非鉄金属製造業	132	29.5	34.8	23.5	4.5	17.4	2.3	0.8	22.7	46.2	28.0	4.5	1.5	18.2	0.0
	金属製品製造業	909	24.1	37.8	18.8	5.3	10.3	1.8	0.8	29.6	44.7	22.7	5.4	1.5	17.7	0.1
	はん用機械器具製造業	179	26.8	36.9	23.5	4.5	11.7	2.8	0.6	29.1	46.9	25.1	3.4	1.7	19.0	0.6
	生産用機械器具製造業	349	26.1	35.2	21.2	4.6	19.2	4.3	0.6	26.4	44.4	20.3	3.4	0.6	16.6	0.0
	業務用機械器具製造業	175	30.9	40.0	20.0	4.6	20.0	5.7	1.1	20.6	41.7	16.0	10.9	0.0	16.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	33.9	41.8	28.6	4.2	16.4	4.8	0.5	26.5	50.3	32.3	2.6	1.1	13.8	0.0
	電気機械器具製造業	408	28.7	36.5	28.7	5.1	14.5	4.9	2.0	31.6	49.3	25.2	5.6	1.0	13.2	0.0
	情報通信機械器具製造業	31	12.9	32.3	16.1	9.7	22.6	6.5	0.0	6.5	29.0	25.8	0.0	0.0	22.6	0.0
	輸送用機械器具製造業	441	27.2	33.6	27.7	5.7	14.1	5.0	1.8	28.6	58.3	37.2	4.1	1.4	12.5	0.5
その他	5	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	
従業員規模	50人以下	1,335	20.4	30.8	17.2	4.0	9.4	1.3	0.7	24.2	38.1	15.1	5.2	1.3	23.9	0.1
	51～100人	1,019	24.6	36.6	23.7	4.8	13.2	2.0	0.4	27.6	48.6	23.4	4.4	1.0	14.7	0.2
	101～300人	747	36.5	45.2	28.6	6.0	17.8	6.0	1.1	31.9	57.0	39.2	4.3	1.1	6.3	0.0
	301人以上	212	51.9	53.3	39.2	11.8	36.3	17.5	6.1	38.2	65.6	62.7	7.1	0.5	1.9	0.0

12. 行っている職業能力評価⁴

行っている職業能力評価を正社員・正社員以外のそれぞれについて尋ねた（複数回答）。正社員については、「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 66.4％、

⁴ 職業に必要な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をいう。

「評価を行っていない」が 24.7%、「既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている」が 20.3%、「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」が 4.1% となっている。

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」はいずれの業種でも半数を超えている。

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」は規模が大きいほど割合が高い。「評価を行っていない」は規模が小さいほど割合が高い。

次に正社員以外についてみると、「評価を行っていない」が 46.0%、「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 40.5%、「既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている」が 9.8%、「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」が 2.1%となっている。正社員と比べると、「評価を行っていない」が約 21 ポイント高い。

業種別にみると、「その他」を除けば、いずれの業種も「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 3 割を超えている。

規模別にみると、正社員とは異なり、「評価を行っていない」について、規模による違いはそれほどみられない（図表 3-1-16）。

図表 3-1-16 行っている職業能力評価（複数回答、業種別、規模別、単位：％）

	n	正社員					正社員以外								
		基 づ が き 評 価 し た 行 っ て い る に な る	厚 生 労 働 省 や 業 界 団 体 が 作 成 し た 評 価 基 準 に 基 づ き 評 価 を 行 っ て い る	行 っ て い る 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	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	基 づ が き 評 価 し た 行 っ て い る に な る	厚 生 労 働 省 や 業 界 団 体 が 作 成 し た 評 価 基 準 に 基 づ き 評 価 を 行 っ て い る	行 っ て い る 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	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
計	3,313	4.1	66.4	20.3	24.7	0.3	2.1	40.5	9.8	46.0	7.9				
業 種	プラスチック製品製造業	373	4.6	66.0	26.3	22.8	0.3	1.6	40.5	9.4	46.1	7.8			
	鉄鋼業	122	3.3	68.9	20.5	25.4	0.8	2.5	34.4	7.4	52.5	9.8			
	非鉄金属製造業	132	3.8	68.2	21.2	22.0	0.8	3.0	44.7	11.4	43.2	6.8			
	金属製品製造業	909	3.9	66.4	22.2	22.9	0.2	2.1	40.2	12.7	43.5	8.7			
	はん用機械器具製造業	179	4.5	67.6	16.8	26.3	0.0	2.2	39.7	5.6	50.8	7.3			
	生産用機械器具製造業	349	4.6	61.0	16.6	30.9	0.3	2.6	34.1	6.0	53.0	8.3			
	業務用機械器具製造業	175	4.6	69.1	16.0	25.1	0.0	1.1	38.3	8.6	48.0	8.6			
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	4.2	70.4	19.6	20.6	0.0	2.6	55.6	10.6	31.7	5.3			
	電気機械器具製造業	408	4.7	65.9	18.6	26.7	0.2	2.2	44.1	11.3	42.9	7.6			
	情報通信機械器具製造業	31	3.2	54.8	16.1	35.5	0.0	0.0	32.3	3.2	61.3	6.5			
	輸送用機械器具製造業	441	2.9	67.8	19.5	23.8	0.9	1.8	38.5	8.6	49.9	7.3			
その他	5	20.0	60.0	20.0	40.0	0.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0				
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	3.5	59.0	19.9	30.9	0.2	1.3	36.0	9.4	48.4	9.7			
	51～100人	1,019	4.0	67.9	20.3	23.3	0.3	2.4	40.4	10.0	46.1	7.7			
	101～300人	747	5.2	73.9	21.7	18.2	0.5	3.2	45.1	11.2	42.8	6.0			
	301人以上	212	3.8	79.7	18.9	15.1	0.5	1.9	52.4	6.6	41.0	4.7			

13. 従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるために取り組んでいること

従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるために取り組んでいることを、正社員・正社員以外のそれぞれについて尋ねた（複数回答）。

正社員については、「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」（63.9%）の割合が最も高く、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」（31.6%）、「特に何も行っていない」（21.2%）、「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」（13.1%）などとなっている。

業種別にみると、「その他」を除けば、「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」はいずれも半数超となっている。「社内公募制の導入」は「情報通信機械器具製造業」（6.5%）が最も高く、次いで「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（5.3%）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」はいずれも6割超となっている。「特に何も行っていない」は規模が小さいほど割合が高い（図表3-1-17）。

図表 3-1-17 従業員が身に付けた能力・スキルを実務で発揮できるために取り組んでいること
（複数回答、正社員、業種別、規模別、単位：%）

		当ル身 への 関 連 す る 能 力 の 異 動 す る 能 力 の 配 置 転 換 ・ ス キ ル の 考 慮	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	社 内 公 募 制 度 の 導 入	社 内 フ リ ー エ ー ジ ェ ン の 導 入	社 内 副 業 制 度 の 導 入	導 社 内 ベ ン チ ャ ー 制 度 の 導 入	能 力 ・ ス キ ル の 考 慮 に 付 け た 等	プ ロ ジ ェ ク ト チ ー ム 等 の 人 選	復 帰 し て 行 く た ら の 制 度 の 設 定	退 職 し て 学 び 直 す	そ の 他 の 支 援	特 に 何 も 行 っ て い な い	無 回 答
	n													
	計	3,313	31.6	63.9	2.7	1.3	2.5	0.6	13.1	1.8	0.8	21.2	0.3	
業 種	プラスチック製品製造業	373	28.7	63.8	2.4	0.5	1.6	0.0	14.2	1.3	0.0	23.9	0.3	
	鉄鋼業	122	35.2	63.1	3.3	1.6	2.5	0.8	13.9	0.0	0.8	19.7	0.0	
	非鉄金属製造業	132	31.8	65.9	0.8	2.3	3.8	0.0	16.7	3.8	0.0	22.7	0.8	
	金属製品製造業	909	30.1	63.7	1.5	1.1	2.4	0.4	10.5	1.4	0.7	20.5	0.3	
	はん用機械器具製造業	179	29.1	65.9	1.7	0.0	1.7	0.0	9.5	1.7	1.1	21.2	0.0	
	生産用機械器具製造業	349	31.2	65.9	2.9	2.0	2.3	0.9	14.0	2.9	0.6	20.9	0.0	
	業務用機械器具製造業	175	32.0	60.0	2.3	1.7	1.7	0.6	16.6	2.9	1.1	22.3	0.0	
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	36.0	64.0	5.3	4.2	3.2	2.1	15.3	3.7	3.2	21.7	0.0	
	電気機械器具製造業	408	33.8	63.0	4.7	1.2	3.2	1.2	15.4	1.7	1.5	19.9	0.5	
	情報通信機械器具製造業	31	19.4	54.8	6.5	0.0	0.0	0.0	16.1	0.0	3.2	25.8	0.0	
	輸送用機械器具製造業	441	33.6	64.6	2.9	0.7	2.9	0.5	12.5	1.1	0.5	21.3	0.7	
その他	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0		
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	28.1	60.9	0.6	1.0	2.8	0.6	9.4	1.5	0.6	25.8	0.3	
	51～100人	1,019	30.5	63.6	1.9	0.9	1.4	0.6	13.2	1.5	0.5	21.2	0.2	
	101～300人	747	36.1	68.0	4.0	1.5	2.1	0.4	16.7	1.6	1.5	16.1	0.5	
	301人以上	212	42.5	69.3	15.1	4.7	6.6	1.4	24.1	6.1	1.9	10.8	0.0	

次に正社員以外についてみると、「特に何も行っていない」（43.2%）の割合が最も高く、以下、「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」（38.0%）、「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」（16.0%）などとなっている。

業種別にみると、「その他」を除けば、「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」はいずれも3～5割程度となっている。「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」は「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（24.3%）が最も高い。

規模別にみると、それほど違いはみられない。「特に何も行っていない」は正社員では規模が小さいほど割合が高くなっているが、正社員以外では規模による差はみられない（図表3-1-18）。

図表 3-1-18 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取り組んでいること
（複数回答、正社員以外、業種別、規模別、単位：%）

	n	当身に 関する 異動・ 配置 転換・ ス 担	身に 付けた 能力・ スキル を 指 示	そ の ま ま の 配 置 に 関 連 す る 業 務 を 指 示	社 内 公 募 制 度 の 導 入	社 内 フ リ ー エ ー ジ エ ン の 導 入	社 内 副 業 制 度 の 導 入	社 内 ベ ン チ ャ ー 制 度 の 導 入	能 力 ・ 選 び 取 り 上 げ の 考 慮	プ ロ ジ ェ ク ト チ ーム の 考 慮	復 帰 し 得 る 制 度 の 設 定	退 職 し て 学 び 直 す る 機 会 の 設 定	そ の 他 の 支 援	特 に 何 も 行 っ て い な い	無 回 答
計	3,313	16.0	38.0	1.0	0.6	1.9	0.3	4.4	0.9	0.5	43.2	9.7			
業 種	プラスチック製品製造業	373	13.9	34.9	1.9	0.3	1.6	0.0	3.8	0.3	0.3	47.2	8.8		
	鉄鋼業	122	16.4	35.2	0.8	0.8	2.5	0.8	4.9	0.8	0.0	45.1	9.8		
	非鉄金属製造業	132	14.4	34.8	0.0	0.8	3.8	0.0	6.1	1.5	0.0	46.2	12.1		
	金属製品製造業	909	16.5	39.9	0.8	0.6	2.1	0.3	4.2	1.1	0.7	39.6	10.8		
	はん用機械器具製造業	179	16.2	36.9	1.1	0.6	1.7	0.6	2.2	1.7	0.6	41.9	11.7		
	生産用機械器具製造業	349	15.8	37.2	0.9	0.6	0.9	0.3	3.4	1.1	0.6	45.3	9.5		
	業務用機械器具製造業	175	12.6	34.3	1.1	0.6	1.1	0.0	4.6	0.6	0.6	48.0	8.6		
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	24.3	47.1	2.6	1.6	2.6	0.5	6.3	1.6	1.1	33.3	6.3		
	電気機械器具製造業	408	18.1	41.9	0.7	0.7	1.7	0.7	5.6	0.5	0.7	39.5	8.8		
	情報通信機械器具製造業	31	9.7	29.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	3.2	54.8	6.5		
輸送用機械器具製造業	441	13.6	34.0	0.5	0.2	2.0	0.2	4.3	0.7	0.2	49.9	8.8			
その他	5	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0			
従 業 員 規 模	50人以下	1,335	14.6	36.1	0.6	0.7	2.5	0.4	3.4	1.0	0.5	43.7	11.2		
	51～100人	1,019	16.7	37.4	0.9	0.4	1.2	0.3	4.7	0.7	0.3	43.5	9.8		
	101～300人	747	17.1	41.5	1.6	0.7	1.6	0.4	5.1	0.8	1.1	41.6	7.5		
	301人以上	212	17.9	40.1	1.4	0.5	1.9	0.0	7.1	1.4	0.0	43.9	7.1		

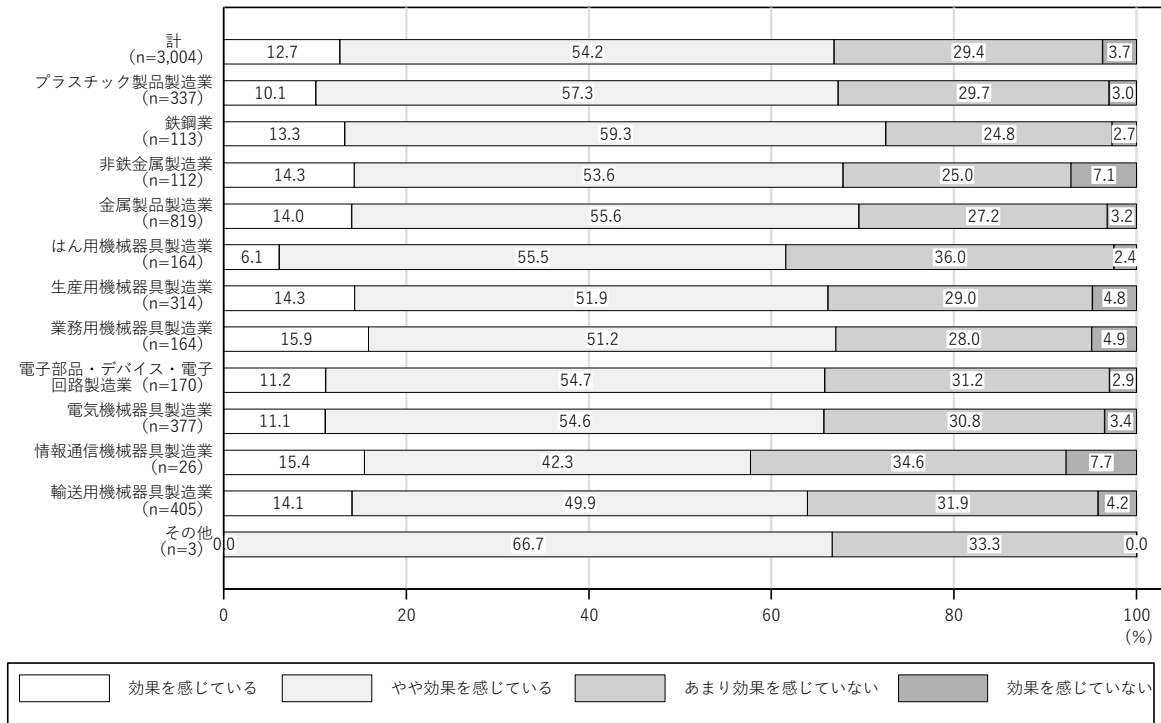
14. 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感

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を、どの程度実感しているか尋ねた。「従業員の育成・能力開発を行っていない」とする企業を除いた「能力開発実施企業」（以下同じ）で、経営面での効果を感じている割合を集計したところ、「効果を感じている」が12.7%、「やや効果を感じている」が54.2%となり、両者を合わせた66.9%の企業が経営面への効果を実感している。

業種別にみると、効果を実感している（「効果を感じている」+「やや効果を感じている」）とする割合は「鉄鋼業」（72.6%）が最も高く、「情報通信機械器具製造業」（57.7%）が最も低い（図表3-1-19）。

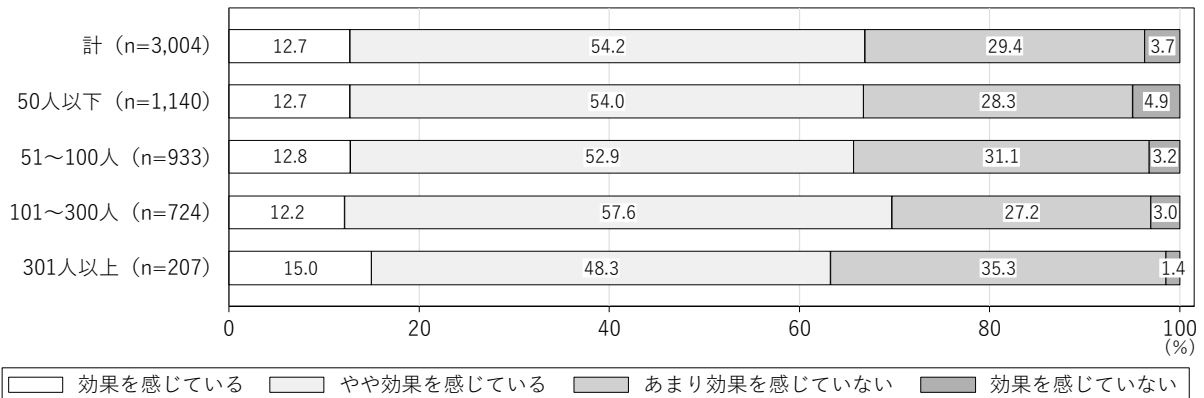
規模別にみると、違いはそれほどみられない（図表3-1-20）。

図表 3-1-19 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(業種別)



注) 「無回答」および「従業員の育成・能力開発を行っていない」を除く。

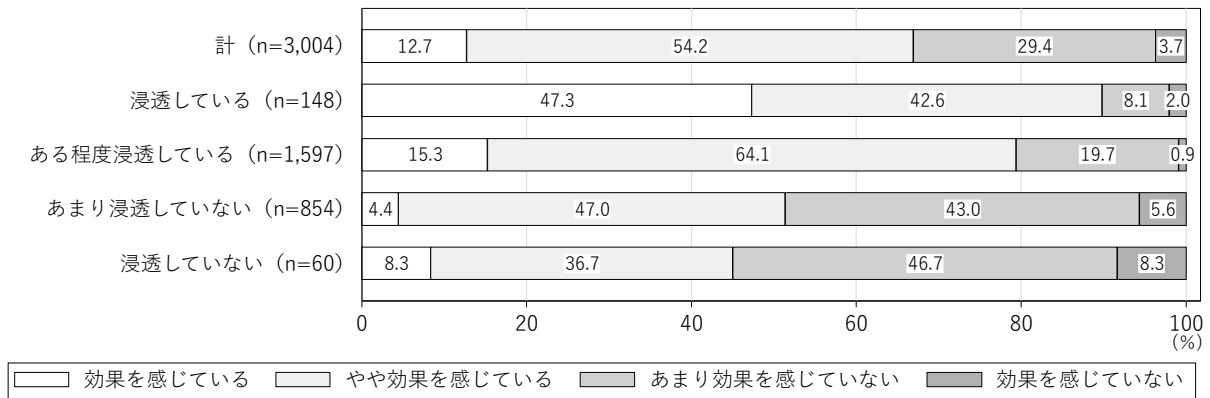
図表 3-1-20 従業員の育成・能力開発を行うことによる経営面への効果の実感(規模別)



注) 「無回答」および「従業員の育成・能力開発を行っていない」を除く。

人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別にみると、方針が浸透しているほど、経営面への効果を実感しているとする割合が高く、「浸透していない」では45.0%だが、「浸透している」では89.9%となっている(図表 3-1-21)。

図表 3-1-21 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
(人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)

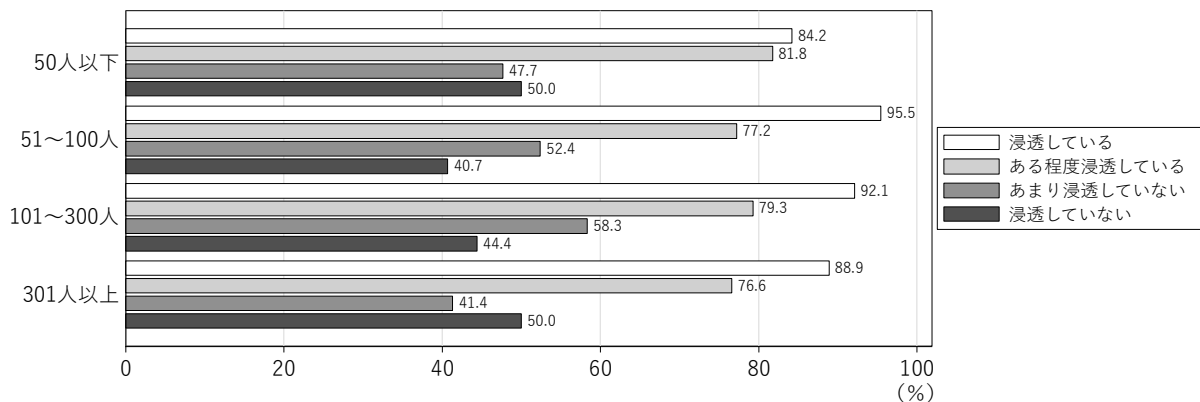


注) 「無回答」および「従業員の育成・能力開発を行っていない」を除く。

経営面への効果について、効果を実感しているとする割合を規模別および人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別にみた。いずれの規模においても、方針が「浸透している」企業において、効果を実感しているとする割合が最も高くなっている。

「51～100人」と「101～300人」では、方針が浸透しているほど効果を実感しているとする割合が高くなっている。方針が「浸透していない」とする企業では、効果を実感している割合はいずれの規模でも半数以下となっている（図表 3-1-22）。

図表 3-1-22 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を実感している割合
(規模別および人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)



注) 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、「効果を感じている」または「やや効果を感じている」とする割合。「無回答」および「従業員の育成・能力開発を行っていない」を除く。サンプルサイズは【50人以下】の「浸透している」が57、「ある程度浸透している」が603、「あまり浸透していない」が306、「浸透していない」が20。【51～100人】の「浸透している」が44、「ある程度浸透している」が465、「あまり浸透していない」が286、「浸透していない」が27。【101～300人】の「浸透している」が38、「ある程度浸透している」が405、「あまり浸透していない」が204、「浸透していない」が9。【301人以上】の「浸透している」が9、「ある程度浸透している」が124、「あまり浸透していない」が58、「浸透していない」が4。

15. 経営面への効果を感じていること

経営面に「効果を感じている」または「やや効果を感じている」とする企業（n=2,010）に、どのような効果を感じているか尋ねたところ（複数回答）、「技術水準や品質の向上」とする割合が74.0%と最も高く、次いで「生産・加工にかかる作業時間の短縮」（64.3%）、「不良率の低下」（49.8%）などとなっている。

業種別にみると、「高付加価値製品・商品の開発」は「業務用機械器具製造業」（27.3%）、「情報通信機械器具製造業」（26.7%）、「生産用機械器具製造業」（26.0%）が2割を超えている。「注文に対する柔軟な促進」は、「プラスチック製品製造業」（18.9%）、「電気機械器具製造業」（19.4%）は2割を下回っている。

規模別にみると、「企業イメージの向上」はおおむね規模が大きいほど割合が高い。「注文に対する柔軟な促進」は規模が小さいほど割合が高い。いずれの規模でも「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」をあげる割合が高い（図表3-1-23）。

図表3-1-23 経営面への効果を感じていること(複数回答、業種別、規模別、単位：%)

	n	売上・利益の向上	技術水準や品質の向上	開発高付加価値製品・商品の	生産・加工にかかる作業時間の短縮	顧客満足度の向上	製品の注進に対する柔軟な対応	不良率の低下	事業分野の拡大	企業イメージの向上	その他	無回答	
計	2,010	37.9	74.0	19.7	64.3	32.4	24.3	49.8	8.8	16.6	1.7	0.0	
業種	プラスチック製品製造業	227	40.5	66.5	17.2	66.1	34.4	18.9	58.6	7.5	14.1	1.3	0.0
	鉄鋼業	82	42.7	68.3	15.9	61.0	30.5	20.7	43.9	8.5	19.5	1.2	0.0
	非鉄金属製造業	76	35.5	75.0	19.7	63.2	26.3	27.6	50.0	6.6	15.8	2.6	0.0
	金属製品製造業	570	40.0	78.1	20.0	67.7	33.7	30.2	53.3	8.4	17.4	1.2	0.0
	はん用機械器具製造業	101	33.7	73.3	17.8	59.4	31.7	20.8	45.5	7.9	13.9	1.0	1.0
	生産用機械器具製造業	208	37.5	78.8	26.0	61.5	31.3	25.0	40.9	10.6	17.8	1.4	0.0
	業務用機械器具製造業	110	46.4	74.5	27.3	57.3	32.7	24.5	37.3	9.1	14.5	3.6	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	112	37.5	71.4	15.2	64.3	31.3	24.1	56.3	10.7	12.5	1.8	0.0
	電気機械器具製造業	248	35.9	73.4	20.6	59.7	33.5	19.4	48.4	8.9	18.5	2.0	0.0
	情報通信機械器具製造業	15	40.0	86.7	26.7	53.3	33.3	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	259	30.5	70.3	15.8	69.1	30.9	22.0	51.0	8.5	17.4	2.7	0.0	
その他	2	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	761	39.6	74.1	19.2	63.1	33.8	28.0	50.1	8.1	15.8	1.8	0.0
	51～100人	613	35.2	75.7	16.3	64.8	29.7	24.0	48.3	9.1	15.3	2.0	0.2
	101～300人	505	38.0	70.9	22.4	66.1	33.7	20.2	50.3	7.5	18.0	0.8	0.0
	301人以上	131	40.5	77.1	28.2	62.6	32.1	19.8	53.4	15.3	22.1	3.8	0.0

何らかの経営面の効果をあげた企業（n=2,009）に、最も大きな効果を感じているものを尋ねたところ「技術水準や品質の向上」が40.8%と割合が最も高く、次いで「生産・加工にかかる作業時間の短縮」（21.6%）、「売上・利益の向上」（10.2%）などとなっている。

業種別にみると、「不良率の低下」は「プラスチック製品製造業」（15.0%）、「電子部品・

デバイス・電子回路製造業」(11.6%)で1割を超えている。

規模別にみると、「製品やサービスに対する顧客満足度の向上」「注文に対する柔軟な促進」は規模が小さいほど割合が高い。いずれの規模でも「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」をあげる割合が高い(図表3-1-24)。

図表3-1-24 経営面への最も大きな効果を感じていること(業種別、規模別、単位:%)

	n	売上・利益の向上	技術水準や品質の向上	開発高付加価値製品・商品の	生産・加工にかかる作業時間	顧客満足度やサービスの向上	注文に対する柔軟な対応の促進	不良率の低下	事業分野の拡大	企業イメージの向上	その他	無回答
計	2,009	10.2	40.8	2.6	21.6	5.6	4.6	8.7	0.9	2.2	1.5	1.2
業種	プラスチック製品製造業	227	10.1	35.7	2.2	24.7	5.3	1.8	15.0	1.8	1.8	0.4
	鉄鋼業	82	11.0	45.1	0.0	24.4	3.7	2.4	7.3	0.0	4.9	0.0
	非鉄金属製造業	76	10.5	43.4	2.6	19.7	3.9	5.3	5.3	0.0	5.3	1.3
	金属製品製造業	570	9.6	38.9	2.6	24.2	5.8	4.9	7.9	0.9	1.8	2.3
	はん用機械器具製造業	100	15.0	47.0	2.0	19.0	3.0	1.0	8.0	2.0	1.0	1.0
	生産用機械器具製造業	208	10.1	43.8	3.8	17.8	8.2	6.7	4.8	0.5	1.9	1.4
	業務用機械器具製造業	110	14.5	42.7	3.6	18.2	5.5	4.5	5.5	0.0	1.8	2.7
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	112	11.6	37.5	1.8	23.2	2.7	6.3	11.6	1.8	2.7	0.9
	電気機械器具製造業	248	7.7	44.0	3.2	17.7	8.1	4.0	8.9	0.8	2.4	2.0
	情報通信機械器具製造業	15	13.3	53.3	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0
	輸送用機械器具製造業	259	8.9	39.4	2.7	22.0	4.6	6.9	9.7	0.8	1.9	1.9
その他	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	761	10.1	39.9	2.9	20.1	5.9	5.8	9.2	1.2	2.1	1.7
	51~100人	612	9.2	43.6	2.5	20.4	5.7	5.6	7.7	1.0	1.3	2.0
	101~300人	505	11.5	38.0	2.4	25.3	5.3	2.6	8.9	0.4	3.4	0.6
	301人以上	131	10.7	43.5	3.1	20.6	4.6	1.5	9.2	1.5	2.3	1.5

