

5割以上が労働生産性を向上させるため人材確保、育成・能力開発の施策を実施

—JILPT「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査」結果より

JILPT 調査・解析部主任調査員補佐 荒川創太

労働力人口が減少し、かつ、近年は人手不足も進行するなか、わが国のものづくり企業が今後も経営基盤を維持・強化していくためには、製造現場などにおける労働生産性を向上させたり、女性を含めた多様な人材の活用促進が欠かせない。では、ものづくり企業の労働生産性向上に向けた取り組みや、女性の活用の現状はどうなっているのだろうか。こうした課題意識から、JILPTでは昨年11月30日～12月18日にかけ、ものづくり企業の労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成と女性の活用に焦点をあてた企業アンケート調査を実施した（有効回収数5,785社）。

本稿では、同調査結果の概要を紹介する。最初に、労働生産性向上に向けた人材育成の取り組み状況を見たとうえで、企業が自社の労働生産性の変化や高さをどう捉えているのか、また、労働生産性に対する考え方についての結果を見る。女性活用に関しては、女性ものづくり社員の在籍状況、仕事や昇進の状況といった現在の活用状況を確認したうえで、今後の活用方針をどのように考えているのかなどについて見ていく。

なお、本調査の調査対象は製造業であるが、日本標準産業分類上の一部の業種を除いている。詳細は文末の『調査の概要』を参照いただきたい。回答企業のプロフィールについても文末の表にまとめている。

I 労働生産性の向上に向けた人材育成等の取り組み

1 自社の「強み」を伸ばす取り組み

労働生産性といっても、その定義の仕方は様々である。そこで本調査では、労働生産性を『従業員一人当たりの付加価値』と定義しながら、「労働生産性を向上させる」ということについて、売上・利益の向上や企業の組織力のアップ、生産工程の効率化等、広い意

味で自社の「強み」を伸ばすことと捉えて設問を設計した。

半数以上がコスト削減を実施

まず、労働生産性を向上させるために行っている取り組みについて尋ねた結果を見ると（複数回答）、最も回答が多かったのが「改善の積み重ねによるコスト削減」（55.0%）で、次いで、「受注の拡大」（44.9%）、「改善の積み重ねによる納期の短縮」（37.3%）、「営業力の強化」（32.7%）、「従来の製品や技術への付加価値の付与」（31.6%）などの順となっている（図表1）。

図表1 労働生産性を向上させるために行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）（複数回答）
(n=5,785 単位：%)

	n	改善の積み重ねによるコスト削減	受注の拡大	縮減による納期の短縮	営業力の強化	従来の製品や技術への付加価値の付与	単品・小ロットへの対応	立加工技術の確立	革新的な新製品や技術の開発	新しい生産工程の確立	製品の設計・デザイン力の強化	成長分野や、参入が難しいニッチ分野への進出	グローバル展開の促進	その他	特に取り組みは行っていない	無回答
計	5,785	55.0	44.9	37.3	32.7	31.6	30.5	30.0	17.0	14.9	11.5	11.4	8.7	0.8	5.9	2.0
【従業員規模】																
30人未満	1,767	47.1	45.7	36.7	30.4	31.6	33.6	29.7	14.0	12.1	10.4	11.1	5.4	1.0	7.7	1.9
30～99人	1,711	60.9	46.2	38.7	34.8	31.2	32.3	27.5	17.8	15.7	10.8	12.2	8.5	0.5	4.6	1.0
100～299人	573	73.8	44.9	40.7	38.6	33.7	27.1	31.2	19.5	19.9	14.7	13.6	18.0	0.7	1.9	0.7
300人以上	158	86.1	39.2	52.5	39.9	49.4	29.1	38.6	40.5	35.4	25.9	22.8	41.1	0.6	1.3	0