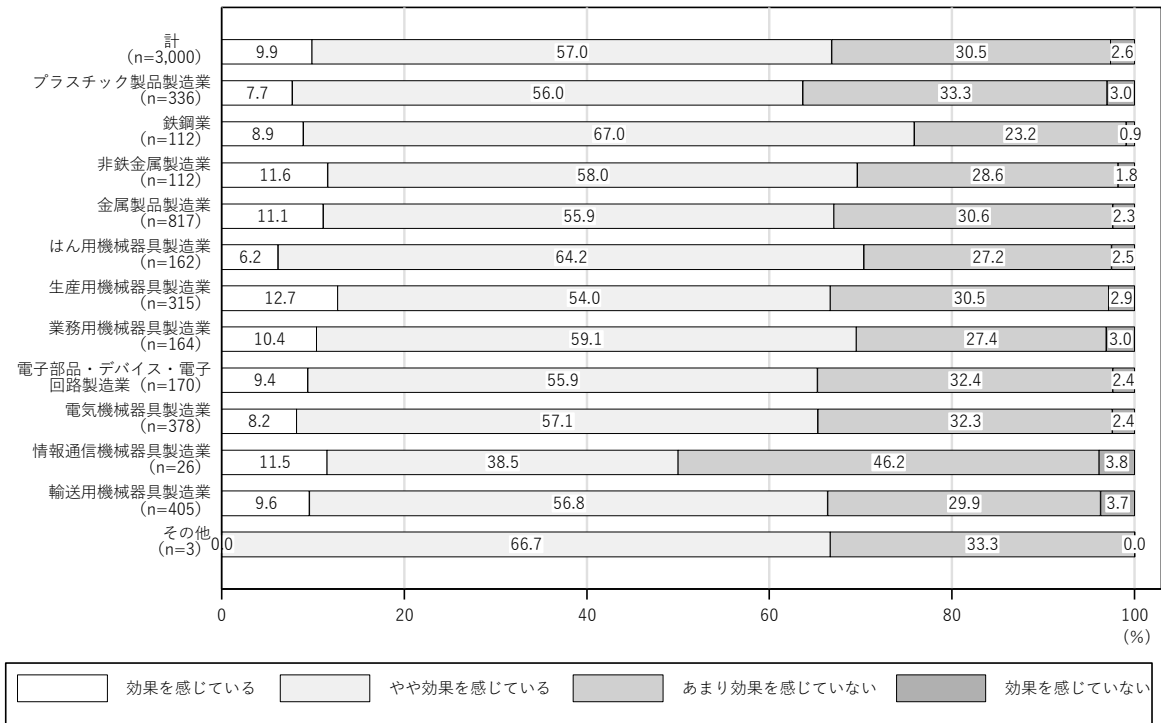
16. 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感

「能力開発実施企業」に対して、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を、どの程度実感しているか尋ねたところ、「効果を感じている」が9.9%、「やや効果を感じている」が57.0%となり、両者を合わせた66.8%の企業が人事面への効果を実感している。

業種別にみると、効果を実感している(「効果を感じている」+「やや効果を感じている」)割合は「鉄鋼業」(75.9%)が最も高く、「情報通信機械器具製造業」(50.0%)が最も低い(図表3-1-25)。

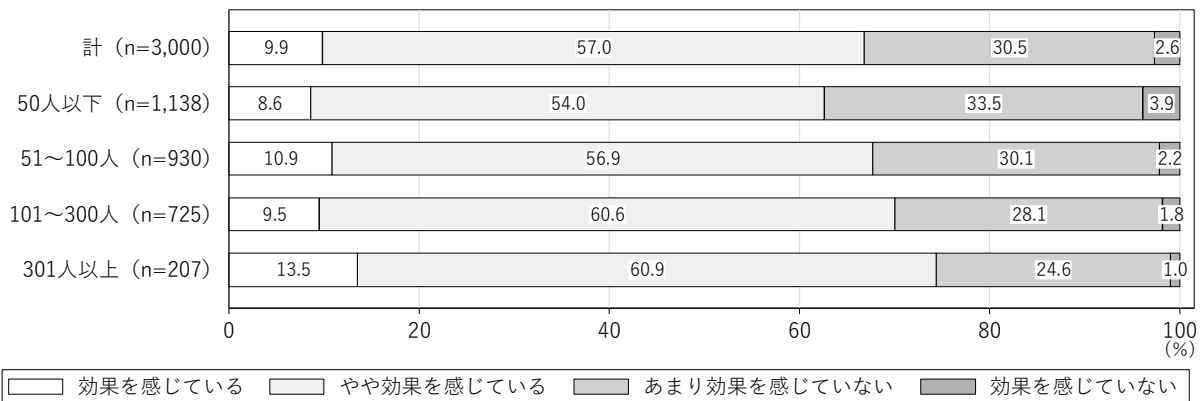
規模別にみると、規模が大きいほど、効果を実感している割合が高くなっている(図表3-1-26)。

図表 3-1-25 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(業種別)



注) 「無回答」を除く。

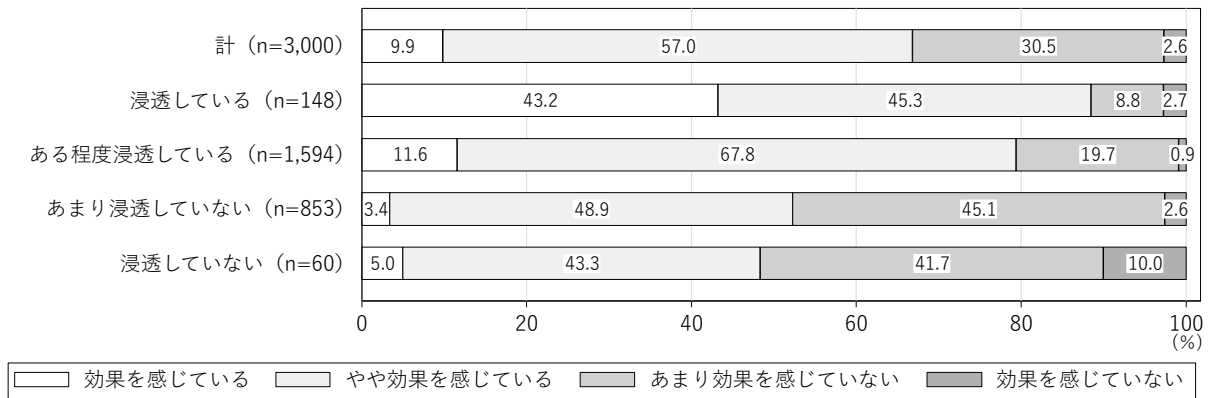
図表 3-1-26 従業員の育成・能力開発を行うことによる人事面への効果の実感(規模別)



注) 「無回答」を除く。

人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別にみると、方針が浸透しているほど、人事面への効果を実感しているとする割合が高く、「浸透していない」では48.3%だが、「浸透している」では88.5%となっている(図表 3-1-27)。

図表 3-1-27 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
(人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)

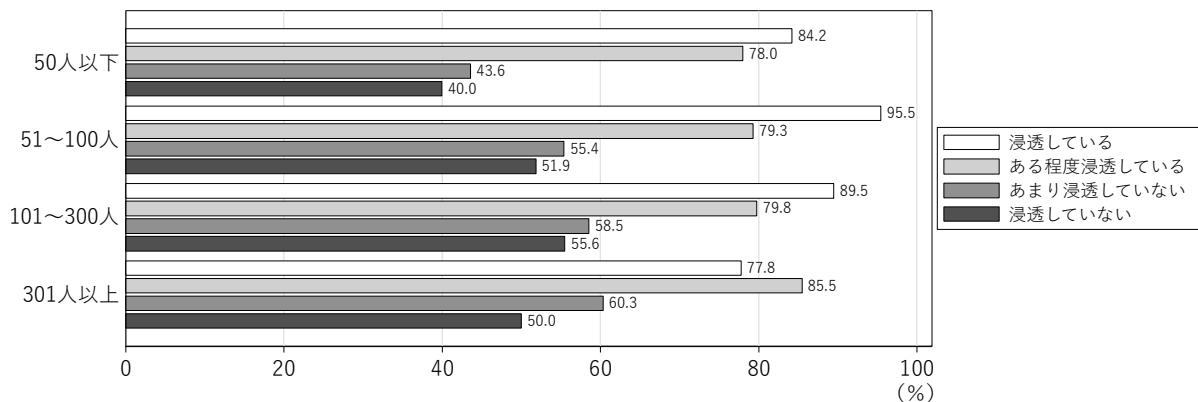


注) 「無回答」を除く。

人事面への効果について、効果を実感しているとする割合を規模別および人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別にみた。いずれの規模においても、方針が「浸透していない」企業において、効果を実感しているとする割合が最も低くなっている。

「50人以下」「51～100人」「101～300人」では、方針が浸透しているほど効果を実感しているとする割合が高くなっている。方針が「浸透している」「ある程度浸透している」とする企業では、効果を実感している割合はいずれの規模でも7割を超えている(図表3-1-28)。

図表 3-1-28 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を実感している割合
(規模別および人材育成・能力開発の方針が従業員にどのくらい浸透しているか別)



注) 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、「効果を感じている」または「やや効果を感じている」とする割合。「無回答」を除く。サンプルサイズは【50人以下】の「浸透している」が57、「ある程度浸透している」が601、「あまり浸透していない」が305、「浸透していない」が20。【51～100人】の「浸透している」が44、「ある程度浸透している」が464、「あまり浸透していない」が285、「浸透していない」が27。【101～300人】の「浸透している」が38、「ある程度浸透している」が405、「あまり浸透していない」が205、「浸透していない」が9。【301人以上】の「浸透している」が9、「ある程度浸透している」が124、「あまり浸透していない」が58、「浸透していない」が4。

17. 人事面への効果を感じていること

人事面に「効果を感じている」または「やや効果を感じている」とする企業 (n=2,005) に、どのような効果を感じているか尋ねたところ (複数回答)、「従業員の能力・スキルの底上げ」が 82.6%と最も割合が高く、次いで、「既存の従業員のモチベーションの向上」(57.7%)、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」(43.4%)、「経験のある従業員の指導力の向上」(31.4%) などとなっている。

業種別にみると、「新卒採用の応募の増加」は「情報通信機械器具製造業」(15.4%)、「鉄鋼業」(15.3%)、「非鉄金属製造業」(12.8%) が 1 割を超えている。「中途採用の応募の増加」は「鉄鋼業」(16.5%)、「業務用機械器具製造業」(11.4%)、「生産用機械器具製造業」(11.0%)、「非鉄金属製造業」(10.3%) が 1 割を超えている。

規模別にみると「従業員の能力・スキルの底上げ」「新卒採用の応募の増加」「中途採用の応募の増加」「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」は規模が大きいほど割合が高くなっている。「従業員の能力・スキルの底上げ」はいずれの規模でも最も割合が高く、また「既存の従業員のモチベーションの向上」はいずれの規模でも 2 番目に割合が高い (図表 3-1-29)。

図表 3-1-29 人事面への効果を感じていること(複数回答、業種別、規模別、単位:%)

	n	従業員 の能力・ スキルの 底上げ	新卒 採用の 応募の 増加	中途 採用の 応募の 増加	既存 の従業 員のモ チベー ション の向上	従業 員の仕 事への チャー レンジ 意欲の 高まり	従業 員の離 職率の 低下	向 異 動や 配置 のし やす さの 向上	計 画的 に異 動や 配置 がで きる よう にな った	新 入社 員が す ぐに 仕 事 を 覚 え ら る よ う に な っ た	力 の 向 上 の 有 る 従 業 員 の 指 導	そ の 他	無 回 答	
計	2,005	82.6	8.3	9.0	57.7	43.4	20.6	20.4	9.9	11.0	31.4	0.1	0.1	
業 種	プラスチック製品製造業	214	79.4	7.5	7.5	54.7	43.5	21.5	18.2	6.1	8.4	30.8	0.0	0.5
	鉄鋼業	85	81.2	15.3	16.5	50.6	45.9	27.1	20.0	12.9	16.5	25.9	1.2	0.0
	非鉄金属製造業	78	80.8	12.8	10.3	60.3	47.4	26.9	20.5	11.5	11.5	35.9	0.0	0.0
	金属製品製造業	548	81.8	8.8	8.8	52.2	43.4	20.6	24.6	11.7	10.6	32.8	0.0	0.4
	はん用機械器具製造業	114	86.8	7.0	7.0	60.5	39.5	24.6	11.4	4.4	7.9	28.1	0.9	0.0
	生産用機械器具製造業	210	79.5	6.7	11.0	66.2	46.7	20.0	17.6	10.5	11.9	30.0	0.0	0.0
	業務用機械器具製造業	114	84.2	5.3	11.4	63.2	46.5	19.3	18.4	8.8	15.8	32.5	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	111	85.6	10.8	8.1	51.4	36.9	18.9	26.1	13.5	8.1	33.3	0.0	0.0
	電気機械器具製造業	247	87.9	8.9	8.5	61.1	38.5	15.0	15.0	8.9	11.3	28.7	0.0	0.0
	情報通信機械器具製造業	13	61.5	15.4	7.7	76.9	53.8	30.8	15.4	7.7	15.4	23.1	0.0	0.0
	輸送用機械器具製造業	269	82.5	5.9	7.4	61.0	46.1	20.4	23.4	10.0	10.8	33.8	0.0	0.0
その他	2	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
従 業 員 規 模	50人以下	713	80.2	4.3	7.7	56.9	38.7	20.6	22.0	10.4	10.2	34.4	0.1	0.1
	51~100人	630	83.3	7.3	7.9	53.8	42.4	19.0	19.0	8.1	8.3	28.6	0.2	0.3
	101~300人	508	82.3	13.2	10.8	59.6	47.2	22.6	19.7	11.4	12.4	30.9	0.0	0.0
	301人以上	154	91.6	14.9	13.6	70.1	57.1	20.1	20.8	10.4	20.8	31.2	0.0	0.0

何らかの人事面の効果をあげた企業 (n=2,002) に、最も大きな効果を感じているものを尋ねたところ「従業員の能力・スキルの底上げ」が 60.1%と割合が最も高く、次いで「既存の従業員のモチベーションの向上」(15.5%)、「従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり」

(7.3%) などとなっている。

業種別にみると、「既存の従業員のモチベーションの向上」は「生産用機械器具製造業」(23.8%)、「プラスチック製品製造業」(20.2%)が2割を超えている。

規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない(図表 3-1-30)。

図表 3-1-30 人事面への最も大きな効果を感じていること(業種別、規模別、単位:%)

	n	従業員 の能力・ スキルの 向上	新卒 採用の 応募の 増加	中途 採用の 応募の 増加	既存 の従業 員のモ チベ ーシ ョンの 向上	従業 員の 仕事 への モチ ベ ーシ ョンの 高まり	従業 員の 離職 率の 低下	異動 や配 置の しやす さの 向上	計 画的 に異 動や 配置 がで きる よう にな った	新入 社員 がす ぐに 仕事 を覚 えら れる よう にな った	経験 ある 従業 員の 指導	その他	無 回 答	
計	2,002	60.1	0.8	1.1	15.5	7.3	2.9	4.6	1.3	1.0	3.1	0.0	2.0	
業 種	プラスチック製品製造業	213	59.2	0.9	0.9	20.2	7.0	2.3	4.7	0.9	0.0	3.8	0.0	0.0
	鉄鋼業	85	61.2	1.2	0.0	15.3	1.2	4.7	3.5	2.4	2.4	4.7	1.2	2.4
	非鉄金属製造業	78	57.7	2.6	0.0	15.4	6.4	6.4	5.1	2.6	0.0	1.3	0.0	2.6
	金属製品製造業	546	56.0	1.1	1.6	14.3	8.8	2.7	6.6	0.5	1.3	3.5	0.0	3.5
	はん用機械器具製造業	114	67.5	0.9	0.9	14.9	4.4	2.6	0.0	1.8	0.9	4.4	0.0	1.8
	生産用機械器具製造業	210	53.8	0.5	1.4	23.8	7.1	4.3	2.4	1.0	1.4	2.4	0.0	1.9
	業務用機械器具製造業	114	59.6	0.0	3.5	16.7	8.8	1.8	3.5	0.9	0.9	3.5	0.0	0.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	111	64.0	0.9	0.0	9.9	6.3	2.7	9.0	3.6	0.0	0.9	0.0	2.7
	電気機械器具製造業	247	68.0	0.4	0.8	14.2	4.9	1.2	3.2	2.4	1.2	2.8	0.0	0.8
	情報通信機械器具製造業	13	46.2	0.0	7.7	15.4	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	269	63.9	0.7	0.4	11.5	8.6	3.3	4.5	0.7	1.1	3.0	0.0	2.2	
その他	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
従 業 員 規 模	50人以下	712	56.7	0.3	1.3	17.3	6.7	2.5	5.5	2.1	1.0	4.2	0.0	2.4
	51~100人	628	61.8	0.8	1.1	13.9	6.2	3.5	5.6	1.0	1.0	2.7	0.2	2.4
	101~300人	508	61.0	1.6	0.8	16.1	8.9	3.0	3.3	0.6	1.0	2.6	0.0	1.2
	301人以上	154	66.2	1.3	1.9	12.3	9.1	1.9	0.6	1.3	1.9	1.3	0.0	1.9

18. 従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映

従業員が身に付けた能力・スキルをどのように処遇に反映しているか、正社員・正社員以外のそれぞれについて尋ねた(複数回答)。正社員については、「昇給(基本給の引き上げ)」(55.9%)の割合が最も高く、以下、「賞与への反映」(51.3%)、「役職等の昇進・昇格」(35.9%)、「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)」(35.6%)、「資格取得などに対する一時金の支給」(23.0%)などとなっている。

業種別にみると、「その他」を除くと、「昇給(基本給の引き上げ)」はいずれも半数超となっており、「役職等の昇進・昇格」はいずれも3~4割程度となっている。

規模別にみると、いずれの規模でも「昇給(基本給の引き上げ)」の割合が最も高いのは同じ。規模による差が大きいのは「資格取得などに対する一時金の支給」で、規模が大きいほど割合が高い。大きな差ではないが、「昇給(基本給の引き上げ)」「賞与への反映」は規模が小さいほど割合が高い(図表 3-1-31)。

次に正社員以外についてみると、「特に反映させていない」(35.1%)の割合が最も高く、以下、「昇給(基本給の引き上げ)」(28.9%)、「資格取得などに対する一時金の支給」(21.4%)、

「正社員への転換」(20.0%) などとなっている。「特に反映させていない」の割合は、正社員以外(35.1%)が正社員(11.5%)よりも約24ポイント高い。

業種別にみると、「昇給(基本給の引き上げ)」はいずれも2~3割程度となっている。「正社員への転換」は「プラスチック製品製造業」(26.8%)、「電気機械器具製造業」(26.7%)が4社に1社程度となっている。

規模別にみると、「正社員への転換」は規模が大きいほど割合が高い。「昇給(基本給の引き上げ)」「賞与への反映」は規模が小さいほど割合が高い(図表3-1-32)。

図表 3-1-31 従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映(複数回答、正社員、業種別、規模別、単位:%)

	n	昇給 (基本給の引き上げ)	特支 給(基本給の引き上げ)	支給 給(基本給の引き上げ)	技能 給(基本給の引き上げ)	手当 給(基本給の引き上げ)	手当 給(基本給の引き上げ)	賞与 への反映	一資 格取 得な どに 対す る	役職 等の 昇進 ・昇 格	そ の 他	特 に 反 映 さ せ て い な い	無 回 答
計	3,313	55.9	35.6	3.5	51.3	23.0	35.9	0.4	11.5	0.6			
業種	プラスチック製品製造業	373	59.0	41.8	2.4	54.7	26.0	35.9	0.0	9.1	0.5		
	鉄鋼業	122	63.9	39.3	4.1	54.1	31.1	36.9	0.8	8.2	0.0		
	非鉄金属製造業	132	56.1	34.8	1.5	50.8	27.3	37.9	0.0	10.6	1.5		
	金属製品製造業	909	58.4	38.2	3.4	53.7	21.2	37.6	0.2	9.9	0.7		
	はん用機械器具製造業	179	53.1	36.3	4.5	49.7	27.4	32.4	0.6	14.5	0.6		
	生産用機械器具製造業	349	55.9	31.2	3.7	54.4	22.3	35.8	0.6	11.5	0.3		
	業務用機械器具製造業	175	57.1	28.6	2.3	50.9	24.0	37.1	0.0	10.9	0.0		
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	50.3	30.7	2.1	45.5	19.0	32.8	1.6	14.8	1.1		
	電気機械器具製造業	408	51.7	35.0	6.1	47.3	22.3	32.1	0.5	11.8	0.5		
	情報通信機械器具製造業	31	51.6	25.8	6.5	38.7	16.1	29.0	0.0	29.0	0.0		
	輸送用機械器具製造業	441	53.5	33.3	3.2	48.5	22.0	38.3	0.7	13.8	0.7		
その他	5	40.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0			
従業員規模	50人以下	1,335	59.9	34.0	3.9	56.4	16.7	35.4	0.4	12.0	0.7		
	51~100人	1,019	56.7	38.2	2.6	51.4	23.1	34.2	0.3	11.7	0.5		
	101~300人	747	51.0	37.3	3.9	46.2	29.9	39.2	0.4	10.2	0.8		
	301人以上	212	44.3	26.4	4.2	36.8	38.7	36.3	0.9	11.8	0.0		

図表 3-1-32 従業員が身に付けた能力・スキルの処遇への反映(複数回答、正社員以外、業種別、規模別、単位:%)

	n	昇給 (基本給の引き上げ)	特支 給(基本給の引き上げ)	支給 給(基本給の引き上げ)	技能 給(基本給の引き上げ)	手当 給(基本給の引き上げ)	手当 給(基本給の引き上げ)	賞与 への反映	一資 格取 得な どに 対す る	役職 等の 昇進 ・昇 格	正 社 員 へ の 転 換	そ の 他	特 に 反 映 さ せ て い な い	無 回 答
計	3,313	28.9	13.9	1.5	21.4	10.1	6.0	20.0	0.3	35.1	10.1			
業種	プラスチック製品製造業	373	30.6	16.1	0.8	22.8	9.1	7.0	26.8	0.0	29.8	10.2		
	鉄鋼業	122	30.3	16.4	3.3	22.1	16.4	8.2	16.4	0.0	32.8	13.1		
	非鉄金属製造業	132	28.0	12.9	0.8	23.5	9.8	6.8	22.7	0.0	36.4	7.6		
	金属製品製造業	909	31.6	14.6	1.8	23.5	9.8	6.6	17.1	0.0	35.0	10.3		
	はん用機械器具製造業	179	24.6	14.5	0.6	17.3	10.1	3.9	15.6	0.6	37.4	12.8		
	生産用機械器具製造業	349	29.5	9.2	0.9	21.8	8.6	6.0	14.0	0.3	39.8	10.6		
	業務用機械器具製造業	175	25.7	10.9	2.9	18.9	11.4	6.9	20.6	0.6	40.6	9.1		
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	30.7	17.5	0.0	24.9	11.1	9.0	22.2	1.6	31.2	5.8		
	電気機械器具製造業	408	27.2	16.2	2.7	20.8	11.3	3.7	26.7	0.7	30.4	9.6		
	情報通信機械器具製造業	31	29.0	12.9	3.2	12.9	3.2	3.2	6.5	0.0	54.8	3.2		
	輸送用機械器具製造業	441	24.9	11.3	1.4	17.0	9.1	4.5	20.9	0.2	38.1	10.9		
その他	5	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	60.0			
従業員規模	50人以下	1,335	32.2	13.0	1.3	24.8	6.5	6.8	15.4	0.2	34.8	12.5		
	51~100人	1,019	30.9	15.4	1.1	21.8	9.6	5.8	18.9	0.3	35.7	11.3		
	101~300人	747	23.6	14.5	2.4	17.7	16.1	5.4	26.2	0.4	34.7	5.9		
	301人以上	212	16.5	9.9	1.9	11.3	13.2	3.8	32.1	0.5	35.8	4.7		

19. 参考：過去調査との比較

労働政策研究・研修機構では、過去にも同様の調査を実施してきた。ここでは、第3章第1節1の「人材育成・能力開発の方針」、第3章第1節2の「人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか」について、2018年以降の過去調査とデータを接続してみていく。各設問の調査状況を図表3-1-33に示している。

図表 3-1-33 各設問の調査状況

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
人材育成・能力開発の方針	✓	✓	✓	✓	調査 未実施	設問なし	✓
人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか	✓	✓	✓	✓			✓

複数年のデータを接続するにあたっては、従業員数は30人以上を対象とする。業種は「プラスチック製品製造業」「鉄鋼業」「非鉄金属製造業」「金属製品製造業」「はん用機械器具製造業」「生産用機械器具製造業」「業務用機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」「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」を対象とする。

なお、いずれの年の調査も、民間調査機関のデータベースに登録されている従業員数30人以上の企業を対象に実施した。2018年、2019年、2020年、2021年調査は11月1日時点の状況を尋ね、2024年調査は10月1日時点の状況を尋ねた。各年調査の詳細については、各調査シリーズを参照のこと⁵。

従業員規模、業種の記述統計を図表3-1-34に示している。

図表 3-1-34 記述統計

	2018年	2019年	2020年	2021年	2024年
従業員規模					
30～299人	0.936	0.931	0.932	0.932	0.931
300人以上	0.064	0.069	0.068	0.068	0.069
業種					
プラスチック製品製造業	0.125	0.111	0.110	0.112	0.113
鉄鋼業	0.055	0.039	0.039	0.034	0.037
非鉄金属製造業	0.043	0.037	0.040	0.044	0.039
金属製品製造業	0.135	0.263	0.265	0.268	0.270
はん用機械器具製造業	0.072	0.049	0.053	0.050	0.055
生産用機械器具製造業	0.145	0.115	0.119	0.121	0.104
業務用機械器具製造業	0.036	0.049	0.043	0.045	0.052
電子部品・デバイス・電子回路製造業	0.061	0.058	0.049	0.053	0.058
電気機械器具製造業	0.146	0.129	0.123	0.124	0.125
情報通信機械器具製造業	0.010	0.012	0.013	0.010	0.009
輸送用機械器具製造業	0.171	0.138	0.145	0.140	0.137
n	3,863	4,226	3,485	3,368	3,125

⁵ 2018年調査 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html>

2019年調査 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/204.html>

2020年調査 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/218.html>

2021年調査 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/233.html>

(1) 人材育成・能力開発の方針

従業員に対する人材育成・能力開発の方針をみると⁶、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」は2020年(28.1%)、2021年(27.7%)が他の調査年よりも10ポイント以上高くなっている。これは、2020年、2021年はコロナ禍で調査を実施したことが影響していると思われる(図表3-1-35)。

図表3-1-35 従業員に対する人材育成・能力開発の方針(調査年別、単位:%)

調査年	n	行をて数 っ想、年 て定そ先 いしのの るな時事 が必業 ら要展 能と開 力なを 開る考 発人慮 を材し	よ力今 うをい 能もる 力う人 開一材 発段を をア前 行ッ提 っでそ いきの るる能	能をを個 力身こ々 開になの 発つす従 をけた業 行るめ員 っこにが てと必当 いを要面 る目なの 的能仕 に力事	て人特 材に育 方成 針・ を能 定力 め開 て発 いにつ い	無 回 答
2018	3,863	12.3	30.4	41.0	15.6	0.8
2019	4,226	14.4	32.4	36.2	15.8	1.2
2020	3,485	12.1	26.4	32.7	28.1	0.7
2021	3,368	12.7	26.8	32.3	27.7	0.4
2024	3,125	10.0	39.2	35.3	15.3	0.3

ここからは調査年による違いをさらに詳しくみるため、回帰分析を行う。人材育成・能力開発の方針が「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」であるかどうかを被説明変数とし、調査年ダミー、従業員300人以上ダミー、業種ダミーを説明変数としてOLSで推定する。被説明変数が二値変数であるため、線形確率モデル(Linear Probability Model)となる。調査年ダミーは、新型コロナウイルス感染症の流行の前後の状況をみやすくするため、2019年をレファレンス・グループとする。人材育成・能力開発の方針を無回答のサンプルは除外する。

図表3-1-36(1)列の推定に基づくと、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」とする企業割合について、2018年と2024年は、2019年との差がみられない。一方で2020年と2021年は、2019年よりも12ポイント高くなっている。また図表3-1-36(2)列および図表3-1-37に示すように、従業員規模と業種を考慮しても、やはり2020年と2021年は、2019年よりも12ポイント高くなっている。

このようにコロナ禍の2020年と2021年では、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」とする企業が2019年から10ポイント以上増加した。しかしその後の2024年においては、そうした状況はみられなくなっている。

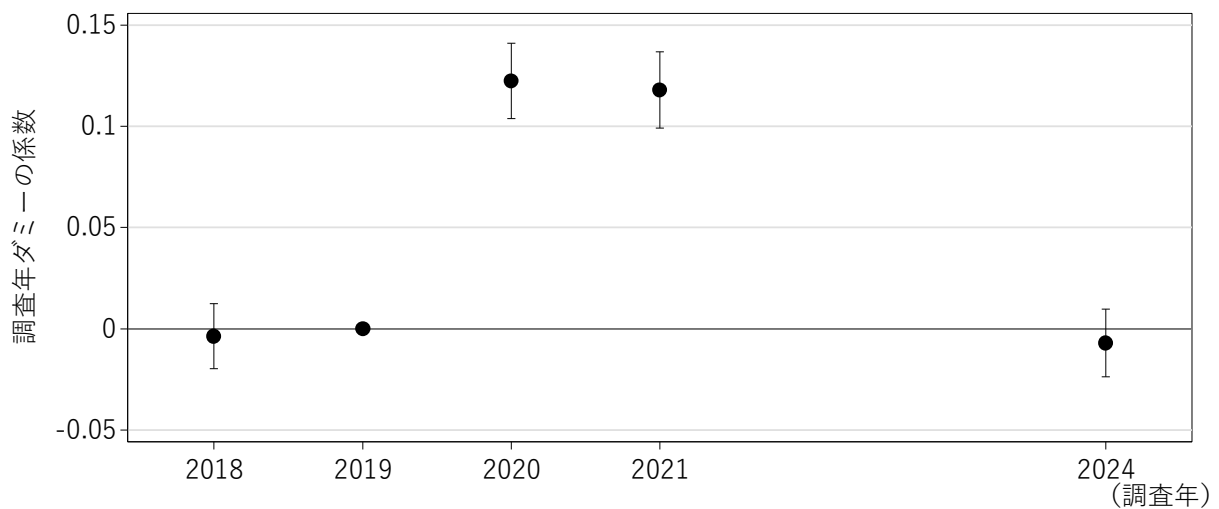
⁶ 設問文は2024年調査以外が「現在の貴社のものづくり人材の育成・能力開発方針は、以下のどれにもっとも近いですか」。2024年調査は「貴社の現在の従業員に対する人材育成・能力開発の方針について、次の選択肢の中からもっとも近いもの1つに○をつけてください」。回答の選択肢は各年共通。