図表1を見るとおり、従業員規模が300人以上の企業になると比較的、「従来の製品や技術への付加価値の付与」、「他社にはできない加工技術の確立」や「革新的な新製品や技術の開発」といった、新しい付加価値を生み出す取り組みを行う余裕が出てくるようである。

過半数が過去3年間に人材確保・育成、能力開発を実施

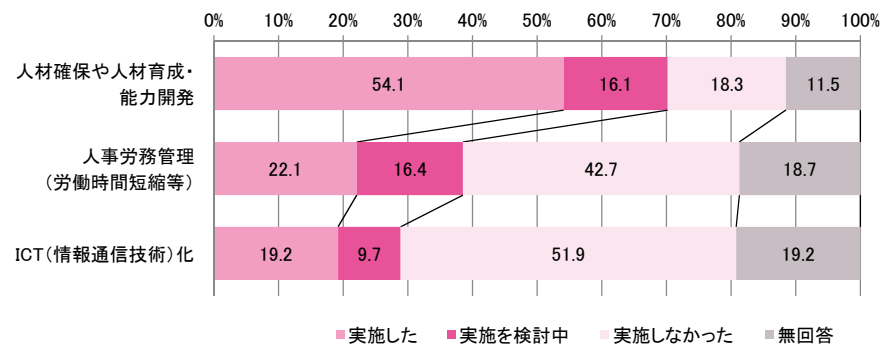
いま紹介したのは、労働生産性を向上させるための直接的な取り組みだと言える。一方、人材を確保・育成したり、効率的な働き方を実現して労働時間を短縮していく取り組みなども、労働生産性向上につながる重要な取り組みである。

そのため、労働生産性を向上させるこうした取り組みを進めるために、過去3年間で〈人材確保や人材育成・能力開発〉、〈人事労務管理（労働時間短縮等）〉、〈ICT（情報通信技術）化〉などの分野に該当する施策を実施したかどうかについても尋ねてみた。

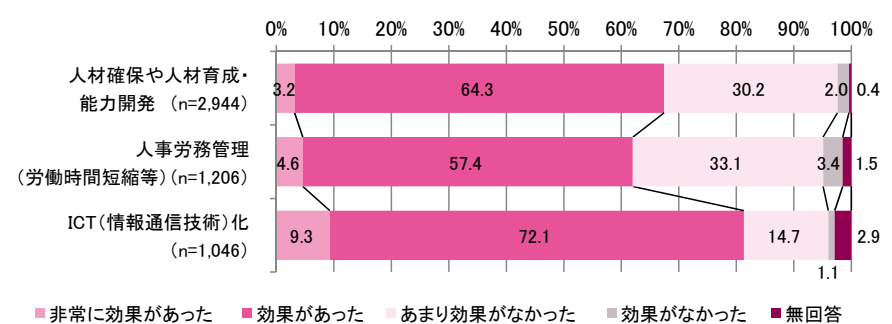
上記の3分野を取り上げて、実施状況を見ていくと、〈人材確保や人材育成・能力開発〉では「実施した」が54.1%と半数を超え、「実施を検討中」が16.1%、「実施しなかった」が18.3%だった（図表2）。「実施した」と回答した企業にその効果を尋ねると、「非常に効果があった」が3.2%、「効果があった」が64.3%、「あまり効果がなかった」が30.2%、「効果がなかった」が2.0%と、7割弱の企業が効果ありと回答した（図表3）。

効果ありとする企業に対してその具体策を尋ねると（複数回答）、半数の企業が「正社員の採用の強化」（50.2%）を挙げ、「改善提案や小集団活動・QCサークルの

図表2 労働生産性を向上させるために行っている取り組みを進めるため、過去3年間で実施した3分野の施策の状況 (n=5,446 単位：%)



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

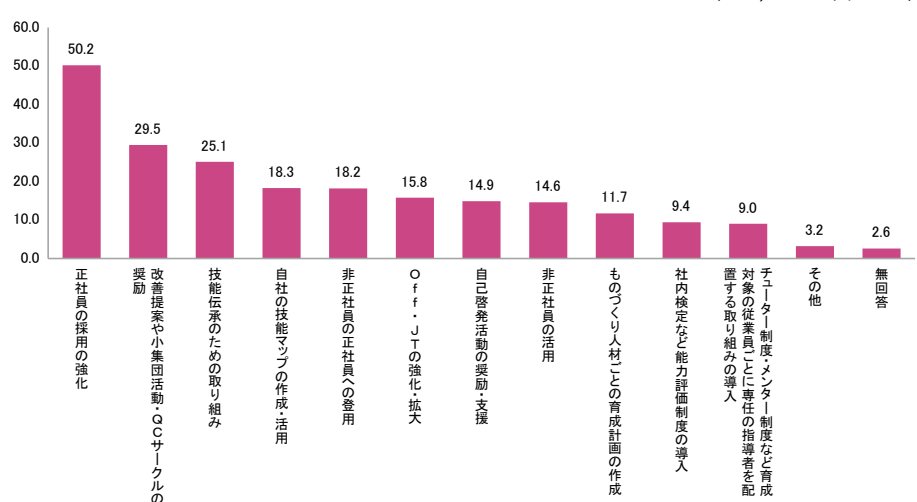


奨励」(29.5%)、「技能伝承のための取り組み」(25.1%)と続いた（図表4）。

実施すれば効果が大きいICT化の取り組み

新たなICT技術の製造業への活用が話題となっているが、〈ICT（情報通信技術）化〉の実施状況を見ると、「実施した」が19.2%、「実施を検討中」が9.7%、「実施しなかった」が51.9%と、実施したとする割合は

図表4 効果があった人材確保や人材育成・能力開発にかかる施策の具体的な内容 (複数回答) (n=1,987 単位：%)



約2割にとどまった(図表2)。ただ、実施した場合の効果では「非常に効果があった」が9.3%、「効果があった」が72.1%となっており、ICT化は実施すればその効果が大きい様子がうかがえる(図表3)。

ICT化を実施した企業にどのような面で進めたか尋ねると(複数回答)、「生産管理」(51.6%)が最も多く、次いで「受・発注管理」(49.0%)、「自社の設備・工場間のネットワーク化」(26.9%)、「製造段階」(26.7%)などの順が多かった(図表5)。

ICT化に向けた課題は何か。労働生産性を向上させるための取り組みを行っている全ての企業(n=5,446)に対して、ICT化を実施する場合の課題を尋ねると(複数回答)、「人材の不足」が34.1%で最も多く、「予算の不足」(28.5%)が次いで多い。(図表6)。

2 3年前と比べた労働生産性の変化

ものづくり企業は自社の労働生産性の現状をどのように捉えているのだろうか。本調査ではまず、自社の労働生産性が3年前と比べ、どのように変化したと考えるか尋ねた。

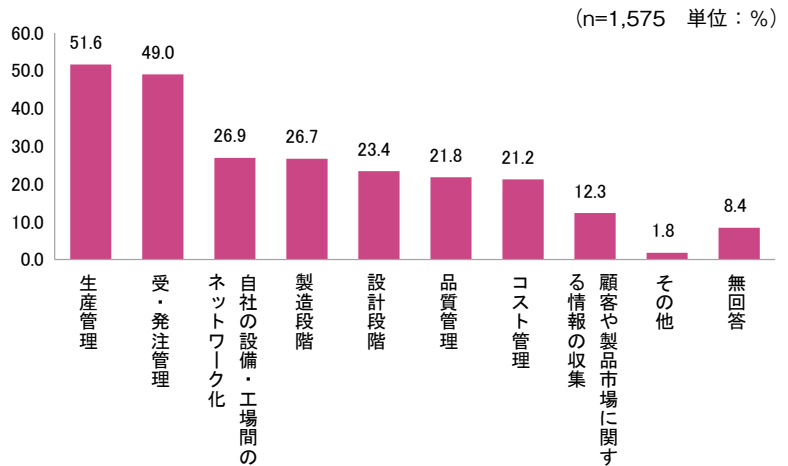
結果は、「向上した」が16.4%、「やや向上した」が48.2%、「変わらない」が24.3%、「やや低下した」が7.6%、「低下した」が2.0%で、程度に差こそあれ、向上した(「向上した」+「やや向上した」)とする企業が全体の6割以上を占めた(図表7)。