図表 3-1-36 人材育成・能力開発の方針を特に定めていないことと調査年の関係

被説明変数 モデル	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない OLS	
	(1)	(2)
2018年ダミー	-0.0030 (0.0082)	-0.0037 (0.0082)
2020年ダミー	0.1227 (0.0095)	0.1225 (0.0095)
2021年ダミー	0.1181 (0.0096)	0.1181 (0.0096)
2024年ダミー	-0.0068 (0.0086)	-0.0070 (0.0086)
従業員300人以上ダミー		✓
業種ダミー		✓
n	17,939	17,939

注) カッコ内は不均一分散に頑健な標準誤差。

図表 3-1-37 人材育成・能力開発の方針を特に定めていないことと調査年の関係

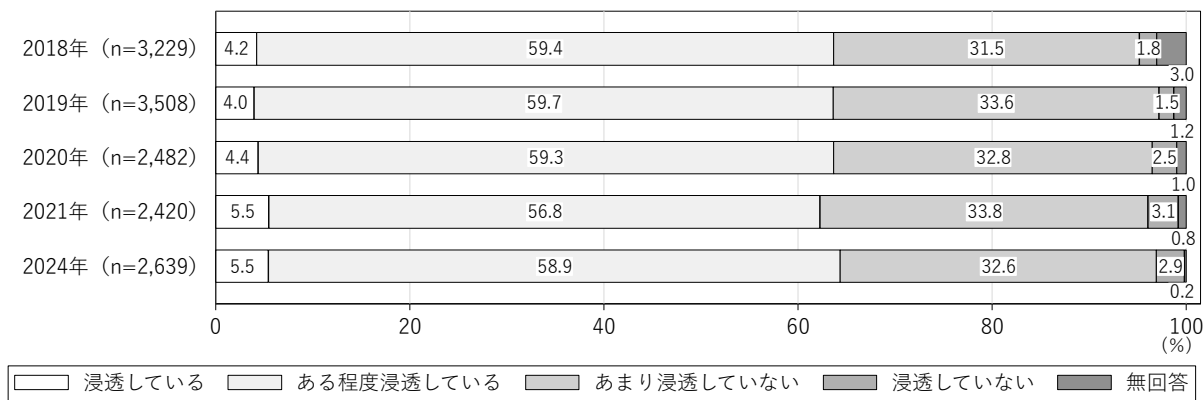


注) 図表 3-1-36 (2) 列の推定における調査年ダミーの係数を示している。その他の説明変数に従業員 300 人以上ダミー、業種ダミーを含む。標準誤差は不均一分散に頑健な標準誤差。エラーバーは 95%信頼区間を示す。

(2) 人材育成・能力開発の方針は従業員にどのくらい浸透しているか

何らかの「人材育成・能力開発の方針を定めている企業」に対して、従業員に方針がどのくらい浸透しているかを尋ねた⁷。いずれの調査年も「浸透している」が4～6%、「ある程度浸透している」が6割弱、「あまり浸透していない」が3割強となっており、調査年による差はほとんどみられない（図表 3-1-38）。

図表 3-1-38 人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透しているか（調査年別）



⁷ 設問文は 2024 年調査以外が「現在のものづくり人材の育成・能力開発方針の社内での浸透度合いについて、どのように考えていますか」。2024 年調査は「貴社の人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透していると考えていますか」。回答の選択肢は各年共通。

第2節 ものづくり企業におけるデジタル技術の活用状況と人材確保・育成について

1. デジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている工程

デジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている工程をあげてもらったところ（複数回答）、「事務処理」（43.9％）の割合が最も高く、以下「生産管理」（43.7％）、「製造」（39.9％）、「受注・発注・在庫の管理」（35.2％）、「品質管理」（22.2％）、「企画・開発・設計」（20.4％）などと続く。「行っていない」とした企業は22.0％で、77.2％の企業が何らかのデジタル技術を活用した業務改善に取り組んでいる。

業種別にみると、「その他」を除くと、「受注・発注・在庫の管理」はいずれの業種も3割を超えている。「企画・開発・設計」は「情報通信機械器具製造業」（35.5％）が最も高く、「生産用機械器具製造業」（30.1％）も3割を超えている。

規模別にみると、ほとんどの工程で規模が大きいほど割合が高くなっている。「行っていない」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」（27.5％）、「51～100人」（23.5％）では2割を超えている。いずれの工程においても「301人以上」が最も高くなっており、「製造」（67.9％）、「生産管理」（64.2％）、「事務処理」（63.7％）では6割を超え、「企画・開発・設計工程」（50.0％）、「受注・発注・在庫の管理」（48.6％）は約半数となっている（図表3-2-1）。

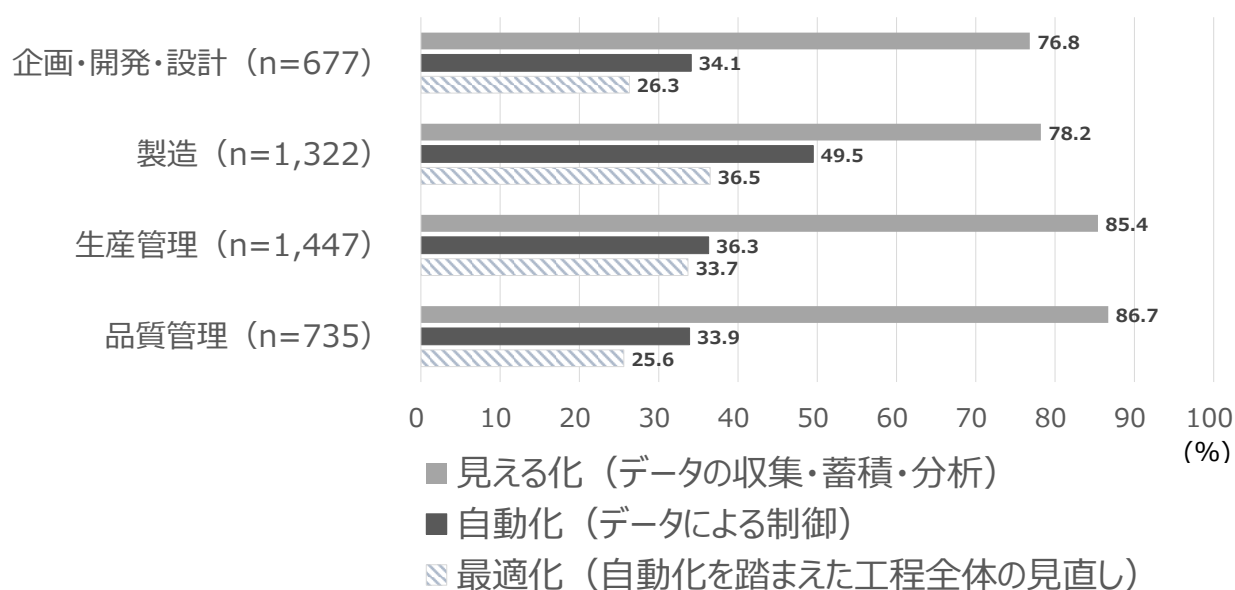
図表3-2-1 デジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている工程（複数回答、業種別、規模別、単位：％）

	n	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理	事務処理	受注・発注・在庫の管理	顧客やマーケットに関する情報収集・分析	顧客対応を含めたサービスの提供	その他	行っていない	無回答	
計	3,313	20.4	39.9	43.7	22.2	43.9	35.2	5.8	3.8	1.2	22.0	0.8	
業種	プラスチック製品製造業	373	15.5	40.5	39.9	21.7	41.3	37.3	6.2	5.1	1.3	25.5	0.8
	鉄鋼業	122	13.1	41.8	49.2	29.5	51.6	31.1	5.7	4.1	0.0	22.1	0.8
	非鉄金属製造業	132	15.2	40.9	41.7	20.5	45.5	37.1	7.6	3.8	0.0	27.3	0.8
	金属製品製造業	909	16.4	41.7	47.1	21.9	42.7	35.0	4.6	3.0	0.7	22.1	0.8
	はん用機械器具製造業	179	24.6	39.7	43.6	21.8	47.5	39.1	5.0	2.2	1.7	17.3	0.6
	生産用機械器具製造業	349	30.1	36.4	47.0	18.1	45.3	38.7	5.7	3.4	0.3	18.3	0.6
	業務用機械器具製造業	175	28.0	35.4	39.4	20.6	49.7	39.4	10.3	9.1	1.1	22.9	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	189	18.5	43.9	39.7	24.9	38.1	31.2	6.9	5.3	2.6	29.6	1.1
	電気機械器具製造業	408	24.0	35.8	39.7	21.8	46.8	35.3	7.6	4.2	2.5	18.9	1.0
	情報通信機械器具製造業	31	35.5	22.6	41.9	19.4	48.4	35.5	6.5	3.2	6.5	29.0	3.2
	輸送用機械器具製造業	441	20.9	42.9	43.8	25.4	41.3	30.4	3.9	2.0	1.1	20.9	1.1
その他	5	0.0	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	
従業員規模	50人以下	1,335	15.2	31.5	37.9	18.3	40.7	33.9	4.7	3.1	0.7	27.5	0.9
	51～100人	1,019	17.7	37.9	41.9	17.5	41.5	34.2	4.6	3.5	1.5	23.5	0.7
	101～300人	747	25.2	49.8	50.6	30.0	47.5	35.2	6.0	3.6	1.5	14.5	0.8
	301人以上	212	50.0	67.9	64.2	42.0	63.7	48.6	17.5	9.9	1.9	6.6	1.4

2. 行っているデジタル化の取り組み

「企画・開発・設計」「製造」「生産管理」「品質管理」の各工程（以下、「4工程」という。）でデジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている企業に対し、各工程で行っているデジタル化の取り組みはどのようなものか尋ねた（複数回答）。いずれの工程でも「見える化（データの収集・蓄積・分析）」は7割台か8割台に達している。「自動化（データによる制御）」は、特に「製造」（49.5%）で高く、ほぼ5割に達しており、「最適化（自動化を踏まえた工程全体の見直し）」は、「製造」「生産管理」で3社に1社程度、「企画・開発・設計」「品質管理」で4社に1社程度が取り組んでいる（図表3-2-2）。

図表 3-2-2 デジタル化の取り組み（複数回答、工程別）



注)「無回答」の掲載は割愛。

各工程について規模別にみると、どの工程も、「見える化（データの収集・蓄積・分析）」「自動化（データによる制御）」「最適化（自動化を踏まえた工程全体の見直し）」のいずれにおいても、「301人以上」で割合が最も高くなっており、規模の大きい企業において、取り組みが進んでいる状況がうかがえる。

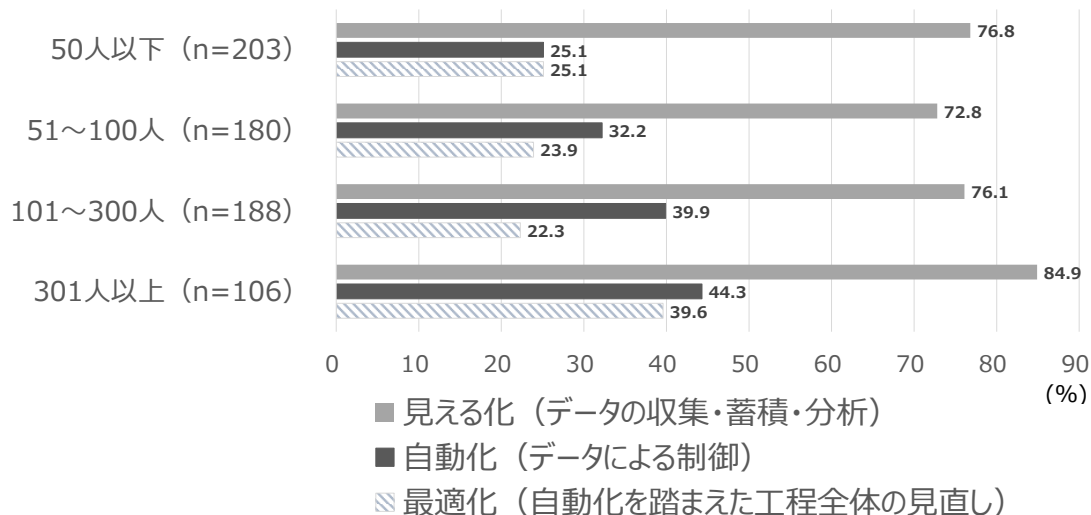
そのうえで、見える化については、規模による差が大きくはない。「生産管理」では、いずれの規模でも8割台となっている。「品質管理」では、いずれの規模でも8割超となっている。「企画・開発・設計」「製造」では、規模による差は13ポイント以内におさまっている。

自動化については、いずれの規模でも「製造」において割合が最も高く、この工程で特に進んでいる様子が見える。また、いずれの工程においても規模が大きいほど取り組んでいる割合が高くなっている。

最適化については、いずれの工程においても「50人以下」と「51～100人」のあいだでの差は5ポイント以内となっており、差がほとんどみられない。「301人以上」ではいずれの工

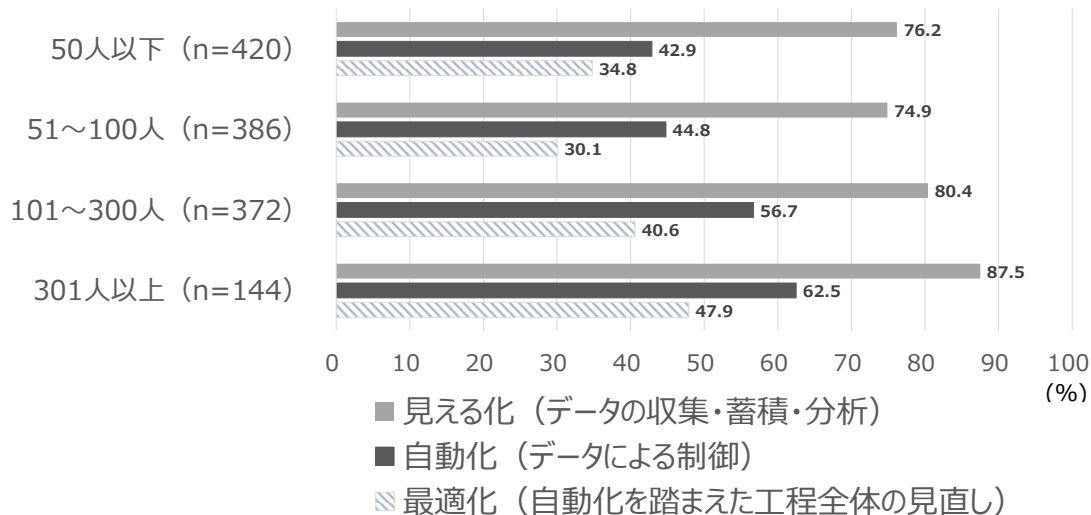
程でも3割以上となっており、「製造工程」(47.9%)では半数近くとなっている(図表3-2-3、図表3-2-4、図表3-2-5、図表3-2-6)。

図表 3-2-3 デジタル化の取り組み(企画・開発・設計工程、複数回答)



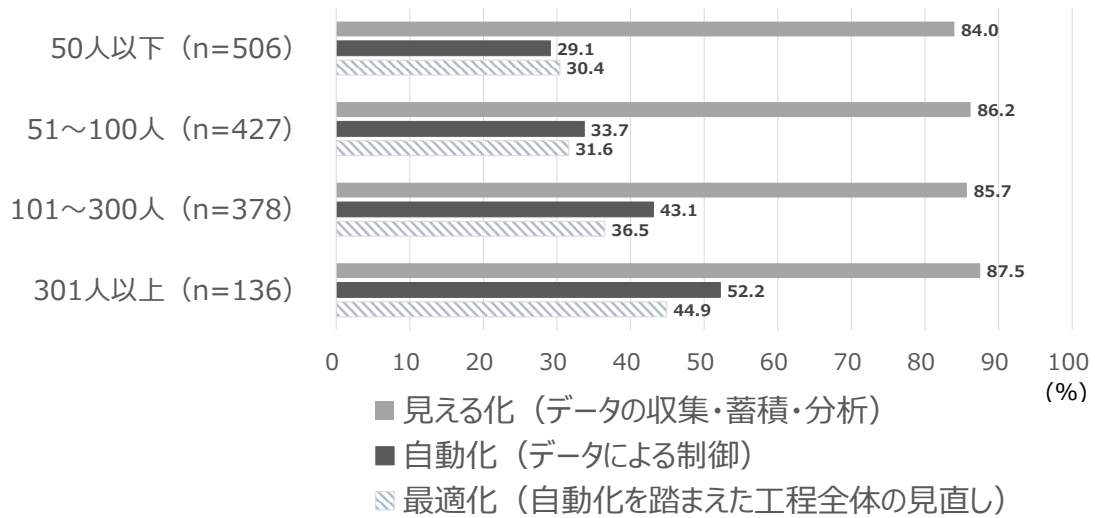
注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-4 デジタル化の取り組み(製造工程、複数回答)



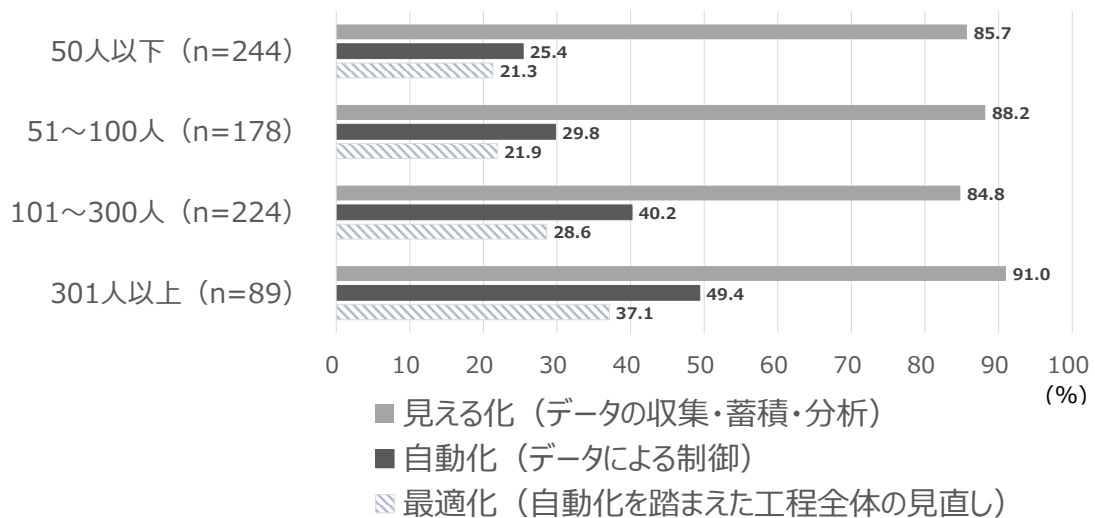
注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-5 デジタル化の取り組み（生産管理工程、複数回答）



注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-6 デジタル化の取り組み（品質管理工程、複数回答）



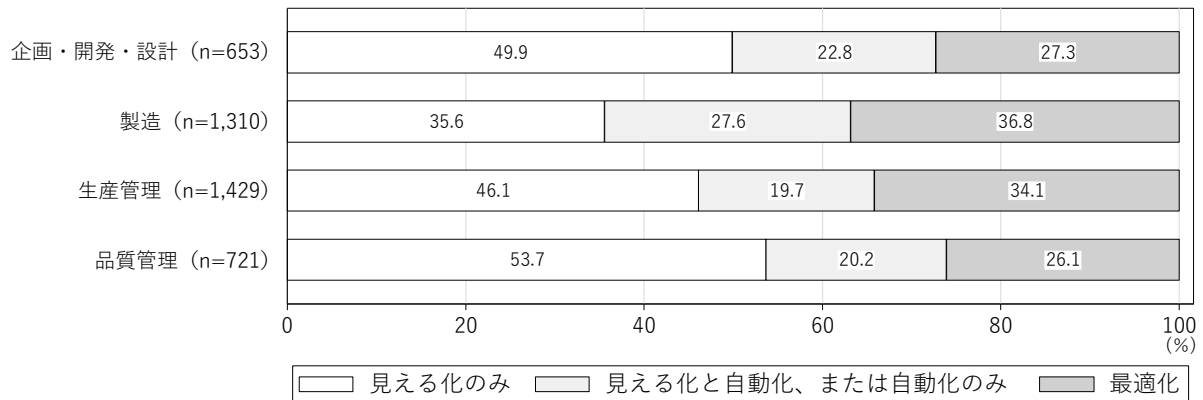
注)「無回答」の掲載は割愛。

ここからは、デジタル化の取り組みについて「見える化のみ」「見える化と自動化、または自動化のみ」「最適化⁸」のいずれであるかによって相互排他の3区分に分けて、その割合を工程別にみる。企業のデジタル化の取り組みは容易なものから順番に「見える化」「自動化」「最適化」のステップで深化することを想定し、この3区分としている。

「見える化のみ」は「品質管理」が53.7%、「企画・開発・設計」が49.9%と5割前後となっているほか、「生産管理」が46.1%、「製造」が35.6%となっている。「見える化と自動化、または自動化のみ」は「製造」(27.6%)が最も高い(図表3-2-7)。

⁸ 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-7 デジタル化の取り組み(工程別)



注)「無回答」を除く。「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

3. 導入・活用しているデジタル技術

4 工程で、どのようなデジタル技術を活用しているか尋ねた（複数回答）。「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」は、いずれの工程でも 4 割以上の企業が導入・活用している。「センサー」「ロボット」は、特に「製造」で導入・活用されている状況となっており、約 4 割にのぼる。近年、注目されている「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」の導入・活用は、「企画・開発・設計」で 19.4%、「品質管理」で 15.8%となっている（図表 3-2-8）。

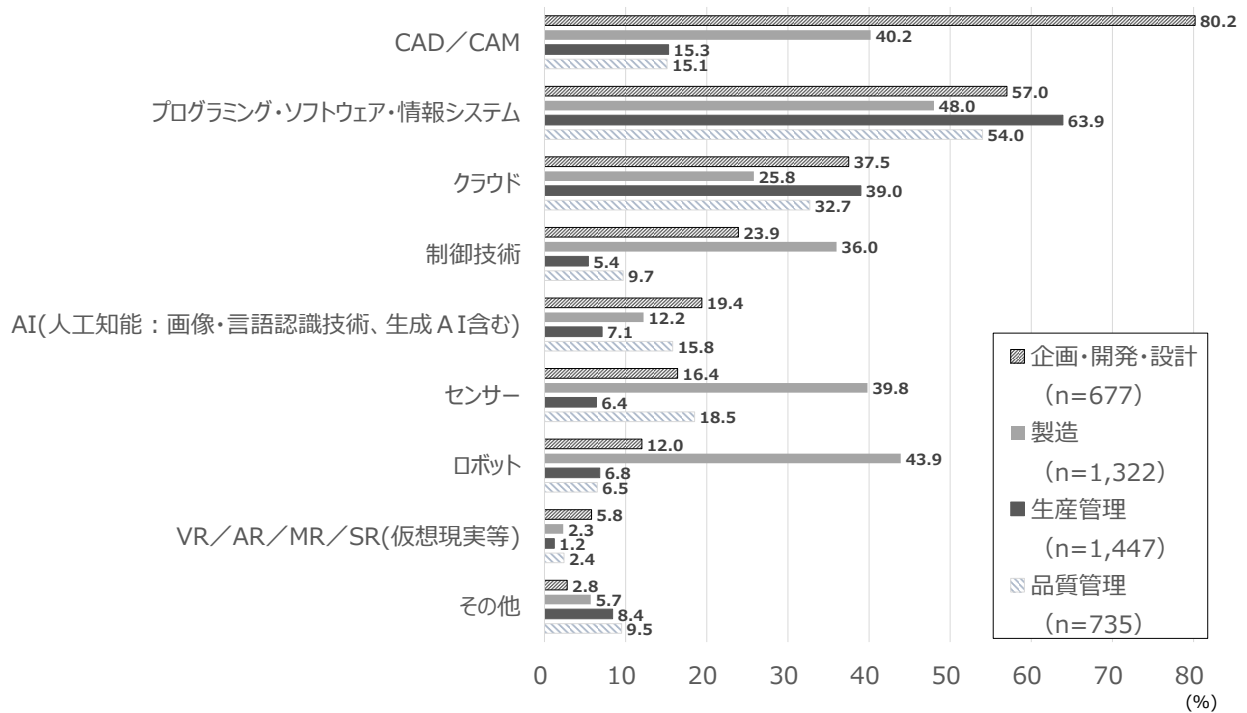
企画・開発・設計工程について、デジタル化の取り組み別にみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「最適化」（32.0%）が最も高い。「クラウド」はいずれのデジタル化の取り組みでも 3 割を超えている。「制御技術」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（33.6%）、「最適化」（33.1%）が約 3 分の 1 となっている。「センサー」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（20.1%）、「最適化」（24.7%）が 2 割超となっている（図表 3-2-9）。

製造工程について、デジタル化の取り組み別にみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「最適化」（18.3%）が最も高い。「ロボット」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（53.3%）、「最適化」（48.8%）が 5 割前後となっている。「制御技術」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（48.6%）、「最適化」（42.9%）が 4 割台となっている。「センサー」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（47.0%）、「最適化」（43.8%）が 4 割台となっている（図表 3-2-10）。

生産管理工程について、デジタル化の取り組み別にみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「最適化」（12.9%）が最も高い。「クラウド」はいずれのデジタル化の取り組みでも 3 割を超えている。「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」はいずれのデジタル化の取り組みでも 6 割を超えている（図表 3-2-11）。

品質管理工程について、デジタル化の取り組み別にみると、「AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成 AI 含む）」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（21.9%）、「最適化」（20.7%）が 2 割超となっている。「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」はいずれのデジタル化の取り組みでも 5 割を超えている。「センサー」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（25.3%）、「最適化」（25.0%）が約 4 分の 1 となっている（図表 3-2-12）。

図表 3-2-8 導入・活用しているデジタル技術（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-9 導入・活用しているデジタル技術（複数回答、企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別、単位：%）

	n	AI 認識技術（人工知能：画像・言語含む）	VR/AR/MR/SR（仮想現実等）	CAD/CAM	ロボット	クラウド	アプリケーションシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	677	19.4	5.8	80.2	12.0	37.5	57.0	23.9	16.4	2.8	1.0
見える化のみ	326	12.9	4.6	81.0	7.7	35.9	50.0	16.0	11.0	2.8	0.0
見える化と自動化、または自動化のみ	149	20.8	4.0	79.2	15.4	34.9	65.1	33.6	20.1	1.3	0.0
最適化	178	32.0	10.1	82.6	18.0	45.5	66.9	33.1	24.7	4.5	0.0

注) 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-10 導入・活用しているデジタル技術(複数回答、製造工程、デジタル化の取り組み別、単位:%)

	n	認識技術、生成AI含む)	(仮想現実等)	CAD/CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	1,322	12.2	2.3	40.2	43.9	25.8	48.0	36.0	39.8	5.7	1.3
見える化のみ	466	5.8	1.1	35.2	31.8	25.5	46.1	19.5	30.7	7.7	1.9
見える化と自動化、または自動化のみ	362	12.7	1.4	40.3	53.3	17.4	43.6	48.6	47.0	2.2	0.3
最適化	482	18.3	4.4	44.4	48.8	32.8	53.9	42.9	43.8	6.6	1.2

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-11 導入・活用しているデジタル技術(複数回答、生産管理工程、デジタル化の取り組み別、単位:%)

	n	認識技術、生成AI含む)	(仮想現実等)	CAD/CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	1,447	7.1	1.2	15.3	6.8	39.0	63.9	5.4	6.4	8.4	3.7
見える化のみ	659	2.9	0.8	15.0	2.7	34.1	60.1	2.6	3.9	10.0	4.1
見える化と自動化、または自動化のみ	282	7.4	1.4	14.2	10.3	38.3	62.4	6.4	6.4	6.4	2.8
最適化	488	12.9	1.6	16.6	10.7	46.9	71.1	8.8	10.0	7.6	1.6

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-12 導入・活用しているデジタル技術(複数回答、品質管理工程、デジタル化の取り組み別、単位:%)

	n	認識技術、生成AI含む)	(仮想現実等)	CAD/CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	735	15.8	2.4	15.1	6.5	32.7	54.0	9.7	18.5	9.5	3.1
見える化のみ	387	11.4	1.8	12.9	2.3	28.2	51.9	4.7	12.7	10.9	2.8
見える化と自動化、または自動化のみ	146	21.9	2.1	14.4	13.0	25.3	58.9	15.8	25.3	6.2	0.7
最適化	188	20.7	4.3	20.7	10.1	47.9	57.4	15.4	25.0	10.1	2.7

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-9 から図表 3-2-12 では、企業のデジタル化の取り組みは容易なものから順番に「見える化」「自動化」「最適化」のステップで深化することを想定し、デジタル化の取り組みを相互排他に整理したうえでみた。デジタル化の取り組みを相互排他ではなく、複数回答でみた場合の集計を図表 3-2-13 に示している。

図表 3-2-13 導入・活用しているデジタル技術（複数回答、工程別およびデジタル化の取り組み別、単位：％）

工程	デジタル化の取り組み	n	AI（人工知能 AI 含む） （認識技術、生成 AI）	VR（仮想現実等） AR（拡張現実） MR（混合現実） SR（空間認識）	CAD / CAM	ロボット	クラウド	プログラミング・情報システム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
企画・開発・設計工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	520	21.2	6.5	80.4	11.9	41.2	60.0	24.2	16.7	2.9	0.0
	自動化(データによる制御)	231	29.4	8.7	78.8	20.8	42.4	71.0	35.9	23.4	2.6	0.0
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	178	32.0	10.1	82.6	18.0	45.5	66.9	33.1	24.7	4.5	0.0
製造工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,034	13.5	2.7	40.5	42.6	29.8	52.7	36.9	42.6	6.3	1.3
	自動化(データによる制御)	654	17.7	3.5	44.0	55.2	24.9	50.9	51.1	49.1	3.8	0.6
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	482	18.3	4.4	44.4	48.8	32.8	53.9	42.9	43.8	6.6	1.2
生産管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,236	7.4	1.4	15.3	6.6	40.0	64.6	5.6	6.4	8.7	3.1
	自動化(データによる制御)	525	11.8	2.1	15.0	12.0	44.0	68.8	9.1	9.3	7.4	2.3
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	488	12.9	1.6	16.6	10.7	46.9	71.1	8.8	10.0	7.6	1.6
品質管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	637	16.2	2.5	14.6	6.1	33.8	57.1	9.3	17.7	9.7	2.4
	自動化(データによる制御)	249	22.1	3.2	18.9	12.9	36.9	60.6	16.9	26.9	7.6	1.6
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	188	20.7	4.3	20.7	10.1	47.9	57.4	15.4	25.0	10.1	2.7

導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なものを尋ねたところ、「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」は「生産管理」（54.9％）で半数超となっている。「クラウド」は「生産管理」（20.5％）が約 2 割となっている。「ロボット」は「製造」（24.2％）が特に高い（図表 3-2-14）。

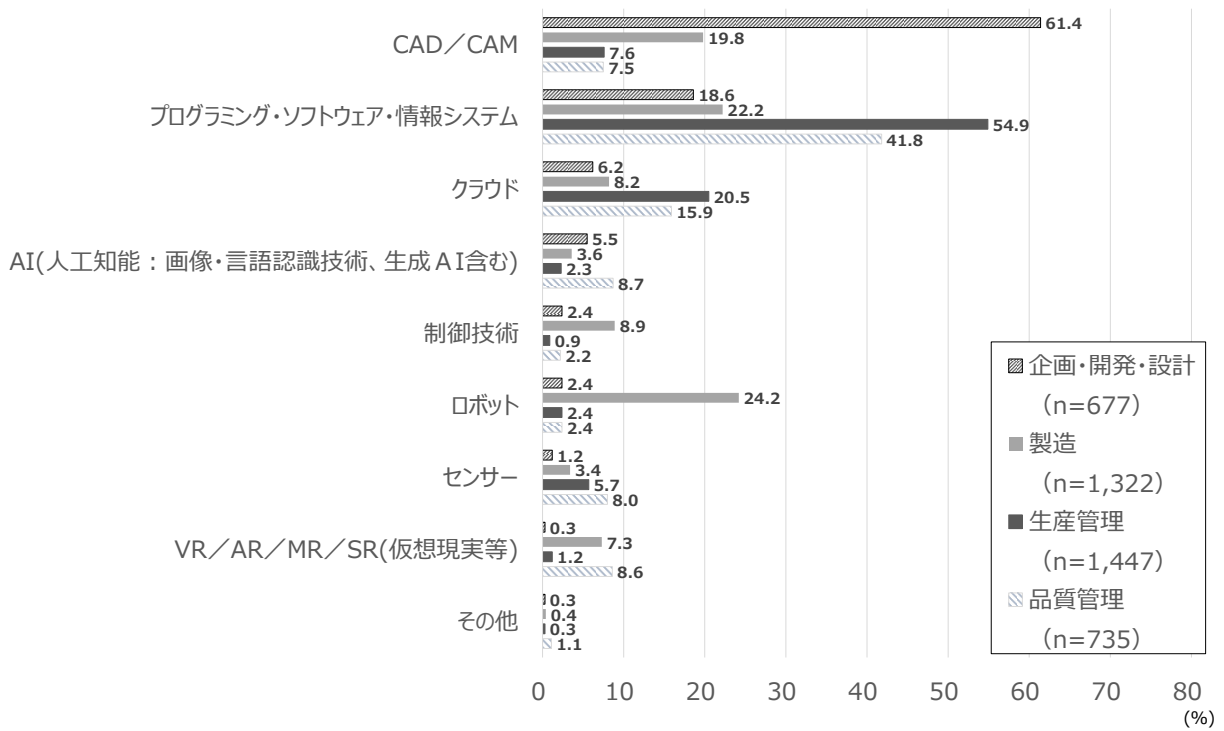
企画・開発・設計工程について、デジタル化の取り組み別にみると、デジタル化の取り組みによる違いはそれほどみられない（図表 3-2-15）。

製造工程について、デジタル化の取り組み別にみると、「ロボット」は「見える化と自動化、または自動化のみ」（31.5％）が最も高く、次いで「最適化」（25.1％）となっている。その他のものは、デジタル化の取り組みによる違いはそれほどみられない（図表 3-2-16）。

生産管理工程について、デジタル化の取り組み別にみると、デジタル化の取り組みによる違いはそれほどみられない。「クラウド」はいずれのデジタル化の取り組みでも 2 割程度となっている。「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」はいずれのデジタル化の取り組みでも 5 割を超えている（図表 3-2-17）。

品質管理工程について、デジタル化の取り組み別にみると、デジタル化の取り組みによる違いはそれほどみられない（図表 3-2-18）。

図表 3-2-14 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの(工程別)



注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-15 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの
(企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	認識技術、生成 AI：画像・言語	VR/AR/MR/SR(仮想現実等)	CAD/CAM	ロボット	クラウド	プログラミング・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	677	5.5	0.3	61.4	2.4	6.2	18.6	2.4	0.3	1.2	1.8
見える化のみ	326	3.4	0.3	67.8	0.6	7.7	16.9	1.8	0.0	1.2	0.3
見える化と自動化、または自動化のみ	149	5.4	0.0	57.0	6.0	2.0	20.1	4.7	1.3	1.3	2.0
最適化	178	9.6	0.6	56.2	2.2	6.2	22.5	1.7	0.0	1.1	0.0

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-16 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの
(製造工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	認識技術、生成AI（画像・言語）	VR／AR／MR／SR（仮想現実等）	CAD／CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	1,322	3.6	0.4	19.8	24.2	8.2	22.2	8.9	7.3	3.4	1.9
見える化のみ	466	2.1	0.2	21.7	17.6	11.2	27.0	4.7	7.9	5.4	2.1
見える化と自動化、または自動化のみ	362	3.3	0.0	18.5	31.5	4.4	16.6	14.4	8.6	1.7	1.1
最適化	482	5.2	0.8	18.5	25.1	8.3	22.4	9.1	5.8	2.9	1.9

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-17 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの
(生産管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	認識技術、生成AI（画像・言語）	VR／AR／MR／SR（仮想現実等）	CAD／CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	1,447	2.3	0.3	7.6	2.4	20.5	54.9	0.9	1.2	5.7	4.1
見える化のみ	659	1.2	0.5	8.3	1.4	19.9	54.6	0.5	1.1	8.3	4.2
見える化と自動化、または自動化のみ	282	2.5	0.0	7.1	5.3	22.3	52.8	1.8	1.1	3.9	3.2
最適化	488	3.9	0.4	7.0	2.3	20.5	57.6	1.0	1.6	3.3	2.5

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-18 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの
(品質工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	認識技術、生成AI（画像・言語）	VR／AR／MR／SR（仮想現実等）	CAD／CAM	ロボット	クラウド	プログラミングシステム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
計	735	8.7	1.1	7.5	2.4	15.9	41.8	2.2	8.6	8	3.8
見える化のみ	387	6.5	1.3	8.3	1.0	15.5	45.2	1.3	7.5	10.3	3.1
見える化と自動化、または自動化のみ	146	13.0	1.4	5.5	8.9	9.6	41.8	1.4	11.6	4.8	2.1
最適化	188	10.1	0.5	8.0	0.5	20.7	37.2	4.8	8.5	6.4	3.2

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-15 から図表 3-2-18 では、デジタル化の取り組みを相互排他に整理したうえでみた。デジタル化の取り組みを相互排他ではなく、複数回答でみた場合の集計を図表 3-2-19 に示している。

図表 3-2-19 導入・活用しているデジタル技術でもっとも代表的なもの
(複数回答、工程別およびデジタル化の取り組み別、単位：%)

工程	デジタル化の取り組み	n	AI (人工知能 A:画像・言語 含む)	VR (仮想現実等)	CAD /CAM	ロボット	クラウド	アプリケーション システム・ソフトウェア	制御技術	センサー	その他	無回答
企画・開発・ 設計工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	520	6.2	0.4	61.0	1.9	6.9	20.0	1.9	0.4	0.8	0.6
	自動化(データによる制御)	231	8.2	0.4	50.6	5.2	4.3	24.2	3.9	0.9	0.9	1.3
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	178	9.6	0.6	56.2	2.2	6.2	22.5	1.7	0.0	1.1	0.0
製造工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,034	3.9	0.5	18.5	21.2	9.5	25.0	8.8	7.5	3.5	1.7
	自動化(データによる制御)	654	4.1	0.3	17.9	30.0	5.7	18.7	13.0	7.5	1.5	1.4
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	482	5.2	0.8	18.5	25.1	8.3	22.4	9.1	5.8	2.9	1.9
生産管理 工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,236	2.2	0.4	7.4	2.3	20.6	55.8	1.0	1.0	6.0	3.4
	自動化(データによる制御)	525	3.4	0.4	5.3	4.4	21.3	56.6	1.7	1.3	2.9	2.7
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	488	3.9	0.4	7.0	2.3	20.5	57.6	1.0	1.6	3.3	2.5
品質管理 工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	637	8.5	1.1	6.9	2.5	16.2	44.3	1.7	7.8	8.2	2.8
	自動化(データによる制御)	249	11.2	0.8	6.4	5.2	14.5	41.0	2.8	10.4	4.8	2.8
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	188	10.1	0.5	8.0	0.5	20.7	37.2	4.8	8.5	6.4	3.2

4. デジタル技術の導入・活用をはじめた時期

4 工程で、いつからデジタル技術を導入・活用しているか尋ねた。「2019 年以前」とする割合は「企画・開発・設計」(72.8%) が最も高く、「品質管理」(52.2%) が最も低くなっている (図表 3-2-20)。

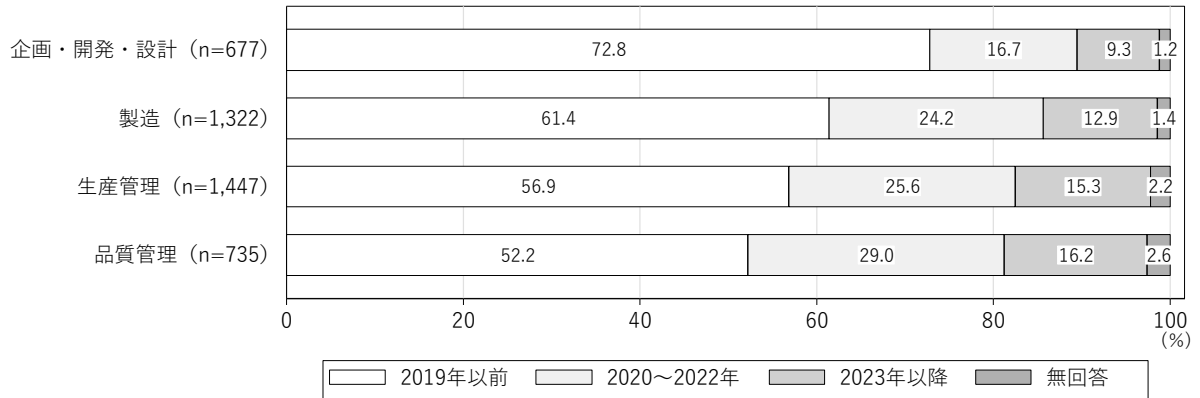
企画・開発・設計工程について規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない (図表 3-2-21)。

製造工程について規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない (図表 3-2-22)。

生産管理工程について規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない (図表 3-2-23)。

品質管理工程について規模別にみると、規模による違いはそれほどみられない (図表 3-2-24)。

図表 3-2-20 デジタル技術を導入・活用をはじめた時期(工程別)



図表 3-2-21 デジタル技術を導入・活用をはじめた時期(企画・開発・設計工程、規模別、単位:%)

	n	2019年以前 (%)	2020~2022年 (%)	2023年以降 (%)	無回答 (%)
計	677	72.8	16.7	9.3	1.2
50人以下	203	76.8	13.8	8.4	1.0
51~100人	180	72.2	16.1	9.4	2.2
101~300人	188	68.6	18.6	12.2	0.5
301人以上	106	73.6	19.8	5.7	0.9

図表 3-2-22 デジタル技術を導入・活用をはじめた時期(製造工程、規模別、単位:%)

	n	2019年以前 (%)	2020~2022年 (%)	2023年以降 (%)	無回答 (%)
計	1,322	61.4	24.2	12.9	1.4
50人以下	420	59.8	22.6	15.2	2.4
51~100人	386	62.2	23.1	13.5	1.3
101~300人	372	63.2	25.8	10.2	0.8
301人以上	144	59.7	27.8	11.8	0.7

図表 3-2-23 デジタル技術を導入・活用をはじめた時期(生産管理工程、規模別、単位:%)

	n	2 0 1 9 年 以前	2 2 0 0 年 以 降	2 0 2 3 年 以 降	無 回 答
計	1,447	56.9	25.6	15.3	2.2
50人以下	506	55.3	25.5	15.4	3.8
51～100人	427	56.7	27.2	14.3	1.9
101～300人	378	58.5	23.5	16.9	1.1
301人以上	136	58.8	27.2	13.2	0.7

図表 3-2-24 デジタル技術を導入・活用をはじめた時期(品質管理工程、規模別、単位:%)

	n	2 0 1 9 年 以前	2 2 0 0 年 以 降	2 0 2 3 年 以 降	無 回 答
計	735	52.2	29.0	16.2	2.6
50人以下	244	50.4	28.7	17.2	3.7
51～100人	178	52.2	27.5	16.3	3.9
101～300人	224	53.1	29.5	16.5	0.9
301人以上	89	55.1	31.5	12.4	1.1

5. デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ

デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけを、4工程ごとに尋ねた(複数回答)。いずれの工程でも「経営者・役員の発案」との回答が半数を超えており、また、「社内からの要望(経営者・役員以外)」が「企画・開発・設計」で約半数(50.2%)、その他の工程で約4割となっており、総じて企業内部からの発案・要望がきっかけであるとする回答が多い。社外をきっかけとするものでは、「グループ企業・取引先からの要請」がいずれの工程でも1割超(図表 3-2-25)。

企画・開発・設計工程について規模別にみると、「経営者・役員の発案」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では61.1%だが、「301人以上」では47.2%となっている。「グループ企業・取引先からの要請」は「301人以上」(27.4%)が特に高い。「ITベンダー等からの推奨」は「301人以上」(14.2%)が1割を超えている(図表 3-2-26)。

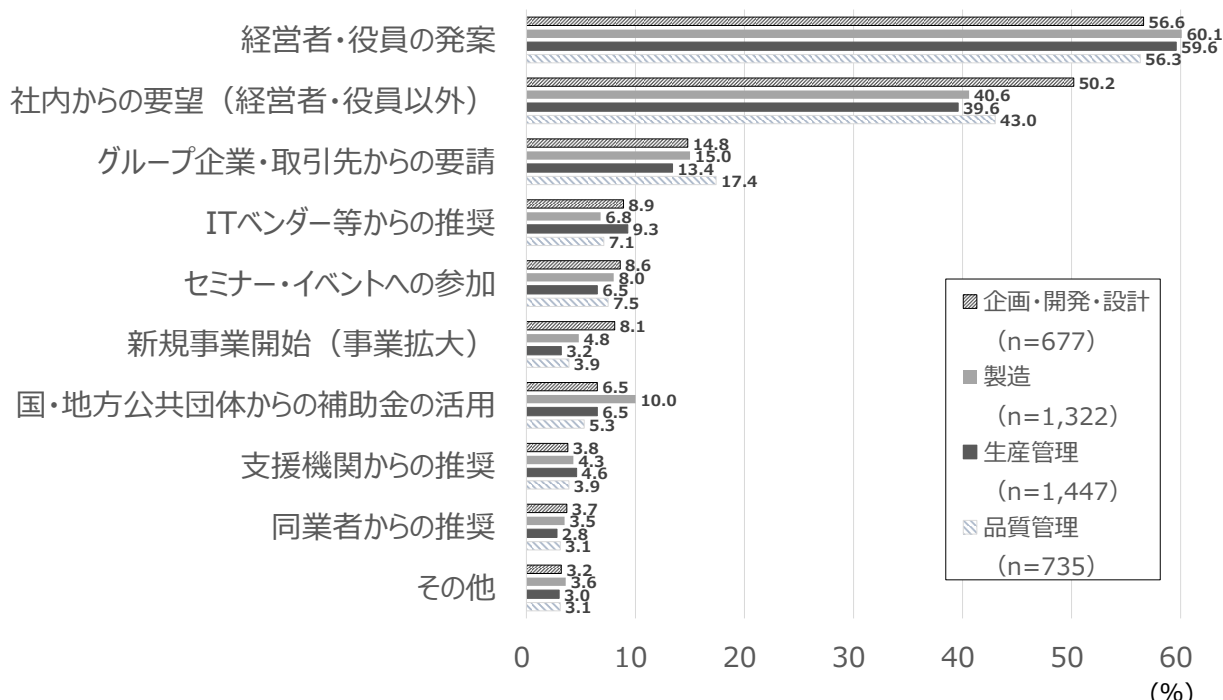
製造工程について規模別にみると、「経営者・役員の発案」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では66.0%だが、「301人以上」では51.4%となっている。「社内からの要望(経営者・役員以外)」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では57.6%だが、「50

人以下」では 30.0%となっている（図表 3-2-27）。

生産管理工程について規模別にみると、「経営者・役員の発案」は規模が小さいほど割合が高く、「50 人以下」では 66.2%だが、「301 人以上」では 48.5%となっている。「社内からの要望（経営者・役員以外）」は規模が大きいほど割合が高く、「301 人以上」では 59.6%だが、「50 人以下」では 26.9%となっている。「グループ企業・取引先からの要請」は「301 人以上」（22.8%）が特に高い（図表 3-2-28）。

品質管理工程について規模別にみると、「経営者・役員の発案」は規模が小さいほど割合が高く、「50 人以下」では 62.7%だが、「301 人以上」では 48.3%となっている。「社内からの要望（経営者・役員以外）」は規模が大きいほど割合が高く、「301 人以上」では 61.8%だが、「50 人以下」では 32.0%となっている。「グループ企業・取引先からの要請」は「301 人以上」（27.0%）が特に高い（図表 3-2-29）。

図表 3-2-25 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-26 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ(複数回答、企画・開発・設計工程、規模別、単位：%)

	n	経営者・役員の発案	社内からの要望（経営者・役員以外）	支援機関からの推奨	グループ企業・取引先からの要請	同業者からの推奨	推奨 ITベンダー等からの	国の補助金の活用	地方公共団体からの	セミナー・イベントへの参加	新規事業開始（事業拡大）	その他	無回答
計	677	56.6	50.2	3.8	14.8	3.7	8.9	6.5	8.6	8.1	3.2	1.6	
50人以下	203	61.1	41.9	2.0	12.8	4.4	7.4	6.9	4.9	4.4	3.0	1.5	
51～100人	180	60.6	41.1	6.7	13.3	3.9	8.3	7.2	6.7	9.4	1.1	2.2	
101～300人	188	53.2	59.0	3.7	11.2	3.2	8.0	6.9	11.7	7.4	4.3	1.1	
301人以上	106	47.2	66.0	2.8	27.4	2.8	14.2	3.8	13.2	14.2	5.7	1.9	

図表 3-2-27 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ(複数回答、製造工程、規模別、単位：%)

	n	経営者・役員の発案	社内からの要望（経営者・役員以外）	支援機関からの推奨	グループ企業・取引先からの要請	同業者からの推奨	推奨 ITベンダー等からの	国の補助金の活用	地方公共団体からの	セミナー・イベントへの参加	新規事業開始（事業拡大）	その他	無回答
計	1,322	60.1	40.6	4.3	15.0	3.5	6.8	10.0	8.0	4.8	3.6	1.3	
50人以下	420	66.0	30.0	5.7	13.3	3.1	6.7	11.2	7.4	4.0	3.3	1.7	
51～100人	386	60.1	37.0	3.9	13.2	3.9	6.5	11.4	5.7	3.9	3.1	1.6	
101～300人	372	57.0	49.7	4.3	15.9	3.5	5.9	9.9	9.9	6.2	3.5	0.5	
301人以上	144	51.4	57.6	1.4	22.2	3.5	10.4	2.8	11.1	6.3	6.3	1.4	

図表 3-2-28 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ(複数回答、生産管理工程、規模別、単位：%)

	n	経営者・役員の発案	社内からの要望（経営者・役員以外）	支援機関からの推奨	グループ企業・取引先からの要請	同業者からの推奨	推奨 ITベンダー等からの	国の補助金の活用	地方公共団体からの	セミナー・イベントへの参加	新規事業開始（事業拡大）	その他	無回答
計	1,447	59.6	39.6	4.6	13.4	2.8	9.3	6.5	6.5	3.2	3.0	2.5	
50人以下	506	66.2	26.9	5.3	11.3	1.8	9.7	8.1	5.5	3.0	2.2	3.8	
51～100人	427	60.7	37.5	4.9	11.9	3.5	9.6	7.5	4.9	1.6	4.0	2.3	
101～300人	378	53.7	51.9	4.5	14.6	3.7	7.1	5.0	9.0	4.8	2.9	1.3	
301人以上	136	48.5	59.6	1.5	22.8	2.2	13.2	1.5	8.1	4.4	3.7	1.5	

図表 3-2-29 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ(複数回答、品質管理工程、規模別、単位:%)

	n	経営者・役員 の発案	社内からの 要望 (経営 者・役員 以外)	支援 機関 からの 推奨	グル ー プ 企 業 ・ 取 引 先 の 要 請	同 業 者 か ら の 推 奨	推 奨 I T ベン ダー 等 か ら の	国 ・ 地 方 公 共 団 体 か ら の 補 助 金 の 活 用	の セ ミ ナ ー ・ イ ベ ン ト へ の 参 加	大 新 規 事 業 開 始 (事 業 拡 大)	そ の 他	無 回 答
計	735	56.3	43.0	3.9	17.4	3.1	7.1	5.3	7.5	3.9	3.1	2.3
50人以下	244	62.7	32.0	3.7	14.3	4.9	7.4	7.8	9.0	2.9	2.9	1.6
51~100人	178	58.4	37.1	6.7	15.2	1.7	8.4	5.1	4.5	2.8	1.7	5.1
101~300人	224	50.9	52.2	2.7	18.8	3.1	4.5	4.0	7.6	4.9	4.0	0.9
301人以上	89	48.3	61.8	2.2	27.0	1.1	10.1	2.2	9.0	6.7	4.5	2.2

6. デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材

デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材を4工程ごとに尋ねたところ(複数回答)、「工場長・部門のリーダー」「経営トップ」がいずれの工程でも4割を超えている。「デジタル技術に精通した人材」はいずれの工程も3~4割程度となっている。「社外人材」はいずれの工程も1割に満たない(図表3-2-30)。

企画・開発・設計工程について規模別にみると、「経営トップ」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では55.2%だが、「301人以上」では29.2%となっている。「現場のものづくり人材」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では20.8%だが、「50人以下」では8.9%となっている。「デジタル技術に精通した社員」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では61.3%だが、「50人以下」では25.6%となっている(図表3-2-31)。

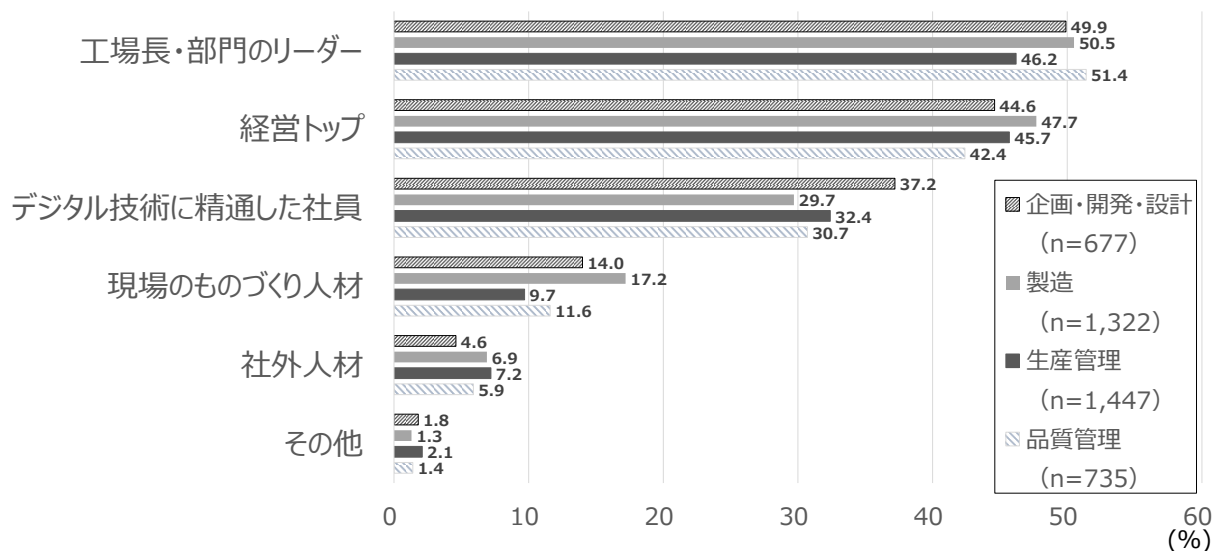
製造工程について規模別にみると、「経営トップ」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では58.6%だが、「301人以上」では31.3%となっている。「現場のものづくり人材」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では32.6%だが、「50人以下」では11.4%となっている。「デジタル技術に精通した社員」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では56.3%だが、「50人以下」では17.6%となっている(図表3-2-32)。

生産管理工程について規模別にみると、「経営トップ」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では56.5%だが、「301人以上」では27.2%となっている。「工場長・部門のリーダー」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では58.1%だが、「50人以下」では39.5%となっている。「デジタル技術に精通した社員」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では56.6%だが、「50人以下」では21.7%となっている(図表3-2-33)。

品質管理工程について規模別にみると、「経営トップ」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では53.3%だが、「301人以上」では28.1%となっている。「工場長・部門のリーダー」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では64.0%だが、「50人以下」では45.1%

となっている。「デジタル技術に精通した社員」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では42.7%だが、「50人以下」では19.7%となっている（図表3-2-34）。

図表 3-2-30 デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-31 デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材（複数回答、企画・開発・設計工程、規模別、単位：％）

	n	経営 ト ツ プ	工 場 長 ・ 部 門 の リ ー ダ ー	現 場 の も の づ く り 人 材	精 通 ジ タ ル 社 員 に	社 外 人 材	そ の 他	無 回 答
計	677	44.6	49.9	14.0	37.2	4.6	1.8	1.8
50人以下	203	55.2	43.8	8.9	25.6	3.9	2.5	2.0
51～100人	180	46.7	52.2	11.1	27.8	4.4	0.6	1.7
101～300人	188	39.9	50.0	18.6	45.2	4.8	1.1	2.1
301人以上	106	29.2	57.5	20.8	61.3	5.7	3.8	0.9

図表 3-2-32 デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材
(複数回答、製造工程、規模別、単位：%)

	n	経営 トップ	工場 長・部 門の	現場 のもの づく り人 材	精デ 通ジ タル した 社員 に	社外 人材	そ の 他	無 回 答
計	1,322	47.7	50.5	17.2	29.7	6.9	1.3	1.1
50人以下	420	58.6	44.0	11.4	17.6	7.6	1.9	1.7
51～100人	386	47.7	50.3	14.8	26.7	6.0	1.3	1.6
101～300人	372	41.7	56.2	20.2	36.0	8.3	0.5	0.3
301人以上	144	31.3	55.6	32.6	56.3	3.5	1.4	0.7

図表 3-2-33 デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材
(複数回答、生産管理工程、規模別、単位：%)

	n	経営 トップ	工場 長・部 門の	現場 のもの づく り人 材	精デ 通ジ タル した 社員 に	社外 人材	そ の 他	無 回 答
計	1,447	45.7	46.2	9.7	32.4	7.2	2.1	2.1
50人以下	506	56.5	39.5	6.3	21.7	7.7	3.0	3.6
51～100人	427	44.3	47.8	6.8	30.4	6.6	2.1	1.6
101～300人	378	39.4	48.9	12.7	40.2	8.7	0.8	1.3
301人以上	136	27.2	58.1	22.8	56.6	2.9	2.2	0.7

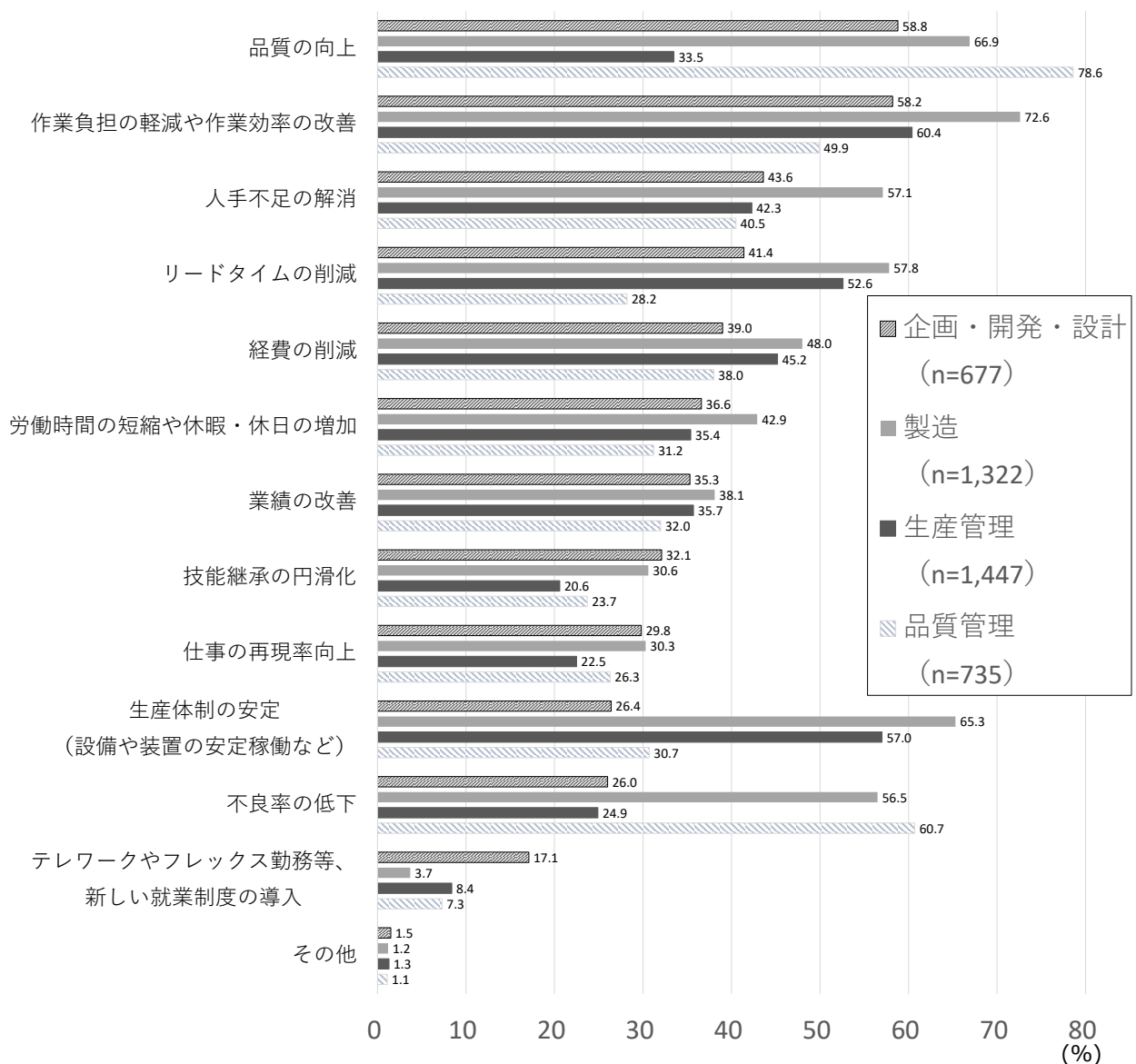
図表 3-2-34 デジタル技術を導入・活用するにあたり先導的な役割を果たした人材
(複数回答、品質管理工程、規模別、単位：%)

	n	経営 トップ	工場 長・部 門の	現場 のもの づく り人 材	精デ 通ジ タル した 社員 に	社外 人材	そ の 他	無 回 答
計	735	42.4	51.4	11.6	30.7	5.9	1.4	2.7
50人以下	244	53.3	45.1	8.2	19.7	5.7	0.8	3.3
51～100人	178	43.8	52.2	7.9	27.5	3.9	1.1	5.1
101～300人	224	35.3	52.7	11.6	40.6	8.9	1.8	0.9
301人以上	89	28.1	64.0	28.1	42.7	2.2	2.2	1.1

7. デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること

デジタル技術の導入・活用による効果として期待することを、4 工程ごとに尋ねた（複数回答）。「企画・開発・設計」では「品質の向上」（58.8%）、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（58.2%）がともに 6 割弱で上位にあがっている。「製造」も、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（72.6%）、「品質の向上」（66.9%）が上位にあがっているが、「生産体制の安定」も 65.3%と高く、また、「リードタイムの削減」「人手不足の解消」「不良率の低下」も 6 割弱と高い。「生産管理」では、「作業負担の軽減や作業効率の改善」（60.4%）、「生産体制の安定」（57.0%）、「リードタイムの削減」（52.6%）が 5 割を超えている。「品質管理」は、「品質の向上」が 78.6%と最も高く、次いで、「不良率の低下」も 60.7%と高い（図表 3-2-35）。

図表 3-2-35 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

デジタル技術の導入・活用による効果として期待することについてデジタル化の取り組み別にみると、企画・開発・設計工程では、「最適化」まで進めている企業で「作業負担の軽減や作業効率の改善」（70.8%）が7割超、「品質の向上」（66.3%）が6割超、「リードタイムの削減」（53.4%）、「経費の削減」（52.2%）がそれぞれ5割超となっている（図表 3-2-36）。

製造工程では、「見える化と自動化、または自動化のみ」まで進めている企業と「最適化」まで進めている企業で、「品質の向上」が7割超（それぞれ71.0%、72.0%）となっており、「生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）」では「最適化」まで進めている企業のみ、7割超（72.4%）となっている。「作業負担の軽減や作業効率の改善」については「見える化のみ」の企業でも66.3%と7割近くとなっており、「見える化と自動化、または自動化のみ」まで進めている企業と「最適化」まで進めている企業では7割超（それぞれ75.1%、76.8%）となっている（図表 3-2-37）。

生産管理工程では、「見える化と自動化、または自動化のみ」まで進めている企業と「最適化」まで進めている企業で、「作業負担の軽減や作業効率の改善」が6割超（それぞれ65.6%、63.1%）となっており、「生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）」では「最適化」まで進めている企業のみ6割超（64.5%）となっている。「業績の改善」は「最適化」まで進めている企業のみが4割超（43.9%）、「不良率の低下」は「最適化」まで進めている企業のみが3割超（32.2%）となっている（図表 3-2-38）。

品質管理工程では、「見える化と自動化、または自動化のみ」まで進めている企業と「最適化」まで進めている企業で、「不良率の低下」が6割超（それぞれ60.3%、67.6%）となっており、「人手不足の解消」「経費の削減」では「最適化」まで進めている企業のみ、5割超（いずれも51.6%）となっている（図表 3-2-39）。

図表 3-2-36 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること
（複数回答、企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別、単位：%）

	n	品質の向上	生産体制の安定（設備や装置の稼働など）	リードタイムの削減	経費の削減	人手不足の解消	作業負担の軽減や作業効率の改善	増労働時間の短縮や休暇・休日の増加	不良率の低下	業績の改善	仕事の再現率向上	技能継承の円滑化	テレワークやフレックス勤務の導入	その他	無回答
計	677	58.8	26.4	41.4	39.0	43.6	58.2	36.6	26.0	35.3	29.8	32.1	17.1	1.5	2.5
見える化のみ	326	59.5	21.2	39.6	35.9	34.7	54.0	31.6	21.2	31.3	25.8	30.1	15.6	1.5	0.9
見える化と自動化、または自動化のみ	149	53.7	27.5	36.2	33.6	52.3	57.0	34.2	22.8	34.2	28.2	22.8	14.8	1.3	0.7
最適化	178	66.3	38.2	53.4	52.2	55.6	70.8	51.7	41.0	46.6	41.0	46.1	23.0	1.7	1.1

注）「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-37 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること
(複数回答、製造工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	品質の向上	の生産体制の安定（稼働や装置）	リードタイムの削減	経費の削減	人手不足の解消	改善作業負担の軽減や作業効率の	の労働時間の短縮や休暇・休日の	不良率の低下	業績の改善	仕事の再現率向上	技能継承の円滑化	等、新しい就業制度の導入	テレワークやフレックス勤務	その他	無回答
計	1,322	66.9	65.3	57.8	48.0	57.1	72.6	42.9	56.5	38.1	30.3	30.6	3.7	1.2	0.8	
見える化のみ	466	58.2	56.9	47.9	40.3	42.7	66.3	35.4	46.4	30.7	22.1	23.4	2.6	0.9	0.9	
見える化と自動化、または自動化のみ	362	71.0	66.6	55.5	45.9	61.9	75.1	38.1	59.4	32.0	28.2	29.0	2.2	1.4	0.0	
最適化	482	72.0	72.4	68.7	56.6	67.2	76.8	54.1	64.1	49.8	39.8	39.0	5.8	1.2	1.2	

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-38 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること
(複数回答、生産管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	品質の向上	の生産体制の安定（稼働や装置）	リードタイムの削減	経費の削減	人手不足の解消	改善作業負担の軽減や作業効率の	の労働時間の短縮や休暇・休日の	不良率の低下	業績の改善	仕事の再現率向上	技能継承の円滑化	等、新しい就業制度の導入	テレワークやフレックス勤務	その他	無回答
計	1,447	33.5	57.0	52.6	45.2	42.3	60.4	35.4	24.9	35.7	22.5	20.6	8.4	1.3	1.9	
見える化のみ	659	29.7	52.8	47.5	37.3	34.6	57.2	28.7	19.6	30.0	16.2	15.5	6.1	1.2	1.5	
見える化と自動化、または自動化のみ	282	31.6	56.0	54.6	48.2	47.5	65.6	35.1	25.5	36.2	26.2	20.2	8.2	1.8	0.7	
最適化	488	40.0	64.5	59.0	55.1	50.6	63.1	45.1	32.2	43.9	28.9	28.1	11.5	1.0	1.4	

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-39 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること
(複数回答、品質管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	品質の向上	の生産体制の安定（稼働や装置）	リードタイムの削減	経費の削減	人手不足の解消	改善作業負担の軽減や作業効率の	の労働時間の短縮や休暇・休日の	不良率の低下	業績の改善	仕事の再現率向上	技能継承の円滑化	等、新しい就業制度の導入	テレワークやフレックス勤務	その他	無回答
計	735	78.6	30.7	28.2	38.0	40.5	49.9	31.2	60.7	32.0	26.3	23.7	7.3	1.1	2.0	
見える化のみ	387	78.8	25.1	21.7	32.6	35.1	46.3	26.6	58.4	27.9	19.9	19.9	4.9	1.0	1.6	
見える化と自動化、または自動化のみ	146	76.0	31.5	30.1	36.3	42.5	58.9	33.6	60.3	29.5	28.1	21.9	10.3	1.4	0.0	
最適化	188	82.4	43.1	40.4	51.6	51.6	53.2	39.9	67.6	43.6	39.4	33.0	10.1	0.5	2.1	

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-36 から図表 3-2-39 では、デジタル化の取り組みを相互排他に整理したうえでみた。デジタル化の取り組みを相互排他ではなく、複数回答でみた場合の集計を図表 3-2-40 に示している。

図表 3-2-40 デジタル技術の導入・活用による効果として期待すること
(複数回答、工程別およびデジタル化の取り組み別、単位：%)

工程	デジタル化の取り組み	n	品質の向上	生産体制の安定（設備や装置）	リードタイムの削減	経費の削減	人手不足の解消	作業負担の軽減や作業効率の改善	労働時間の短縮や休暇・休日の増加	不良率の低下	業績の改善	仕事の再現率向上	技能継承の円滑化	テレワークやフレックステクス勤務等、新しい就業制度の導入	その他	無回答
企画・開発・設計工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	520	63.5	28.8	43.8	42.1	45.0	60.2	38.5	28.1	38.3	33.1	34.8	17.5	1.7	0.8
	自動化(データによる制御)	231	62.3	33.8	46.3	45.9	60.2	62.3	46.3	32.5	42.0	36.4	33.8	20.3	1.3	0.4
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	178	66.3	38.2	53.4	52.2	55.6	70.8	51.7	41.0	46.6	41.0	46.1	23.0	1.7	1.1
製造工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,034	67.4	67.3	59.2	50.6	56.9	73.6	44.4	57.7	41.5	33.0	33.4	4.3	1.1	0.8
	自動化(データによる制御)	654	73.5	72.0	64.2	54.6	66.8	78.6	48.3	63.8	44.0	36.5	35.8	5.0	1.2	0.8
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	482	72.0	72.4	68.7	56.6	67.2	76.8	54.1	64.1	49.8	39.8	39.0	5.8	1.2	1.2
生産管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,236	34.7	59.1	54.5	46.4	43.3	61.9	36.8	26.1	37.8	23.1	21.6	8.7	1.1	1.5
	自動化(データによる制御)	525	40.8	62.9	57.9	55.6	52.0	66.5	43.4	32.6	43.8	30.9	25.9	9.9	1.0	1.1
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	488	40.0	64.5	59.0	55.1	50.6	63.1	45.1	32.2	43.9	28.9	28.1	11.5	1.0	1.4
品質管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	637	79.7	33.0	29.5	39.1	41.8	51.6	32.8	62.0	34.1	28.1	24.6	7.1	1.1	1.4
	自動化(データによる制御)	249	78.3	39.8	38.2	46.2	47.8	59.0	39.8	63.5	40.6	35.7	28.1	12.0	0.8	0.8
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	188	82.4	43.1	40.4	51.6	51.6	53.2	39.9	67.6	43.6	39.4	33.0	10.1	0.5	2.1

8. デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと

デジタル技術の導入・活用にあたり実施したことを、4工程ごとに尋ねたところ（複数回答）、「費用対効果の検討」はいずれの工程も半数超となっている。「予算の確保」はいずれの工程も3割を超えており、工程間での割合の差は大きくない。「デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成」は「企画・開発・設計」（38.0%）が他の工程よりも10ポイント以上高くなっている。「業務の棚卸し」は「生産管理」（45.7%）が他の工程よりも10ポイント以上高くなっている。「現場課題のデータによる可視化・分析」は「企画・開発・設計」では27.3%と3割以下だが、他の工程ではそれぞれ約4割となっている（図表 3-2-41）。

デジタル化の取り組み別にみると、企画・開発・設計工程では、「費用対効果の検討」はすべての取り組みで6割前後だが、「予算の確保」では「最適化」まで進めている企業で5割超（54.5%）となっており、他の取り組みと割合に差がある。「最適化」まで進めている企業は「デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成」（48.3%）と「適切なITシステム・ITベンダーの設定」（47.8%）、「現場課題のデータによる可視化・分析」（42.1%）、も4割台となっている（図表 3-2-42）。

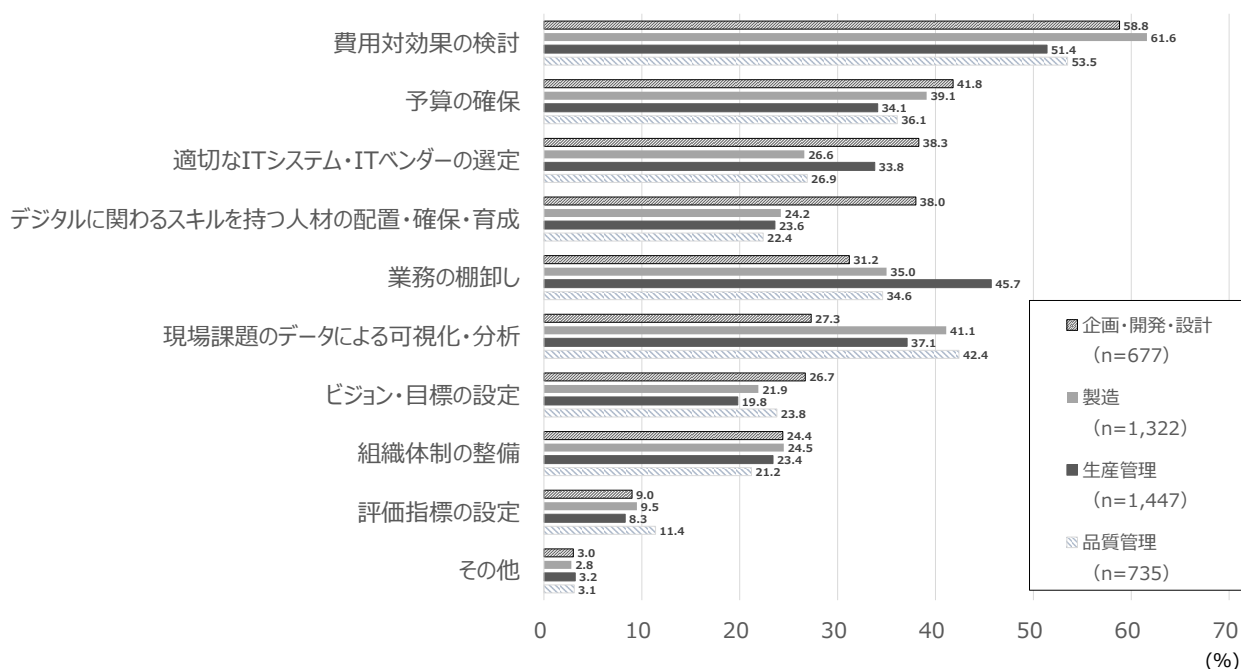
製造工程では、「費用対効果の検討」はすべての取り組みで半数超だが、「現場課題のデータによる可視化・分析」では「最適化」まで進めている企業で約半数（50.6%）となっており、他の取り組みと割合に差がある。「最適化」まで進めている企業は「業務の棚卸し」（45.2%）と「予算の確保」（43.2%）も4割台となっている（図表 3-2-43）。

生産管理工程では、「費用対効果の検討」はすべての取り組みで5割前後だが、「業務の棚卸し」では「最適化」まで進めている企業で5割超（52.9%）となっており、他の取り組みと割合に差がある。「最適化」まで進めている企業は「現場課題のデータによる可視化・分析」

(45.3%)と「適切なITシステム・ITベンダーの設定」(40.4%)も4割台となっている(図表3-2-44)。

品質管理工程では、「費用対効果の検討」は「見える化と自動化、または自動化のみ」「最適化」の取り組みで6割弱(それぞれ59.6%、59.0%)となっている。「最適化」まで進めている企業はまた、「デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成」(31.9%)、「組織体制の整備」(30.3%)、「評価指標の設定」に(19.7%)において、他の取り組みを10ポイント以上上回っている(図表3-2-45)。

図表 3-2-41 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと(複数回答、工程別)



注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-42 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと
(複数回答、企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	費用対効果の検討	組織体制の整備	ビジョン・目標の設定	業務の棚卸し	予算の確保	適切なITシステム・ITベンダーの選定	現場課題のデータによる可視化・分析	評価指標の設定	デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成	その他	無回答
計	677	58.8	24.4	26.7	31.2	41.8	38.3	27.3	9.0	38.0	3.0	3.0
見える化のみ	326	57.7	23.9	21.8	27.9	37.4	34.7	22.4	7.1	33.4	3.7	0.9
見える化と自動化、または自動化のみ	149	57.7	18.1	28.9	32.9	40.9	35.6	24.2	7.4	39.6	3.4	1.3
最適化	178	64.6	32.6	37.6	38.8	54.5	47.8	42.1	15.2	48.3	1.7	3.4

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-43 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと
(複数回答、製造工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	費用対効果の検討	組織体制の整備	ビジョン・目標の設定	業務の棚卸し	予算の確保	適切なITシステム・ITベンダーの選定	現場課題のデータによる可視化・分析	評価指標の設定	デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成	その他	無回答
計	1,322	61.6	24.5	21.9	35.0	39.1	26.6	41.1	9.5	24.2	2.8	2.3
見える化のみ	466	53.2	18.7	17.8	29.8	30.7	23.2	36.3	5.8	16.5	3.0	2.4
見える化と自動化、または自動化のみ	362	64.9	22.4	21.3	28.7	44.2	21.3	35.6	6.6	26.8	2.5	0.6
最適化	482	66.6	31.7	26.6	45.2	43.2	33.8	50.6	15.1	29.7	2.7	3.5

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-44 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと
(複数回答、生産管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	費用対効果の検討	組織体制の整備	ビジョン・目標の設定	業務の棚卸し	予算の確保	適切なITシステム・ITベンダーの選定	現場課題のデータによる可視化・分析	評価指標の設定	デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成	その他	無回答
計	1,447	51.4	23.4	19.8	45.7	34.1	33.8	37.1	8.3	23.6	3.2	3.1
見える化のみ	659	48.1	17.8	15.0	40.4	30.7	29.6	32.2	4.4	19.6	4.2	2.1
見える化と自動化、または自動化のみ	282	53.9	22.7	18.4	47.9	36.2	33.7	35.8	5.7	24.5	2.5	1.8
最適化	488	55.7	31.8	27.3	52.9	38.3	40.4	45.3	15.2	29.1	2.0	3.3

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-45 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと
(複数回答、品質管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	費用対効果の検討	組織体制の整備	ビジョン・目標の設定	業務の棚卸し	予算の確保	適切なITシステム・ITベンダーの選定	現場課題のデータによる可視化・分析	評価指標の設定	デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成	その他	無回答
計	735	53.5	21.2	23.8	34.6	36.1	26.9	42.4	11.4	22.4	3.1	4.8
見える化のみ	387	49.6	18.3	20.7	34.4	32.6	23.0	38.8	8.0	19.9	3.6	3.9
見える化と自動化、または自動化のみ	146	59.6	18.5	22.6	30.1	43.2	28.1	45.9	9.6	17.1	2.7	2.7
最適化	188	59.0	30.3	32.4	39.9	39.9	35.1	48.9	19.7	31.9	2.1	5.3

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-42 から図表 3-2-45 では、デジタル化の取り組みを相互排他に整理したうえでみた。デジタル化の取り組みを相互排他ではなく、複数回答でみた場合の集計を図表 3-2-46 に示している。

図表 3-2-46 デジタル技術の導入・活用にあたり実施したこと
(複数回答、工程別およびデジタル化の取り組み別、単位：%)

工程	デジタル化の取り組み	n	自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル	デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル	ベンダーとやり取りしデジタル技術の導入を主導できるデジタルスキル	ITシステムの運用・保守ができるスキル	プログラミング・システム開発のスキル	デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル	その他	人材は確保していない	無回答
企画・開発・設計工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	520	43.3	20.4	31.7	31.7	31.2	27.9	4.6	26.0	1.5
	自動化(データによる制御)	231	41.1	20.3	29.0	32.0	40.7	28.6	6.9	26.4	1.3
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	178	45.5	20.8	32.6	34.8	36.0	30.3	5.1	27.0	2.2
製造工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,034	28.7	9.3	19.5	21.7	16.5	21.4	3.3	36.8	3.4
	自動化(データによる制御)	654	28.1	10.2	22.8	23.4	18.8	20.0	3.1	35.8	3.2
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	482	30.1	8.9	21.6	23.0	17.8	22.4	3.7	35.7	4.4
生産管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,236	27.8	10.0	22.5	24.4	16.4	23.0	3.0	36.2	3.4
	自動化(データによる制御)	525	31.6	13.7	26.3	28.8	20.8	26.5	2.1	31.0	3.6
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	488	30.3	12.5	26.0	27.0	19.3	27.3	3.5	31.4	4.5
品質管理工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	637	25.4	8.2	19.3	19.2	12.9	26.8	2.4	38.3	4.4
	自動化(データによる制御)	249	28.9	10.4	20.9	23.7	16.9	26.9	2.4	34.5	5.2
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	188	31.9	12.8	24.5	28.2	18.1	30.3	2.1	28.2	6.4

9. デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル

デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材は、どのようなスキルを持っているかを、

4工程ごとに尋ねたところ（複数回答）、ほとんどの項目で「企画・開発・設計」の割合が最も高くなっており、特にこの工程で一定のスキルを持つ人材の確保が行われている様子がうかがえる。たとえば、「自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル」「プログラミング・システム開発のスキル」「デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル」は「企画・開発・設計」が他の工程よりも10ポイント以上高くなっている。また、「人材は確保していない」は「企画・開発・設計」（27.2%）が最も低くなっている（図表3-2-47）。

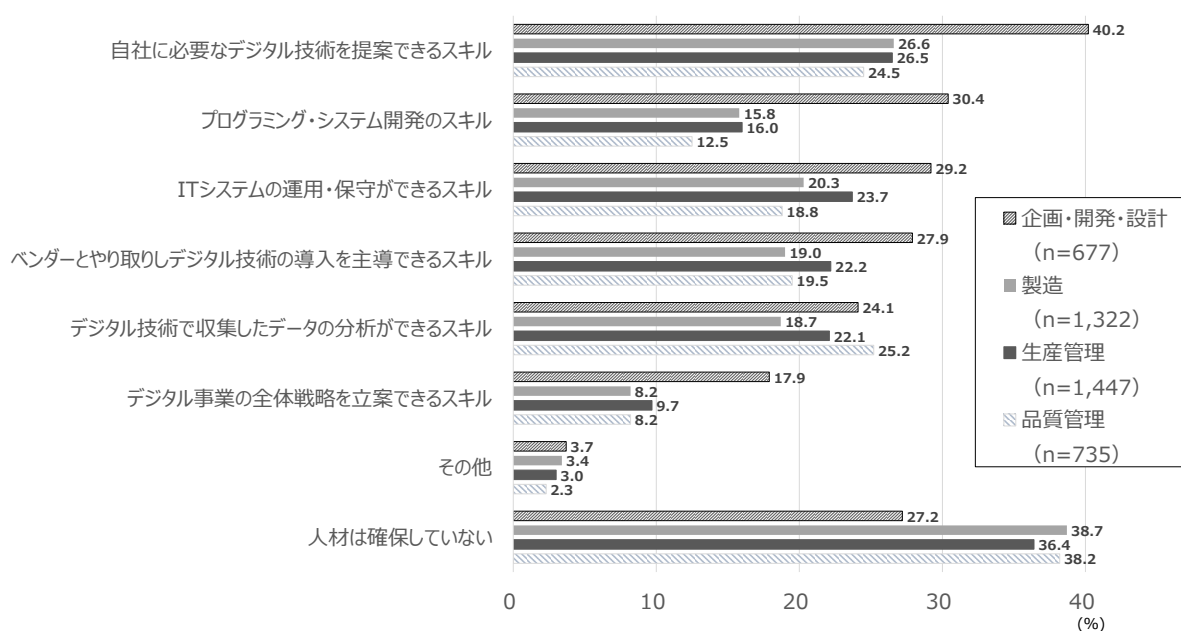
デジタル化の取り組み別にみると、企画・開発・設計工程では、「自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル」の割合は「見える化のみ」までの企業も「最適化」までの企業もともに4割台となっている（それぞれ42.0%、45.5%）（図表3-2-48）。

製造工程では、「自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル」の割合は「最適化」までの企業が約3割（30.1%）となっている。「デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル」は「最適化」までの企業が2割超（22.4%）となっている（図表3-2-49）。

生産管理工程では、「自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル」の割合は「見える化と自動化、または自動化のみ」「最適化」までの企業がともに3割程度となっている（それぞれ28.4%、30.3%）。「デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル」の割合は「最適化」までの企業が3割弱（27.3%）となっている（図表3-2-50）。

品質管理工程では、「最適化」まで取り組む企業において「自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル」（31.9%）、「デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル」（30.3%）、「ITシステムの運用・保守ができるスキル」（28.2%）が3割程度となっている（図表3-2-51）。

図表3-2-47 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-48 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル
(複数回答、企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル	デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル	ベンダーとやり取りしデジタル技術の導入を主導できるスキル	ITシステムの運用・保守ができるスキル	プログラミング・システム開発のスキル	デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル	その他	人材は確保していない	無回答
計	677	40.2	17.9	27.9	29.2	30.4	24.1	3.7	27.2	2.5
見える化のみ	326	42.0	18.1	27.9	27.6	25.2	23.3	2.5	27.0	1.2
見える化と自動化、または自動化のみ	149	32.9	16.8	23.5	27.5	40.3	21.5	5.4	29.5	0.7
最適化	178	45.5	20.8	32.6	34.8	36.0	30.3	5.1	27.0	2.2

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-49 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル
(複数回答、製造工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル	デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル	ベンダーとやり取りしデジタル技術の導入を主導できるスキル	ITシステムの運用・保守ができるスキル	プログラミング・システム開発のスキル	デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル	その他	人材は確保していない	無回答
計	1,322	26.6	8.2	19.0	20.3	15.8	18.7	3.4	38.7	3.5
見える化のみ	466	24.2	6.2	13.5	16.3	11.6	17.0	3.2	44.2	3.2
見える化と自動化、または自動化のみ	362	24.0	9.7	22.4	21.5	18.8	15.7	2.8	36.5	2.5
最適化	482	30.1	8.9	21.6	23.0	17.8	22.4	3.7	35.7	4.4

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-50 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル
(複数回答、生産管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル	デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル	ベンダーとやり取りしデジタル技術の導入を主導できるスキル	ITシステムの運用・保守ができるスキル	プログラミング・システム開発のスキル	デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル	その他	人材は確保していない	無回答
計	1,447	26.5	9.7	22.2	23.7	16.0	22.1	3.0	36.4	3.8
見える化のみ	659	23.1	6.8	17.6	20.2	11.7	18.2	3.0	42.2	2.7
見える化と自動化、または自動化のみ	282	28.4	12.1	25.9	26.6	20.9	23.0	1.8	32.6	2.5
最適化	488	30.3	12.5	26.0	27.0	19.3	27.3	3.5	31.4	4.5

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-51 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル
(複数回答、品質管理工程、デジタル化の取り組み別、単位：%)

	n	提案 自社に 必要な デジタル 技術を	案デ ジタ ル事 業の 全 体 戦 略 を 立	キル ベン ダ ー と や り 取 り し デ ジ タ	で I T シ ス テ ム の 運 用 ・ 保 守 が	発 の ス キ ラ ミ ン グ ・ シ ス テ ム 開	タ デ ジ タ ル 技 術 で 取 集 し た デ ー	そ の 他	人 材 は 確 保 し て い な い	無 回 答
計	735	24.5	8.2	19.5	18.8	12.5	25.2	2.3	38.2	5.7
見える化のみ	387	22.7	5.7	17.3	15.0	9.3	23.0	2.1	42.6	4.4
見える化と自動化、または自動化のみ	146	21.2	8.9	17.8	17.8	14.4	25.3	2.7	41.1	4.8
最適化	188	31.9	12.8	24.5	28.2	18.1	30.3	2.1	28.2	6.4

注)「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-48 から図表 3-2-51 では、デジタル化の取り組みを相互排他に整理したうえでみた。デジタル化の取り組みを相互排他ではなく、複数回答でみた場合の集計を図表 3-2-52 に示している。

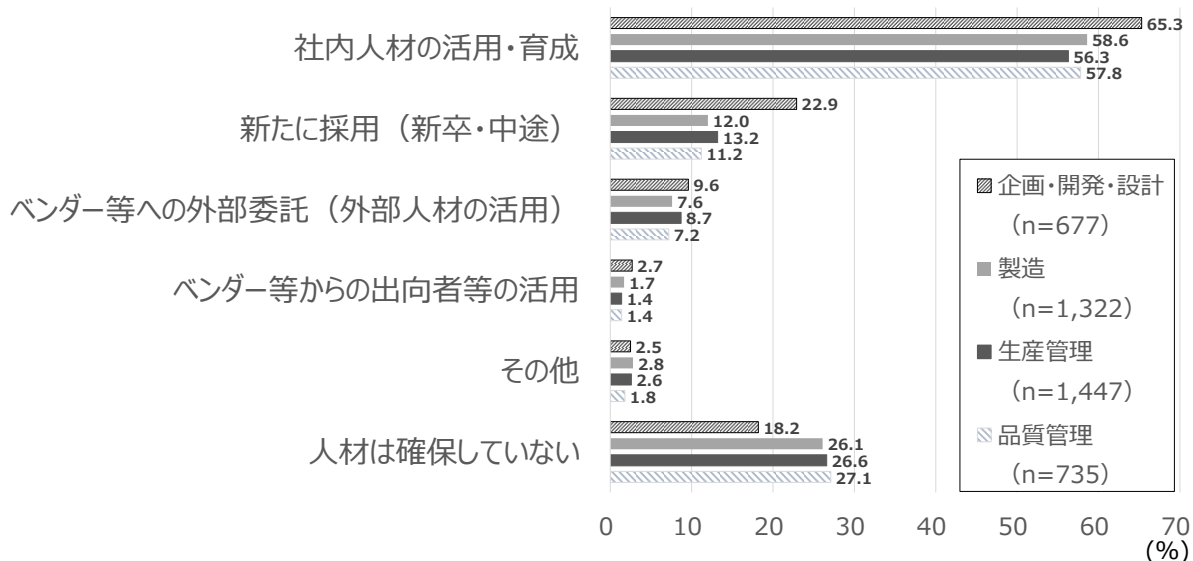
図表 3-2-52 デジタル技術の導入・活用にあたり確保した人材が持つスキル
(複数回答、工程別およびデジタル化の取り組み別、単位：%)

工程	デジタル化の内容	n	案自 社に 必要 な デ ジ タ ル 技 術 を 提	で デ ジ タ ル 事 業 の 全 体 戦 略 を 立 案	技 術 の 導 入 と や り 取 り し デ ジ タ ル	き I T シ ス テ ム の 運 用 ・ 保 守 が で	の ス キ ラ ミ ン グ ・ シ ス テ ム 開 発	の デ ジ タ ル 技 術 で 取 集 し た デ ー タ	そ の 他	人 材 は 確 保 し て い な い	無 回 答
企画・開発・ 設計工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	520	43.3	20.4	31.7	31.7	31.2	27.9	4.6	26.0	1.5
	自動化(データによる制御)	231	41.1	20.3	29.0	32.0	40.7	28.6	6.9	26.4	1.3
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	178	45.5	20.8	32.6	34.8	36.0	30.3	5.1	27.0	2.2
製造工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,034	28.7	9.3	19.5	21.7	16.5	21.4	3.3	36.8	3.4
	自動化(データによる制御)	654	28.1	10.2	22.8	23.4	18.8	20.0	3.1	35.8	3.2
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	482	30.1	8.9	21.6	23.0	17.8	22.4	3.7	35.7	4.4
生産管理 工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	1,236	27.8	10.0	22.5	24.4	16.4	23.0	3.0	36.2	3.4
	自動化(データによる制御)	525	31.6	13.7	26.3	28.8	20.8	26.5	2.1	31.0	3.6
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	488	30.3	12.5	26.0	27.0	19.3	27.3	3.5	31.4	4.5
品質管理 工程	見える化(データの収集・蓄積・分析)	637	25.4	8.2	19.3	19.2	12.9	26.8	2.4	38.3	4.4
	自動化(データによる制御)	249	28.9	10.4	20.9	23.7	16.9	26.9	2.4	34.5	5.2
	最適化(自動化を踏まえた工程全体の見直し)	188	31.9	12.8	24.5	28.2	18.1	30.3	2.1	28.2	6.4

10. デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法

デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法を、4 工程ごとに尋ねた（複数回答）。いずれの工程でも「社内人材の活用・育成」が半数を超え、最も割合が高い。「新たに採用（新卒・中途）」は、「企画・開発・設計」（22.9%）が他の工程よりも 10 ポイント程度高くなっている。他の確保方法では工程による割合の差は大きくない（図表 3-2-53）。

図表 3-2-53 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法（複数回答、工程別）



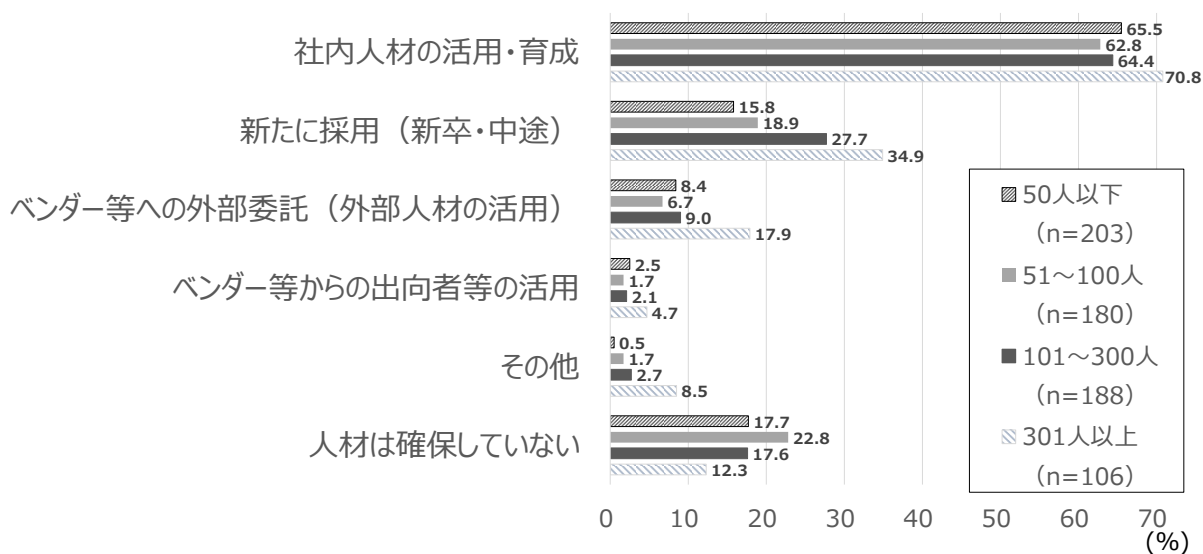
注) 「無回答」の掲載は割愛。

各工程について規模別にみると、企画・開発・設計工程では、いずれの規模も「社内人材の活用・育成」が最も割合が高く、6 割以上となっている。「新たに採用（新卒・中途）」の割合が規模が大きくなるほど高くなっており、「301 人以上」では 34.9%と 3 割以上となっている（図表 3-2-54）。

製造工程でも、いずれの規模も「社内人材の活用・育成」が最も割合が高く、5 割以上となっている。「新たに採用（新卒・中途）」の割合は「301 人以上」でも 2 割以下（19.4%）となっている（図表 3-2-55）。

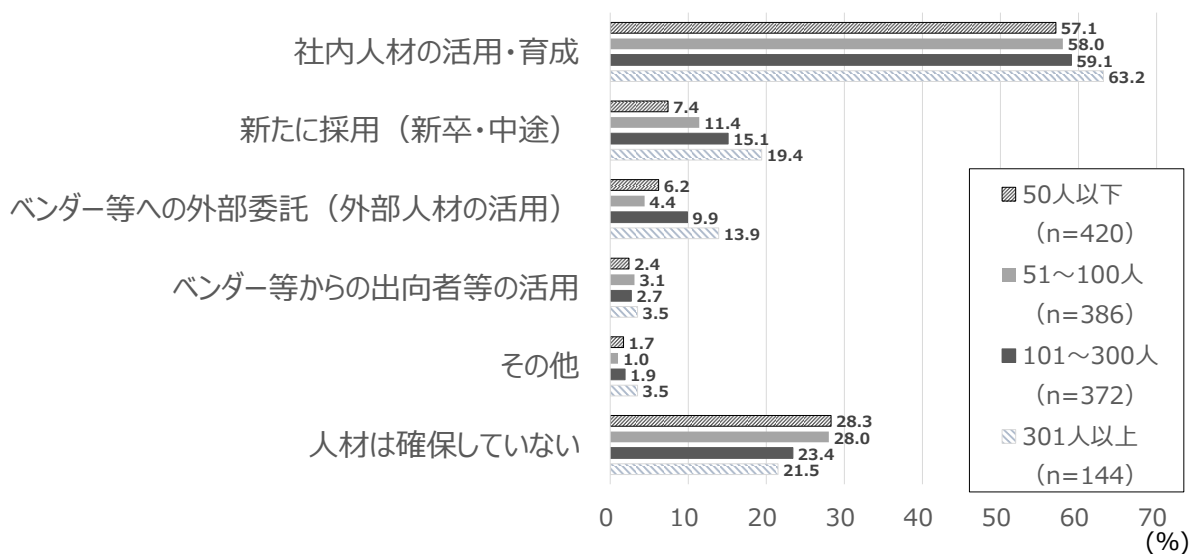
生産管理工程と品質管理工程でも、いずれの規模も「社内人材の活用・育成」が最も割合が高いが、「301 人以上」の割合がそれぞれ 68.4%、69.7%と、他の規模より抜きん出ている（図表 3-2-56、図表 3-2-57）。

図表 3-2-54 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(企画・開発・設計工程、複数回答、規模別)



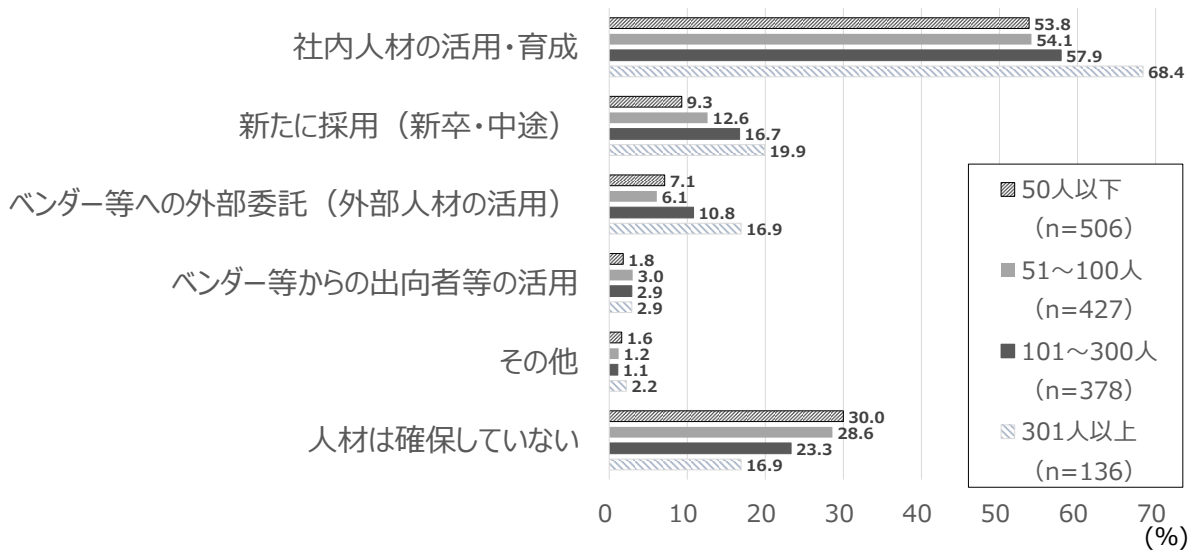
注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-55 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(製造工程、複数回答、規模別)



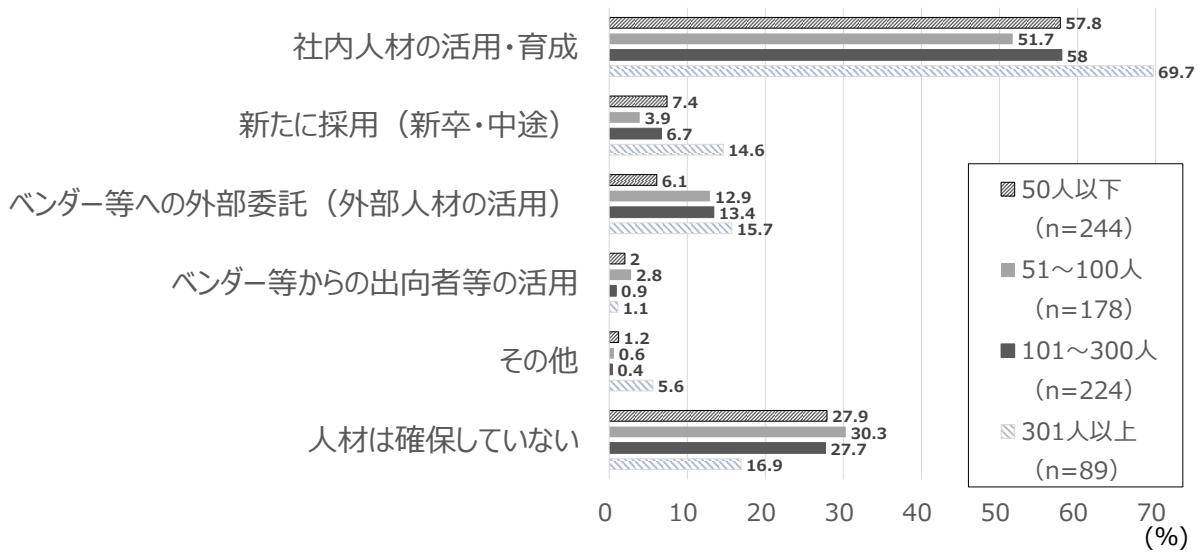
注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-56 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法（生産管理工程、複数回答、規模別）



注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-57 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法（品質管理工程、複数回答、規模別）



注)「無回答」の掲載は割愛。

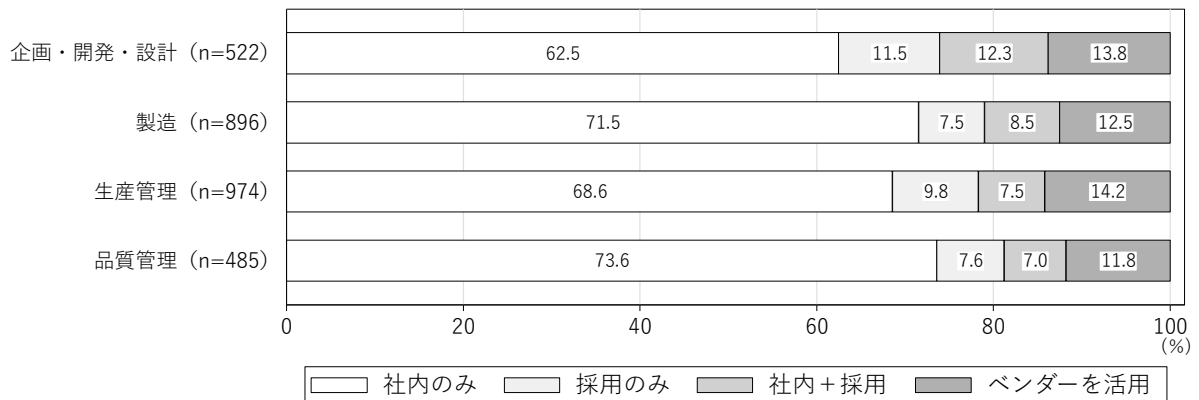
何らかの人材確保を行った企業について、「社内人材の活用・育成」「新たに採用（新卒・中途）」「ベンダー等からの出向者等の活用」「ベンダー等への外部委託（外部人材の活用）」の実施状況をもとに、図表 3-2-58 に示すように【社内のみ】【採用のみ】【社内+採用】【ベンダーを活用】の4つに分類した。

この各分類の割合を4工程別にみると、いずれの工程においても【社内のみ】が6割超、【ベンダーを活用】が1割超となっている。ただし「企画・開発・設計」では【社内のみ】が62.5%で、他の工程よりもやや低くなっているほか、【採用のみ】【社内+採用】が1割超で他の工程よりもやや高くなっている（図表 3-2-59）。

図表 3-2-58 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法の分類

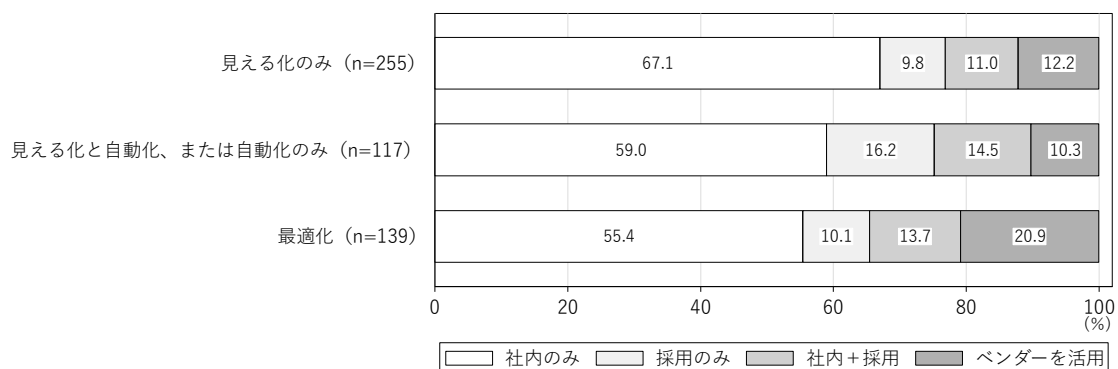
分類	・社 育 成 人 材 の 活 用	(新 た に 採 用 中 途)	の 部 委 託 等 へ の 人 材 外 活 用	出 向 者 等 の 活 用
社内のみ	✓			
採用のみ		✓		
社内+採用	✓	✓		
ベンダーを活用	✓	✓	✓	✓
		✓	✓	✓
	✓		✓	✓
			✓	✓
	✓	✓		✓
		✓		✓
	✓			✓
				✓
	✓	✓	✓	
		✓	✓	
✓		✓		
		✓		

図表 3-2-59 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(工程別)



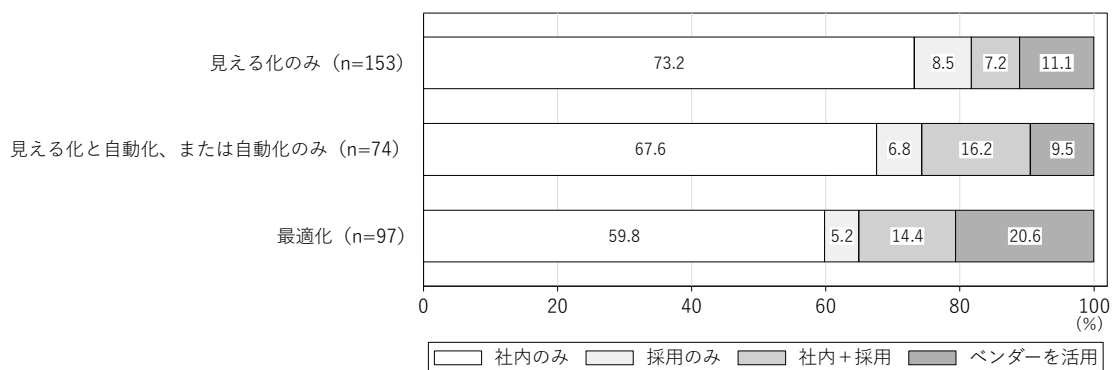
各工程における人材確保の方法をデジタル化の取り組み別にみると、いずれの工程においても、【社内のみ】の割合は、「見える化」「見える化と自動化、または自動化のみ」「最適化」と取り組みが進むにつれて低くなっている。一方、【ベンダーを活用】の割合はいずれの工程でも「最適化」まで進めている企業で最も高い割合となっている(割合はそれぞれ2割前後)(図表 3-2-60、図表 3-2-61、図表 3-2-62、図表 3-2-63)。

図表 3-2-60 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(企画・開発・設計工程、デジタル化の取り組み別)



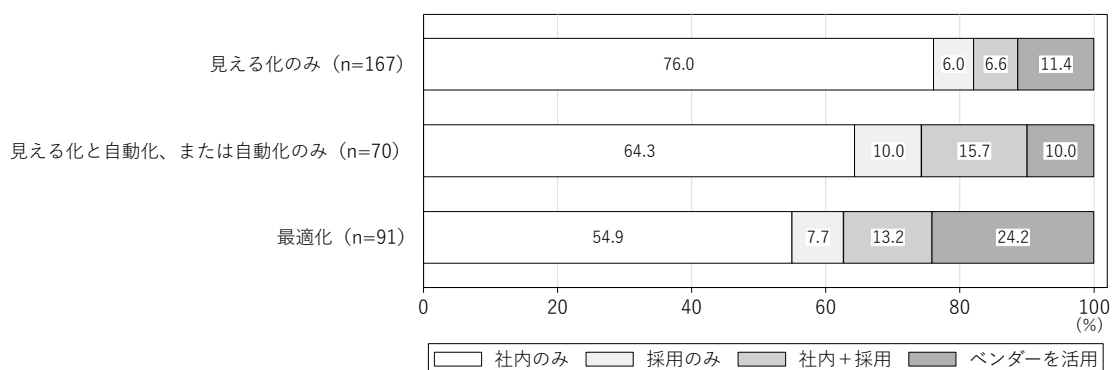
注) 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-61 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(製造工程、デジタル化の取り組み別)



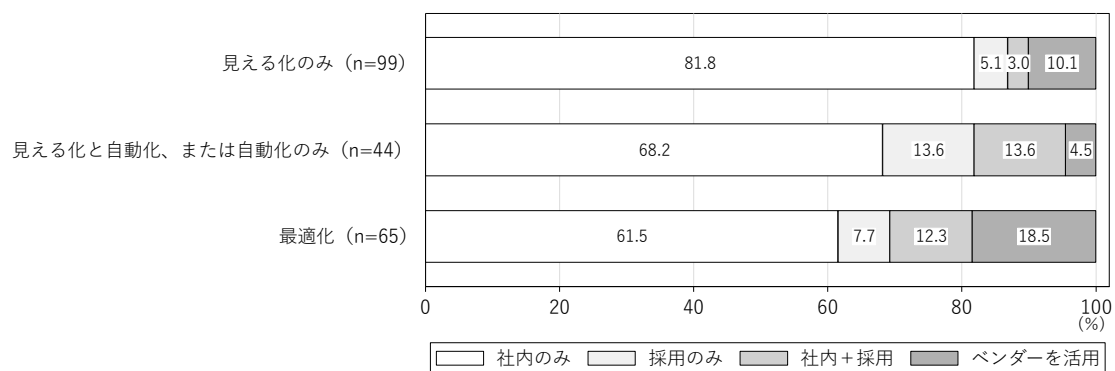
注) 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-62 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(生産管理工程、デジタル化の取り組み別)



注) 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

図表 3-2-63 デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法(品質管理工程、デジタル化の取り組み別)



注) 「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。

11. 活用・育成した社内人材はどのように選出したか

デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法として「社内人材の活用・育成」をあげた企業に対して、社内人材をどのように選出したか、4工程ごとに尋ねた（複数回答）。いずれの工程においても、「技術を導入する部署による選出」が4割超、「幅広く全社員を対象とした」が2割超、「人事部主導の選出」が2割弱となっている（図表3-2-64）。

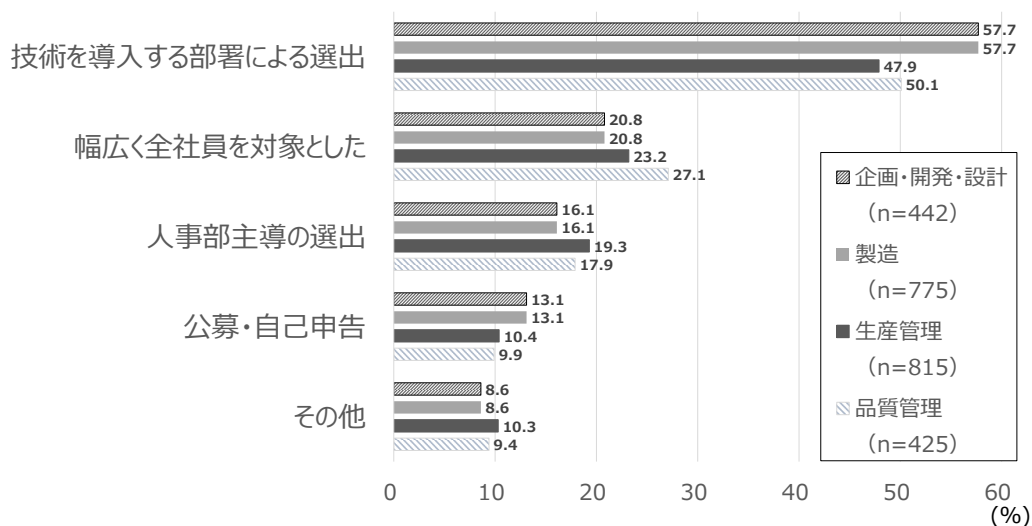
規模別にみると、企画・開発・設計工程では、「技術を導入する部署による選出」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では76.0%にのぼるが、「50人以下」では44.4%となっている。「公募・自己申告」はいずれの規模でも1割台となっている（図表3-2-65）。

製造工程では、「技術を導入する部署による選出」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では68.1%にのぼるが、「50人以下」では36.3%となっている。「人事部主導の選出」は規模が小さいほど割合が高く、「50人以下」では22.5%、「301人以上」では13.2%となっている（図表3-2-66）。

生産管理工程では、「技術を導入する部署による選出」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では73.1%にのぼるが、「50人以下」では35.3%となっている。「公募・自己申告」はいずれの規模でも1割程度となっている（図表3-2-67）。

品質管理工程では、「技術を導入する部署による選出」は規模が大きいほど割合が高く、「301人以上」では67.7%にのぼるが、「50人以下」では35.5%となっている。「公募・自己申告」はいずれの規模でも1割程度となっている（図表3-2-68）。

図表 3-2-64 活用・育成した社内人材はどのように選出したか（複数回答、工程別）



注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-65 活用・育成した社内人材はどのように選出したか(複数回答、企画・開発・設計工程、規模別、単位：%)

	n	公募・自己申告	人事部主導の選出	署技術による選出	象幅と広くした全社員を対	その他	無回答
計	442	13.1	16.1	57.7	20.8	8.6	0.2
50人以下	133	12.0	18.0	44.4	23.3	10.5	0.0
51～100人	113	15.9	20.4	50.4	22.1	10.6	0.0
101～300人	121	10.7	13.2	67.8	15.7	6.6	0.8
301人以上	75	14.7	10.7	76.0	22.7	5.3	0.0

図表 3-2-66 活用・育成した社内人材はどのように選出したか(複数回答、製造工程、規模別、単位：%)

	n	公募・自己申告	人事部主導の選出	署技術による選出	象幅と広くした全社員を対	その他	無回答
計	775	10.8	18.3	51.6	22.8	9.0	0.6
50人以下	240	12.5	22.5	36.3	26.7	11.3	1.3
51～100人	224	8.5	19.2	52.2	21.4	9.8	0.0
101～300人	220	8.6	15.0	60.9	19.5	7.3	0.9
301人以上	91	17.6	13.2	68.1	24.2	5.5	0.0

図表 3-2-67 活用・育成した社内人材はどのように選出したか(複数回答、生産管理工程、規模別、単位：%)

	n	公募・自己申告	人事部主導の選出	署技術による選出	象幅と広くした全社員を対	その他	無回答
計	815	10.4	19.3	47.9	23.2	10.3	0.4
50人以下	272	11.8	21.0	35.3	27.2	12.1	0.4
51～100人	231	10.0	20.3	45.5	19.5	13.0	0.4
101～300人	219	9.1	20.1	55.3	21.0	7.8	0.5
301人以上	93	10.8	9.7	73.1	25.8	4.3	0.0

図表 3-2-68 活用・育成した社内人材はどのように選出したか(複数回答、品質管理工程、規模別、単位：%)

	n	公募・自己申告	人事部主導の選出	技術による選出する部署	幅広く全社員を対象とした	その他	無回答
計	425	9.9	17.9	50.1	27.1	9.4	0.5
50人以下	141	9.9	19.9	35.5	34.0	9.9	0.7
51～100人	92	9.8	22.8	45.7	25.0	10.9	0.0
101～300人	130	9.2	16.9	60.8	21.5	8.5	0.8
301人以上	62	11.3	8.1	67.7	25.8	8.1	0.0

12. 育成の対象にした社内人材

デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法として、各工程で「社内人材の活用・育成」を選択した企業に対して、その工程において、どのような社内人材を育成の対象にしたか尋ねた（複数回答）。いずれの工程も、「導入するデジタル技術に関して、関連の製造工程に精通しており、デジタルに関する技術も足りている人材」が4割を超え、「導入するデジタル技術に関して、関連の製造工程に精通しているが、デジタルに関する技術が不足している人材」が3割を超えており、デジタル技術人材を育成する前提として、関連の製造工程に精通していることが求められていることがうかがえる（図表 3-2-69）。

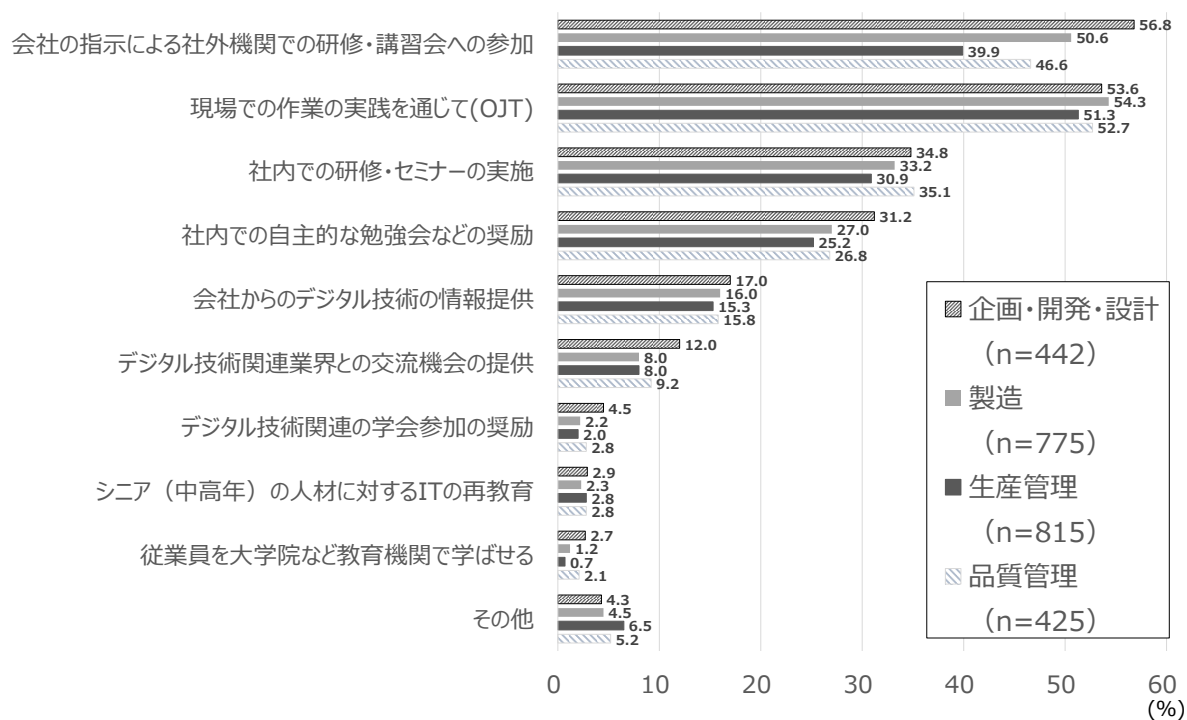
図表 3-2-69 育成の対象にした社内人材(複数回答、工程別、単位：%)

	n	導入に精通する人材に関するデジタル技術も、製造工程に	導入に精通する人材に関するデジタル技術が、製造工程に	導入に精通する人材に関するデジタル技術は、製造工程に	導入に精通する人材に関するデジタル技術も、製造工程に	無回答
企画・開発・設計	442	58.4	30.3	21.7	8.8	0.7
製造	775	43.9	42.3	22.6	8.1	0.9
生産	815	44.5	35.5	24.4	9.6	1.1
品質管理	425	43.1	43.8	18.1	10.1	1.2

13. 社内人材の育成の方法

デジタル技術の導入・活用のための人材確保の方法として、各工程で「社内人材の活用・育成」を選択した企業に対して、その工程における社内人材の育成の方法を尋ねた（複数回答）。いずれの工程でも「現場での作業の実践を通じて（OJT）」が5割超となっており、「社内での研修・セミナーの実施」はいずれも3割超となっている。「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」は、「企画・開発・設計」で56.8%、「製造」で50.6%、「品質管理」で46.6%、「生産管理」で39.9%となっており、「生産管理」が他の工程よりも割合が低い。「シニア（中高年）の人材に対するITの再教育」はいずれの工程でも3%未満にとどまる（図表 3-2-70）。

図表 3-2-70 社内人材の育成の方法（複数回答、工程別）

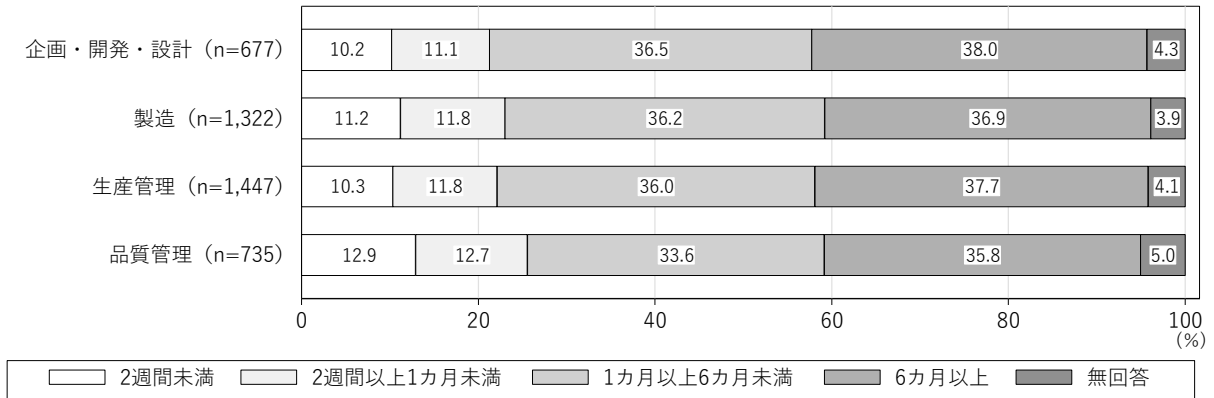


注) 「無回答」の掲載は割愛。

14. 新しいデジタル技術を従業員が誰かの助けなしに扱えるようになる期間

新しいデジタル技術を導入・活用する際に、従業員がその技術を誰かの助けなしに扱えるようになるまでの期間を、4工程ごとに尋ねた。いずれの工程も「2週間未満」が1割超、「2週間以上1カ月未満」が1割超、「1カ月以上6カ月未満」が3割台、「6カ月以上」が3割台となっている（図表 3-2-71）。

図表 3-2-71 新しいデジタル技術に従業員が誰かの助けなしに扱えるようになる期間(工程別)



15. 新しいデジタル技術の導入・活用のためにOFF-JTにかけた時間

新しいデジタル技術を導入・活用するために、OFF-JTにかけた時間(2023年度1人あたり)を4工程ごとに尋ねた。いずれの工程も「10時間未満(0時間を含む)」が4割弱、「10時間以上20時間未満」が2割超、「20時間以上40時間未満」が15%程度、「40時間以上」が2割程度で、工程間でそれほど大きな差はない(図表3-2-72)。

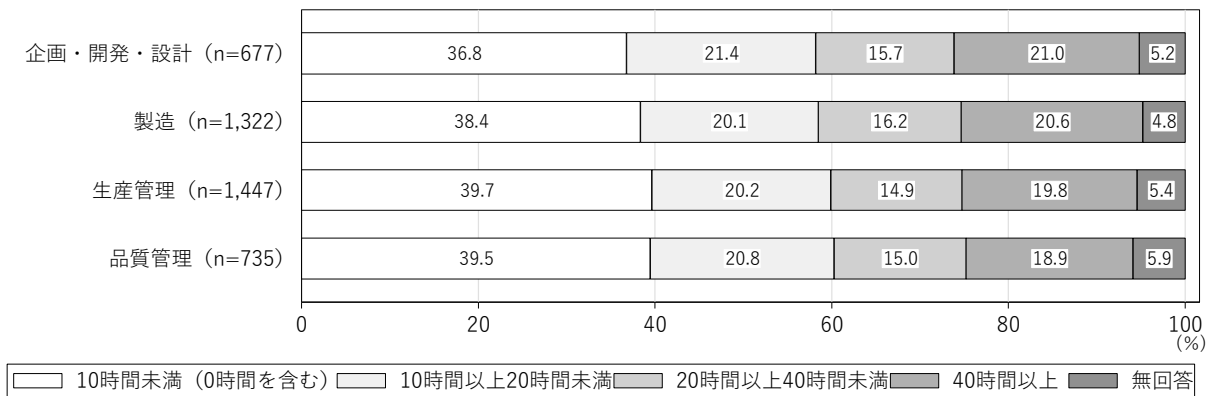
規模別にみると、企画・開発・設計工程では、規模による違いはそれほどみられないが、規模が小さくなるほど「10時間未満」の割合が高くなっている(図表3-2-73)。

製造工程では、40時間以上の割合が「301人以上」(26.4%)においてやや高くなっている(図表3-2-74)。

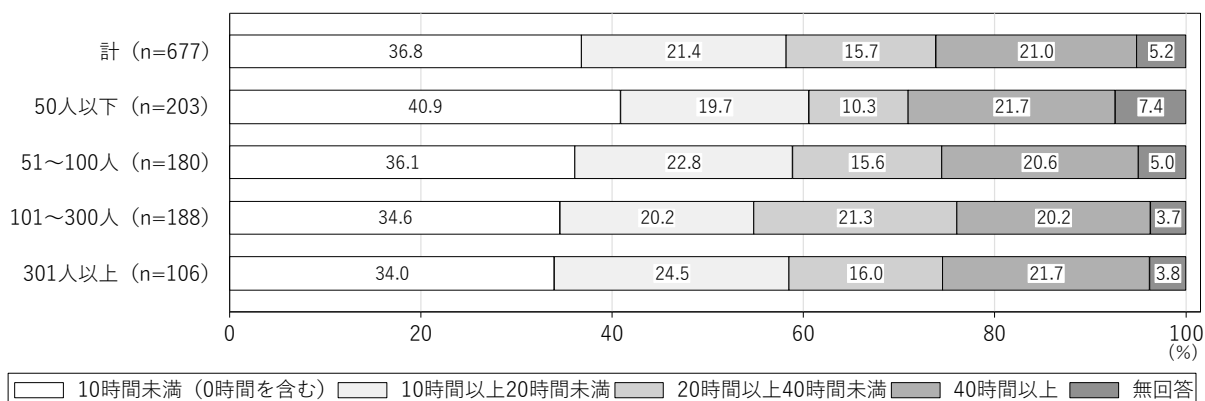
生産管理工程では、規模による違いはそれほどみられないが、40時間以上の割合が「301人以上」(25.0%)においてやや高くなっている(図表3-2-75)。

品質管理工程では、規模による違いはそれほどみられない(図表3-2-76)。

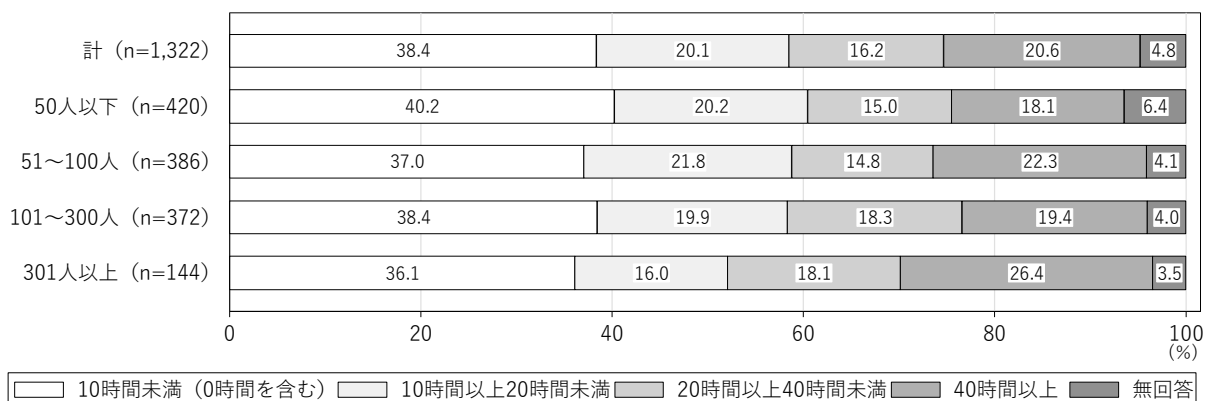
図表 3-2-72 新しいデジタル技術の導入・活用のために OFF-JT にかけた時間(工程別)



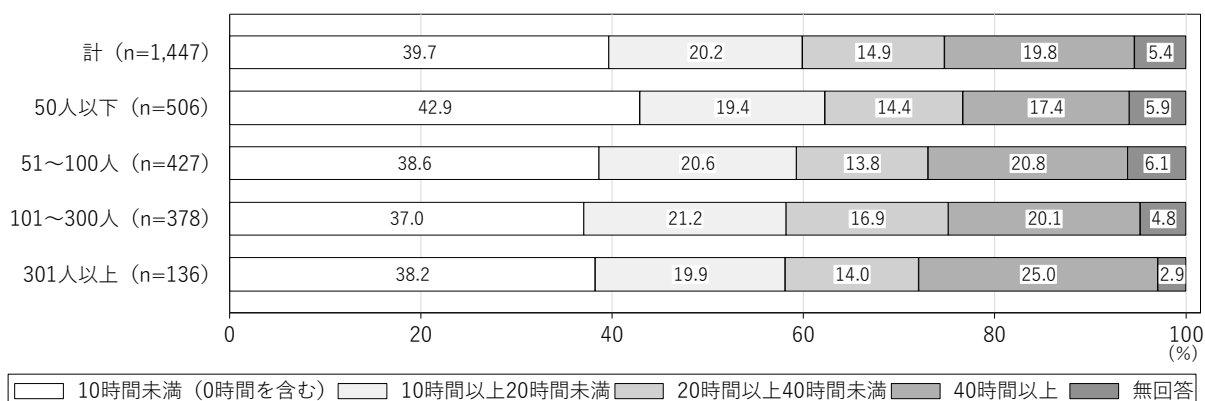
図表 3-2-73 新しいデジタル技術の導入・活用のために OFF-JT にかけた時間(企画・開発・設計工程、規模別)



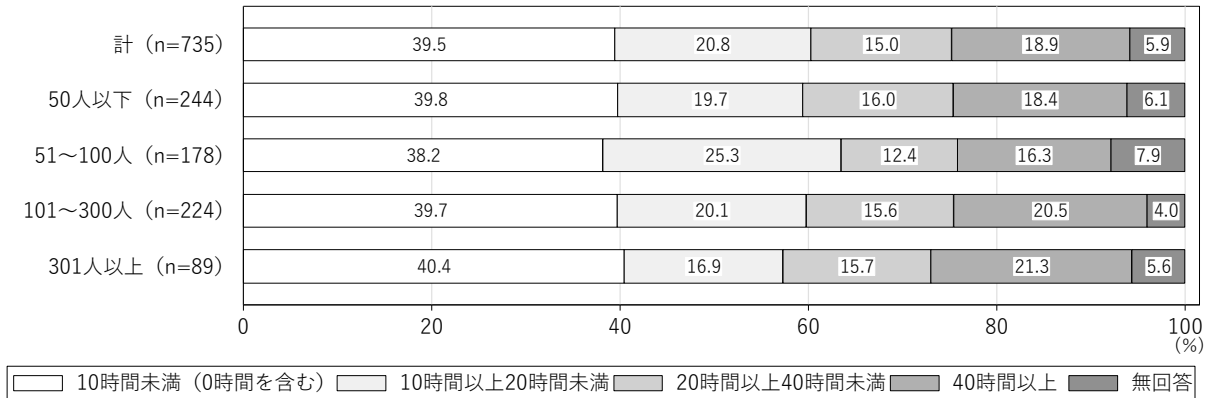
図表 3-2-74 新しいデジタル技術の導入・活用のために OFF-JT にかけた時間(製造工程、規模別)



図表 3-2-75 新しいデジタル技術の導入・活用のために OFF-JT にかけた時間(生産管理工程、規模別)



図表 3-2-76 新しいデジタル技術の導入・活用のために OFF-JT にかけた時間(品質管理工程、規模別)

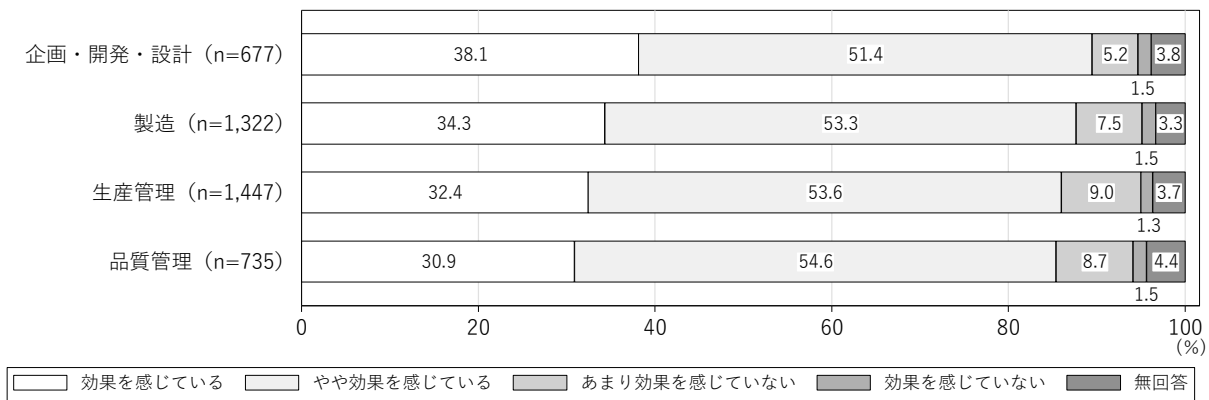


16. デジタル技術の導入・活用の効果の実感

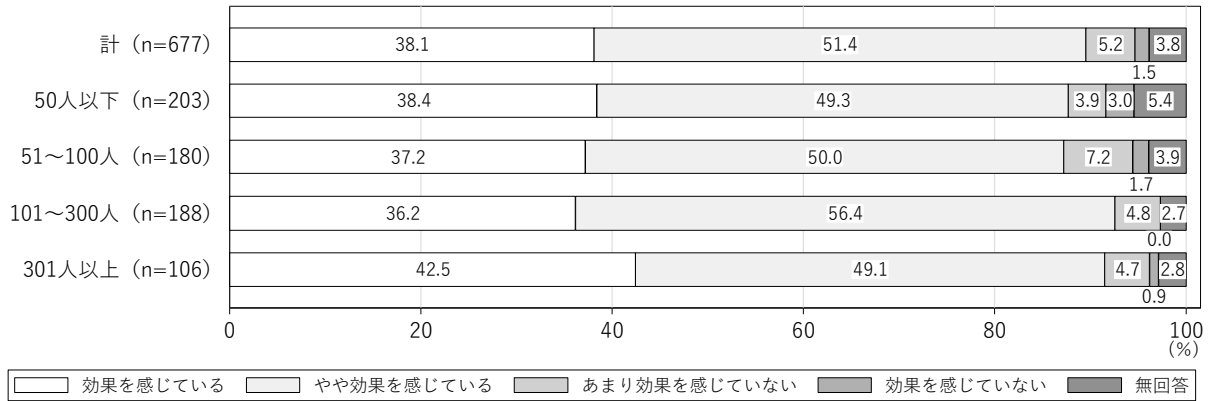
デジタル技術の導入・活用の効果の実感を、4 工程ごとに尋ねた。いずれの工程でも「効果を感じている」が 3 割を超えており、「やや効果を感じている」も足し合わせて、効果を感じている割合を合計すると、8 割を超える (図表 3-2-77)。

各工程について規模別にみると、いずれの工程においても、規模による差はそれほど大きくないものの、「効果を感じている」または「やや効果を感じている」とする割合は、「101~300 人」「301 人以上」の方が「50 人以下」「51~100 人」よりも高くなっている。「51~100 人」はいずれの工程においても、1 割程度は「効果を感じていない」または「やや効果を感じていない」という否定的な実感を持っている (図表 3-2-78、図表 3-2-79、図表 3-2-80、図表 3-2-81)。

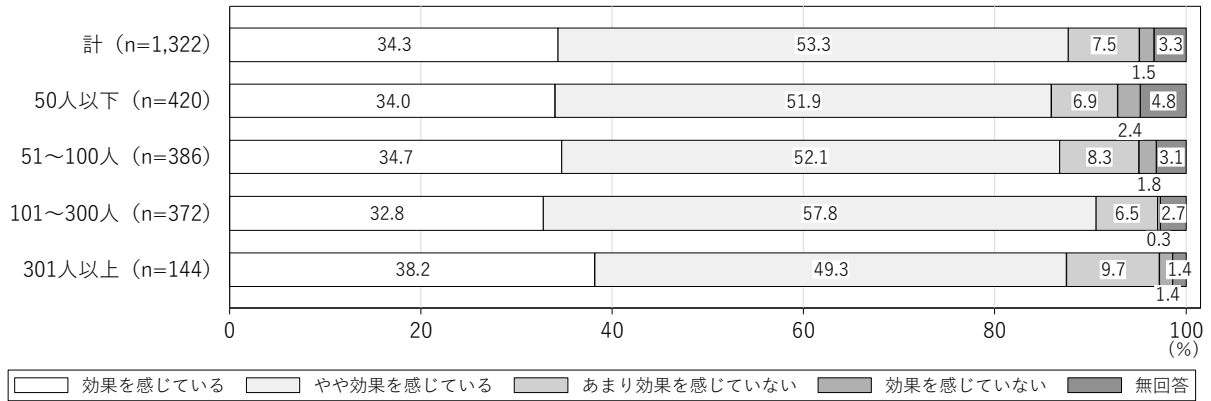
図表 3-2-77 デジタル技術の導入・活用の効果の実感(工程別)



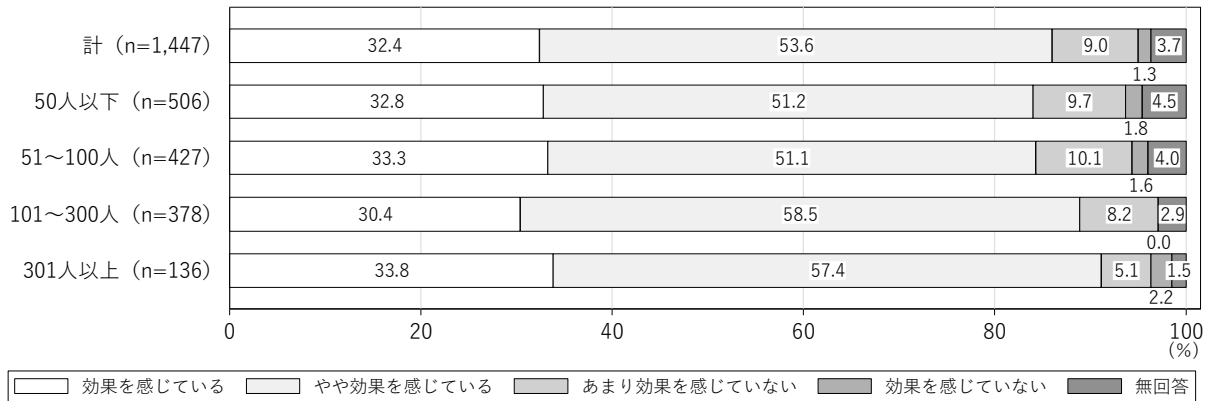
図表 3-2-78 デジタル技術の導入・活用の効果の実感(企画・開発・設計工程、規模別)



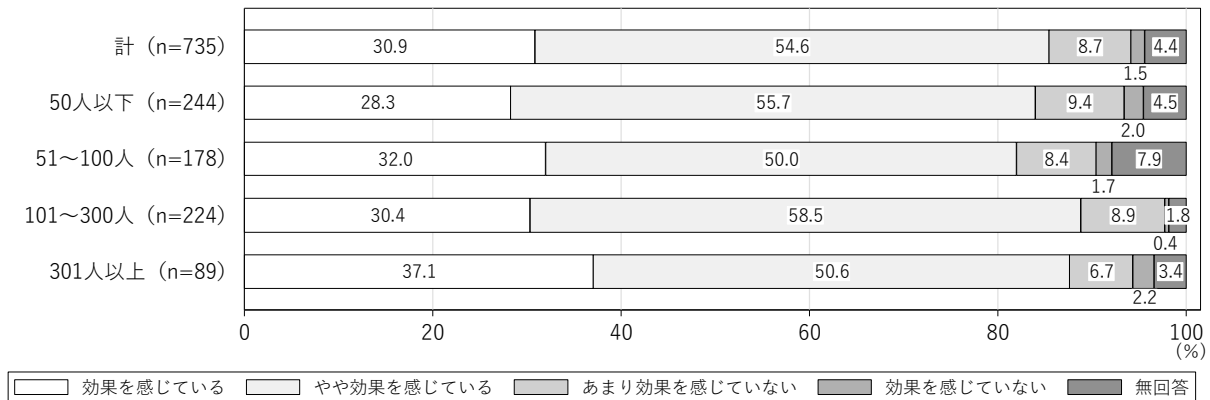
図表 3-2-79 デジタル技術の導入・活用の効果の実感(製造工程、規模別)



図表 3-2-80 デジタル技術の導入・活用の効果の実感(生産管理工程、規模別)

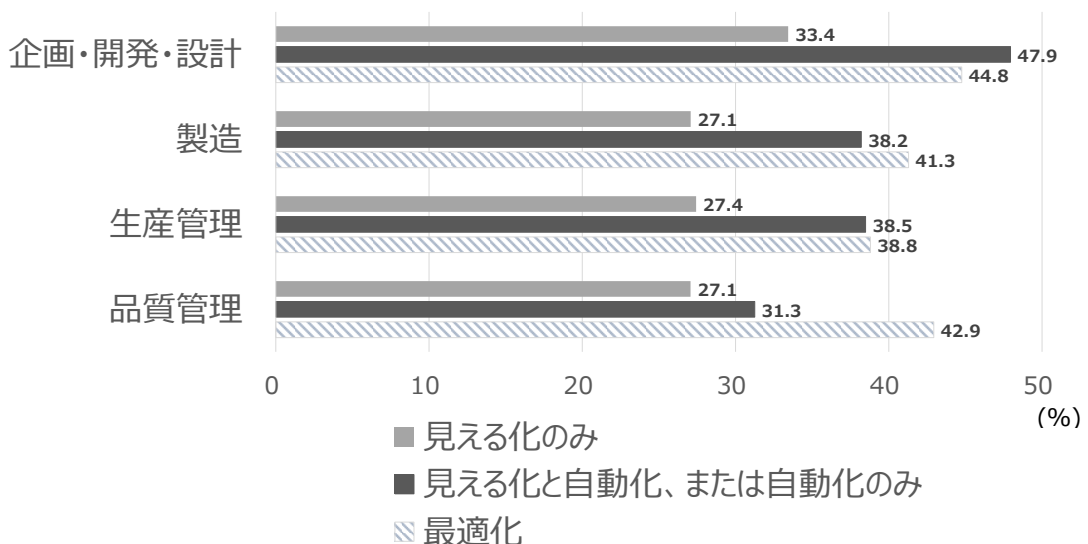


図表 3-2-81 デジタル技術の導入・活用の効果の実感(品質管理工程、規模別)



「効果を感じている」とする割合について、各工程で行っているデジタル化の取り組み別にみた。いずれの工程でも、「効果を感じている」とする割合は、「見える化のみ」取り組んでいる企業が最も低くなっている。「品質管理」の工程では、「効果を感じている」とする割合は、「見える化のみ」と「見える化と自動化、または自動化のみ」との間では大きな差はなく、「最適化」に取り組んでいる企業が特に高くなっている（42.9%）。「企画・開発・設計」「製造」「生産管理」の各工程では、「見える化と自動化、または自動化のみ」と「最適化」の間での差はそれほどみられない（図表 3-2-82）。

図表 3-2-82 デジタル技術の導入・活用の「効果を感じている」割合(工程別)

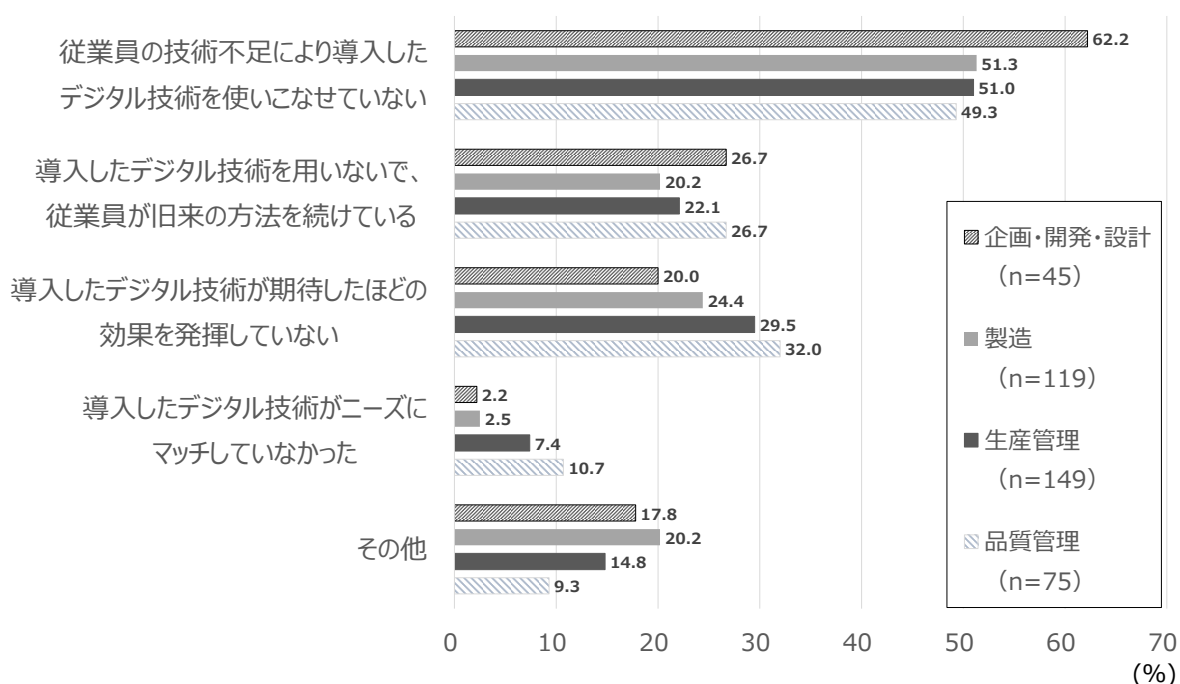


注) 無回答を除いて集計。「最適化」に取り組む企業には、「最適化」のほかに「見える化」「自動化」もあわせて取り組む企業も含む。サンプルサイズは【企画・開発・設計】の「見える化のみ」が 317、「見える化と自動化、または自動化のみ」が 146、「最適化」が 172。【製造】の「見える化のみ」が 447、「見える化と自動化、または自動化のみ」が 356、「最適化」が 465。【生産管理】の「見える化のみ」が 638、「見える化と自動化、または自動化のみ」が 278、「最適化」が 469。【品質管理】の「見える化のみ」が 133、「見える化と自動化、または自動化のみ」が 144、「最適化」が 177。

17. デジタル技術の導入・活用による効果を実感できていない要因

デジタル技術の導入・活用の効果の実感について、「効果を感じていない」または「あまり効果を感じていない」とする企業に対して、その要因を4工程ごとに尋ねた（複数回答）。いずれの工程においても、「従業員の技術不足により導入したデジタル技術を使いこなせていない」の割合が最も高くなっており、企画・開発・設計工程での割合（62.2%）が他の工程より高い。「導入したデジタル技術を用いないで、従業員が旧来の方法を続けている」はいずれの工程も2割台となっている（図表 3-2-83）。

図表 3-2-83 デジタル技術の導入・活用による効果を実感できていない要因（複数回答、工程別）

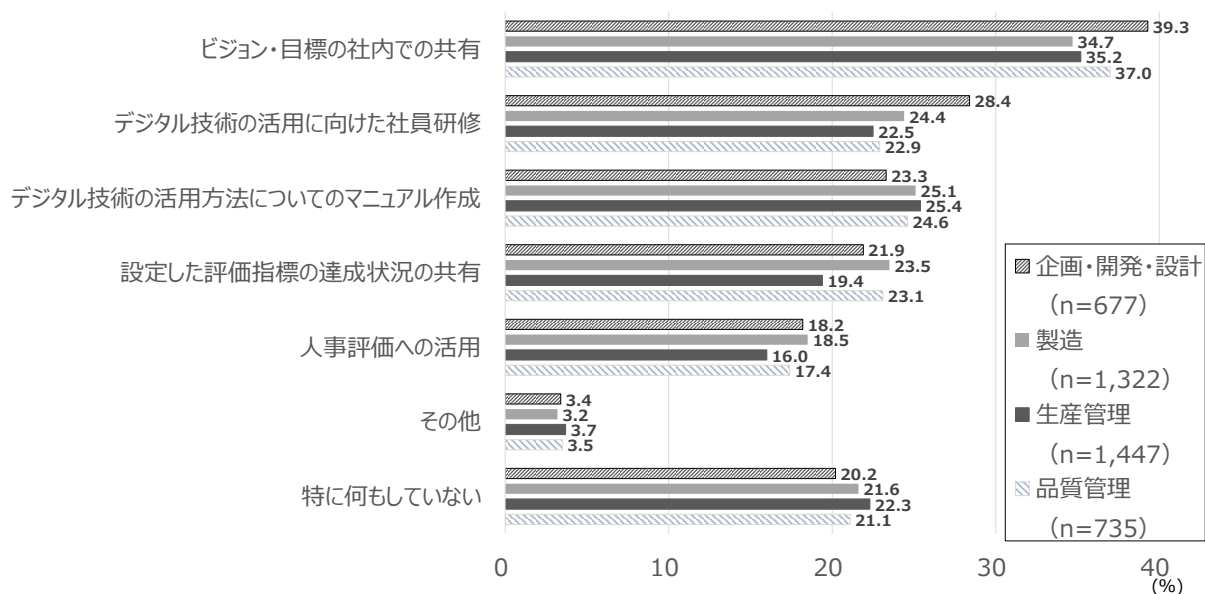


注)「無回答」の掲載は割愛。

18. デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること

デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいることを、4工程ごとに尋ねたところ（複数回答）、いずれの工程においても「ビジョン・目標の社内での共有」が3割超で最も割合が高く、「デジタル技術の活用に向けた社員研修」「デジタル技術の活用方法についてのマニュアル作成」が2割超、「人事評価への活用」が2割弱となっている（図表 3-2-84）。

図表 3-2-84 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること(複数回答、工程別)



注)「無回答」の掲載は割愛。

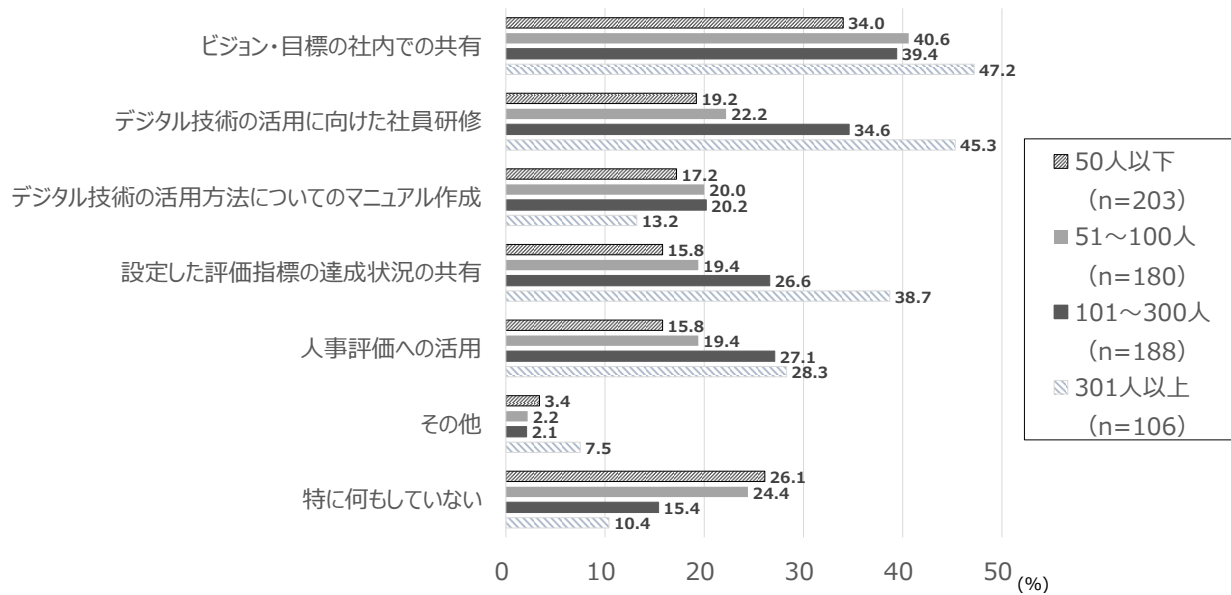
各工程について規模別にみると、企画・開発・設計工程では、「301人以上」で「ビジョン・目標の社内での共有」(47.2%)、「デジタル技術の活用に向けた社員研修」(45.3%)、「設定した評価指標の達成状況の共有」(38.7%)の割合が特に高いのが目立つ。「特に何もしていない」は、規模が小さいほど割合が高くなっており、「50人以下」と「51~100人」では2割台にのぼっている(図表 3-2-85)。

製造工程では、「301人以上」で「ビジョン・目標の社内での共有」(45.8%)、「設定した評価指標の達成状況の共有」(36.1%)、「人事評価への活用」(41.0%)の割合が特に高いのが目立つ。「特に何もしていない」は、規模が小さいほど割合が高くなっており、「50人以下」と「51~100人」では2割台にのぼっている(図表 3-2-86)。

生産管理工程では、「301人以上」で「ビジョン・目標の社内での共有」(44.1%)、「デジタル技術の活用に向けた社員研修」(36.8%)、「デジタル技術の活用方法についてのマニュアル作成」(27.9%)、「人事評価への活用」(37.5%)の割合が特に高いのが目立つ。「特に何もしていない」は、規模が小さいほど割合が高くなっており、「50人以下」では29.1%と3割近くにのぼっている(図表 3-2-87)。

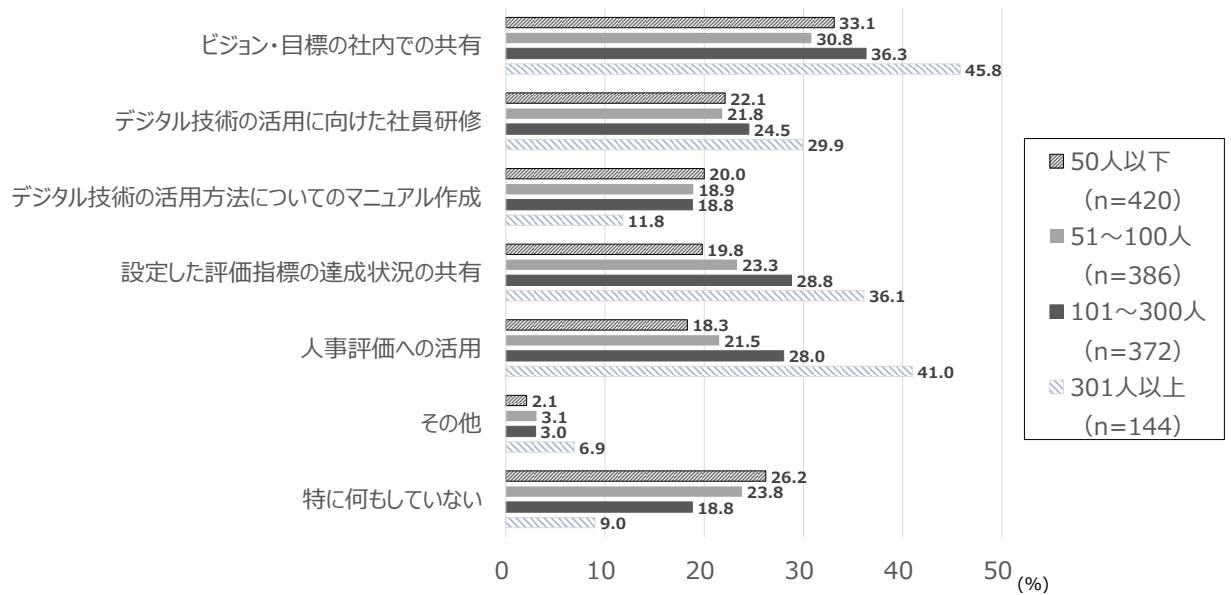
品質管理工程では、「301人以上」で「ビジョン・目標の社内での共有」(47.2%)、「デジタル技術の活用に向けた社員研修」(36.0%)、「デジタル技術の活用方法についてのマニュアル作成」(40.4%)、「人事評価への活用」(39.3%)の割合が特に高いのが目立つ。「特に何もしていない」は規模が小さいほど割合が高くなっており、「50人以下」と「51~100人」では2割台にのぼっている(図表 3-2-88)。

図表 3-2-85 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること
(企画・開発・設計工程、複数回答、規模別)



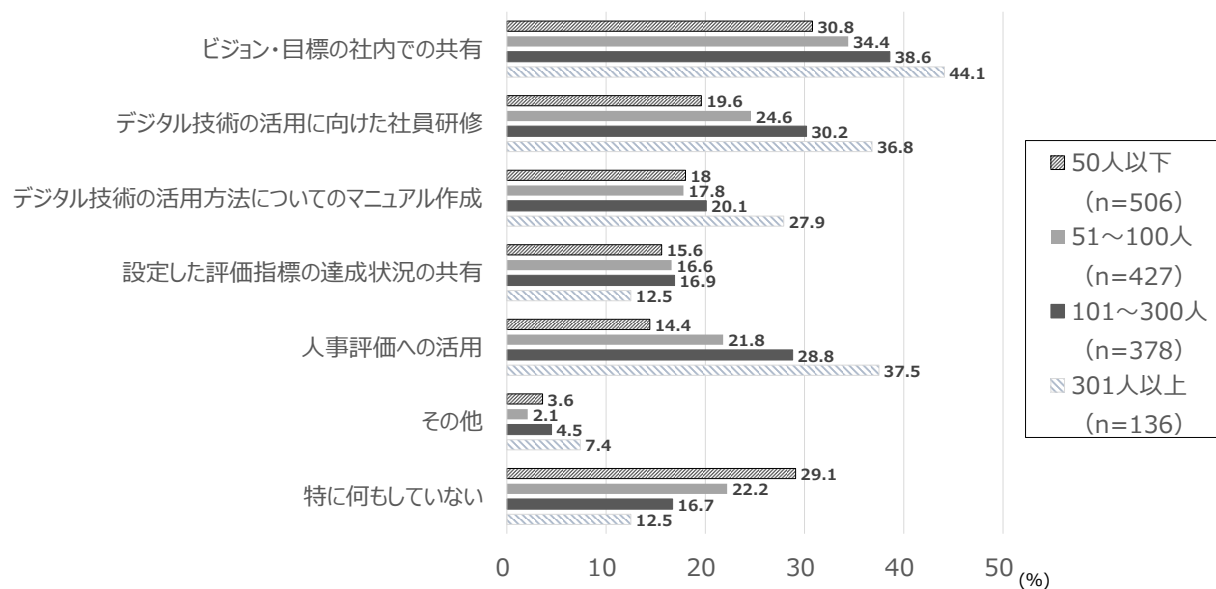
注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-86 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること(製造工程、複数回答、規模別)



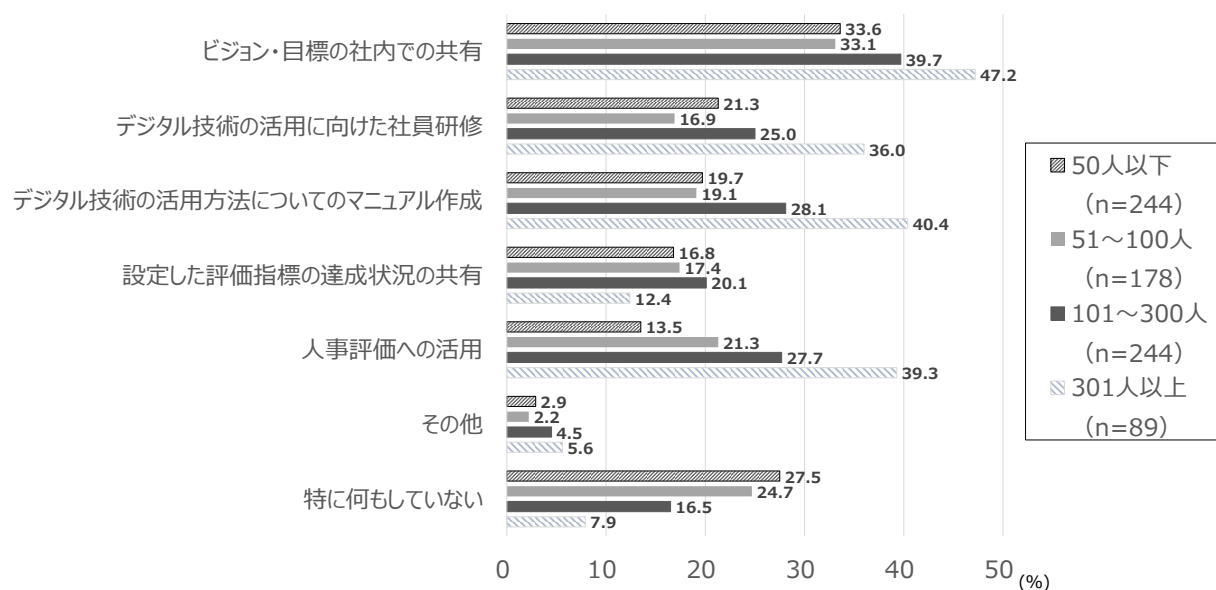
注) 「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-87 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること(生産管理工程、複数回答、規模別)



注)「無回答」の掲載は割愛。

図表 3-2-88 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること(品質管理工程、複数回答、規模別)



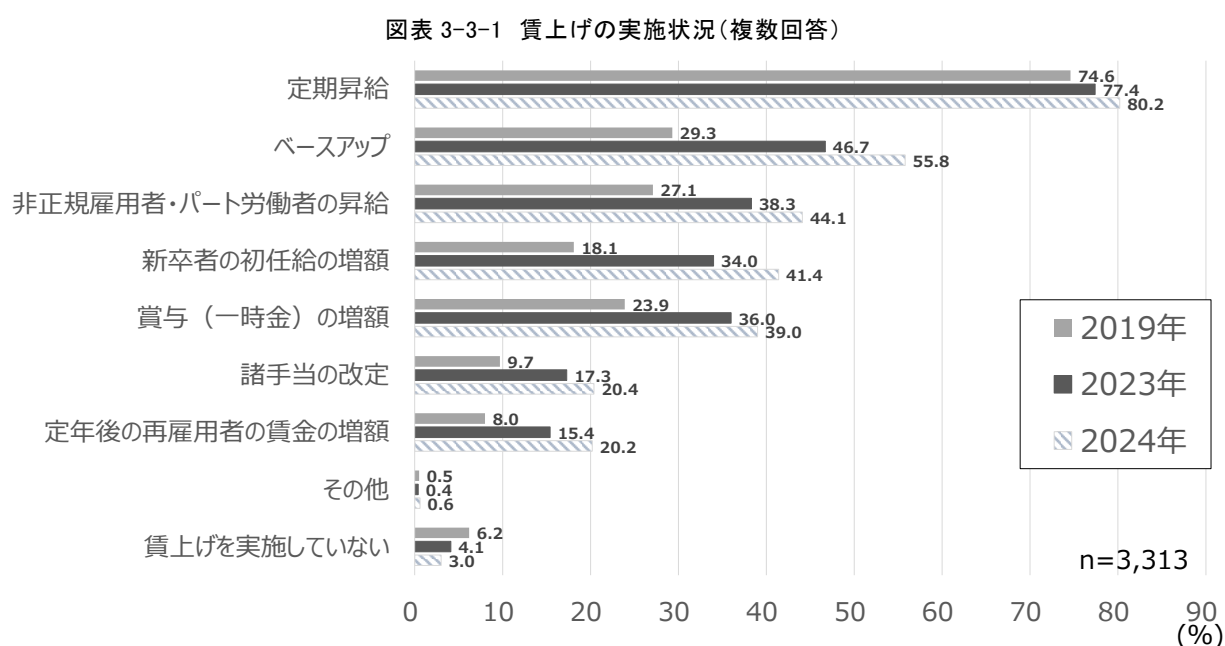
注)「無回答」の掲載は割愛。

第3節 賃上げに係る状況

1. 賃上げの実施状況

企業の賃上げの実施状況を2019年、2023年、2024年についてそれぞれ尋ねたところ（複数回答）、「定期昇給」を実施している割合は年を経るごとに高くなっており、2024年は約8割（80.2%）となっている。

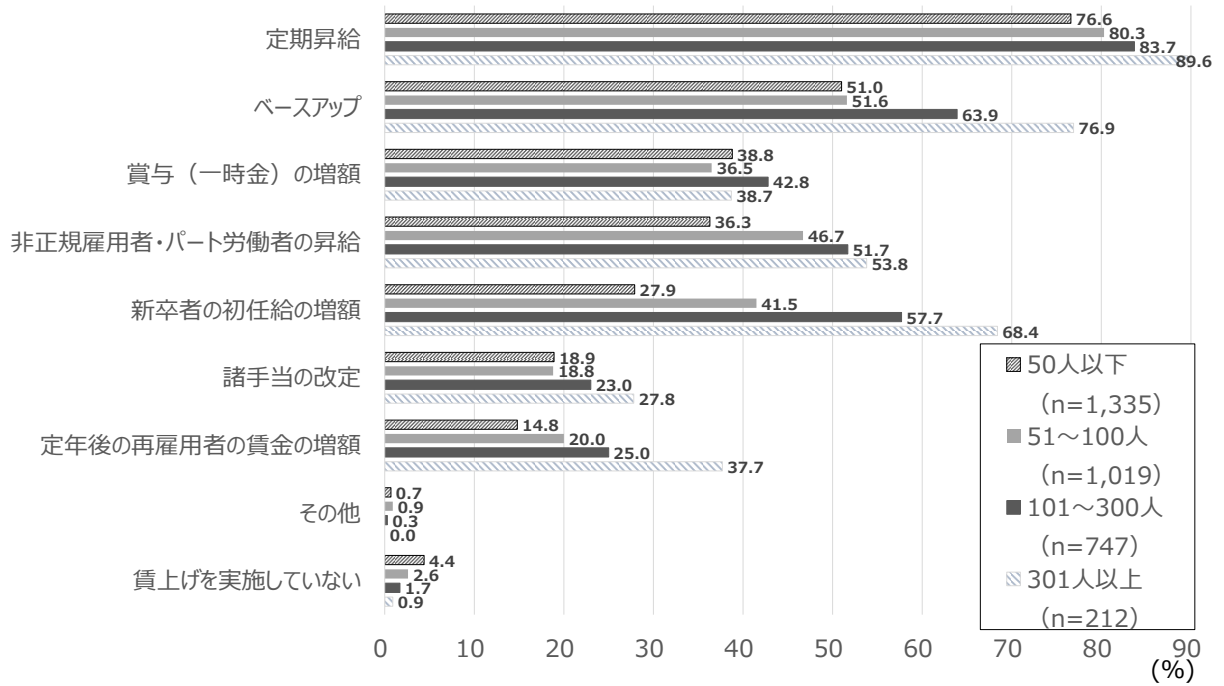
2024年では「ベースアップ」が55.8%と5割を超えているほか、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」（44.1%）、「新卒者の初任給の増額」（41.4%）、「賞与（一時金）の増額」（39.0%）などが続いている。いずれの項目も、2024年が最も実施割合が高くなっている（図表3-3-1）。



注）「無回答」の掲載は割愛。

2024年について規模別にみると、「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」「新卒者の初任給の増額」「定年後の再雇用者の賃金の増額」は規模が大きいほど実施している割合が高い。「ベースアップ」「新卒者の初任給の増額」「定年後の再雇用者の賃金の増額」は「301人以上」が他の規模よりも10ポイント以上高くなっている。「賞与（一時金）の増額」は規模による違いがそれほどみられない。「賃上げを実施していない」は規模が小さいほど割合が高い（図表3-3-2）。

図表 3-3-2 賃上げの実施状況(複数回答、2024年、規模別)



注)「無回答」の掲載は割愛。

2. 賃上げを実施した理由

2024年にいずれかの賃上げを実施した企業（n=3,141）に対して、賃上げを実施した理由を尋ねたところ（複数回答）、「従業員のモチベーションの向上を図るため」（66.2%）の割合が最も高く、以下、「物価上昇へ対応するため」（62.6%）、「最低賃金の引上げに対応するため」（49.9%）、「従業員の定着・人員不足の解消のため」（43.0%）などとなっている。

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」は「情報通信機械器具製造業」（81.5%）が最も高く、「最低賃金の引上げに対応するため」は「プラスチック製品製造業」（62.4%）が最も高く、「従業員の定着・人員不足の解消のため」は「鉄鋼業」（61.3%）が最も高い。「物価上昇へ対応するため」はいずれの業種も5割超となっている。

規模別にみると、「従業員のモチベーションの向上を図るため」はいずれも6割超となっているほか、「従業員の定着・人員不足の解消のため」はいずれも4～5割程度となっている（図表3-3-3）。

図表 3-3-3 賃上げを実施した理由（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

	n	業績（収益）が向上した	新卒採用の応募者を増やしたため	中途採用の応募者を増やしたため	従業員の定着・人員不足の解消のため	従業員のモチベーション向上を図るため	職務や役割に見合った賃金水準にするため	物価上昇へ対応するため	同業や近隣の他社の動向を考慮したため	最低賃金の引上げに対応するため	労働組合・要望に応えるための要求	その他	特に理由はない	無回答	
計	3,141	25.6	28.2	20.8	43.0	66.2	15.5	62.6	17.8	49.9	11.7	0.9	1.1	0.8	
業種	プラスチック製品製造業	354	26.8	23.7	16.9	41.8	62.4	13.8	59.3	14.7	62.4	7.1	1.7	1.1	1.7
	鉄鋼業	119	21.8	33.6	31.9	61.3	73.9	13.4	67.2	23.5	33.6	25.2	0.8	0.8	0.0
	非鉄金属製造業	120	32.5	29.2	21.7	44.2	65.0	15.0	60.0	18.3	41.7	20.0	2.5	0.8	0.0
	金属製品製造業	870	24.9	26.7	22.2	45.6	67.7	16.0	62.8	17.0	52.0	6.0	0.8	1.3	0.8
	はん用機械器具製造業	165	22.4	27.3	23.0	50.3	72.1	13.3	61.8	20.6	46.1	17.0	0.6	1.8	0.0
	生産用機械器具製造業	334	28.1	28.1	20.4	37.4	69.5	18.3	62.9	16.5	39.8	12.0	1.2	1.2	1.8
	業務用機械器具製造業	162	31.5	25.3	17.3	38.9	63.6	16.7	69.8	17.9	42.0	11.1	0.6	0.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	169	23.7	30.2	16.6	29.6	54.4	18.9	56.2	16.6	56.2	15.4	0.0	3.0	0.0
	電気機械器具製造業	390	27.7	30.8	20.8	35.1	62.8	15.4	63.3	14.9	50.8	11.5	1.0	0.3	0.8
	情報通信機械器具製造業	27	22.2	33.3	22.2	44.4	81.5	3.7	70.4	14.8	37.0	14.8	3.7	3.7	0.0
輸送用機械器具製造業	426	21.1	31.5	20.7	48.8	67.6	14.1	62.7	23.7	52.6	17.6	0.2	0.9	0.9	
その他	5	20.0	40.0	0.0	60.0	20.0	20.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
従業員規模	50人以下	1,240	26.6	16.5	17.8	39.6	66.3	15.2	59.7	13.4	45.2	4.2	1.1	1.3	1.1
	51～100人	979	24.1	26.8	20.5	43.2	63.2	15.0	59.6	15.7	52.3	8.2	0.9	1.4	0.5
	101～300人	717	24.3	42.3	23.7	46.6	68.8	15.3	67.9	23.3	55.6	18.5	0.8	0.4	0.8
	301人以上	205	31.2	57.1	30.2	50.7	70.2	20.0	75.6	35.1	47.3	49.8	0.0	1.0	0.5

3. 賃上げを実施したことによる効果

2024年にいずれかの賃上げを実施した企業に対して、賃上げを実施したことによる効果を尋ねたところ（複数回答）、「特に効果はない」とする企業が38.7%にのぼっているものの、その他では「既存の従業員のモチベーションが向上した」が38.2%、「従業員の離職率が低下した」が17.9%などとなっている。

業種別にみると、「その他」を除けば、「既存の従業員のモチベーションが向上した」はいずれも4割前後となっている。「従業員の離職率が低下した」は「鉄鋼業」（26.1%）、「非鉄金属製造業」（23.3%）、「金属製造業」（21.3%）が2割超となっているが、「情報通信機械器具製造業」（7.4%）は1割に満たない。

規模別にみると、「従業員の離職率が低下した」はいずれも2割弱となっている。「新卒採用の応募が増えた」「中途採用の応募が増えた」「既存の従業員のモチベーションが向上した」「企業イメージが向上した」は規模が大きいほど割合が高くなっている。「従業員の働き方が改善した」は規模が小さいほど割合が高い（図表3-3-4）。

図表3-3-4 賃上げを実施したことによる効果（複数回答、業種別、規模別、単位：%）

	n	売上・利益が向上した	向従業員的能力・スキルが向上した	た従業員の働き方が改善した	新卒採用の応募が増えた	中途採用の応募が増えた	既存の従業員のモチベーションが向上した	た従業員の離職率が低下した	正社員への登用機会が増えた	正社員への転換を希望する	企業イメージが向上した	その他	特に効果はない	無回答
計	3,141	6.9	7.3	11.1	6.8	10.3	38.2	17.9	2.5	4.7	1.0	38.7	0.6	
業種	プラスチック製品製造業	354	8.2	7.1	9.0	5.6	9.6	35.3	16.1	2.0	2.5	0.6	42.4	0.8
	鉄鋼業	119	9.2	7.6	8.4	12.6	13.4	42.9	26.1	0.8	5.0	0.8	32.8	0.8
	非鉄金属製造業	120	8.3	6.7	15.0	9.2	10.0	39.2	23.3	4.2	5.0	0.8	33.3	0.0
	金属製品製造業	870	7.8	8.2	13.7	5.1	11.1	35.5	21.3	2.0	3.4	1.0	38.6	0.8
	はん用機械器具製造業	165	4.8	6.7	12.1	5.5	7.3	41.8	17.0	0.6	4.8	0.6	38.8	0.0
	生産用機械器具製造業	334	8.4	8.7	8.4	6.9	9.6	41.9	15.3	2.4	6.6	0.3	38.0	1.2
	業務用機械器具製造業	162	11.1	8.6	16.0	8.6	11.1	42.0	16.0	4.3	3.1	0.0	34.0	0.0
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	169	4.7	3.6	6.5	7.1	7.7	42.6	12.4	3.0	7.7	2.4	39.1	0.0
	電気機械器具製造業	390	5.9	7.7	9.5	8.5	11.8	40.8	13.8	2.8	8.2	0.8	36.7	0.3
	情報通信機械器具製造業	27	0.0	3.7	3.7	7.4	3.7	37.0	7.4	3.7	0.0	3.7	44.4	0.0
輸送用機械器具製造業	426	3.1	6.1	11.0	6.6	9.4	35.2	18.1	3.8	4.2	1.6	43.0	0.5	
その他	5	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	
従業員規模	50人以下	1,240	7.6	7.8	11.6	2.7	7.9	33.5	17.0	1.7	2.9	0.8	42.5	1.0
	51～100人	979	5.5	8.6	11.3	5.9	10.2	36.4	19.9	2.8	4.8	0.9	41.0	0.3
	101～300人	717	8.2	5.6	10.7	11.0	12.4	45.0	16.9	3.5	5.2	0.8	32.9	0.4
	301人以上	205	4.4	4.4	8.3	20.5	17.1	52.2	17.1	2.9	14.1	2.4	25.9	0.0