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

生産性向上分の処遇改善や人材確保・育成への配分も

労働生産性が「向上した」と回答した企業に対し、労働生産性の向上分をどういった分野に配分したか尋ねたところ(複数回答)、「設備への投資」(65.1%)が最も多かったものの、「賃金など処遇の改善」(51.6%)や「人材の確保・育成」(46.7%)といった処遇や人材育成関連に配分する企業も多いことが確認できた(図表8)。

図表5 どのような面でICT化を進めたか(複数回答)

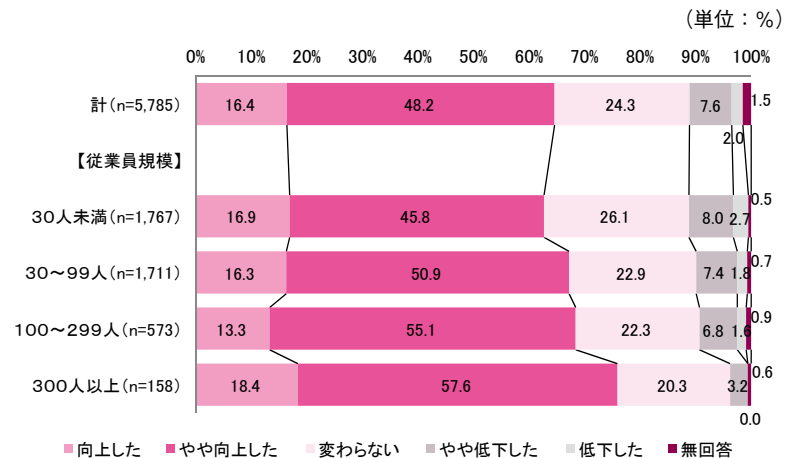


図表6 ICT化を実施する場合、何が課題となるか(複数回答)

(n=5,446 単位: %)

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

図表7 3年前と比べた自社の労働生産性の変化をどう考えているか



同業同規模の他社と比べた場合の現在の自社の労働生産性を、どう考えているかについても尋ねた。結果を見ていくと、「高い」が4.4%、「やや高い」26.5%、「他社と同じくらい」39.3%、「やや低い」23.5%、「低い」4.1%と、割合としては「他社と同じくらい」とする企業が最も高いものの、高いと考える企業の割合(「高い」+「やや高い」)が低いと考える企業の割合(「や

や低い」+「低い」を上回った（図表9）。規模別に見ると、規模が小さくなるほど、高いと考える企業（「高い」+「やや高い」）の割合が高くなる。

3 労働生産性の向上に対する考え方

労働生産性を向上させる手段の方向性としては、単純化すれば、売上を拡大させたり、高い技術を開発するなどの、生み出す付加価値を増大させるというベクトルと、投入するコストや時間などをできるだけ少な

くするという効率化のベクトルの2方向があると考えられることができる。

そこで、労働生産性の向上に対する考え方として、「A：新しい製品やサービスの開発などによる『付加価値の拡大』が重要」、「B：効率化の向上が重要」—という二つの考え方を示したうえで、【現在における考え方】と【中長期的将来における考え方】に分けて、自社の考え方がどちらに近いかを尋ねた（n=5,785）。

図表8 労働生産性の向上分をどういった分野に配分したか（複数回答）

(n=946 単位：%)

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

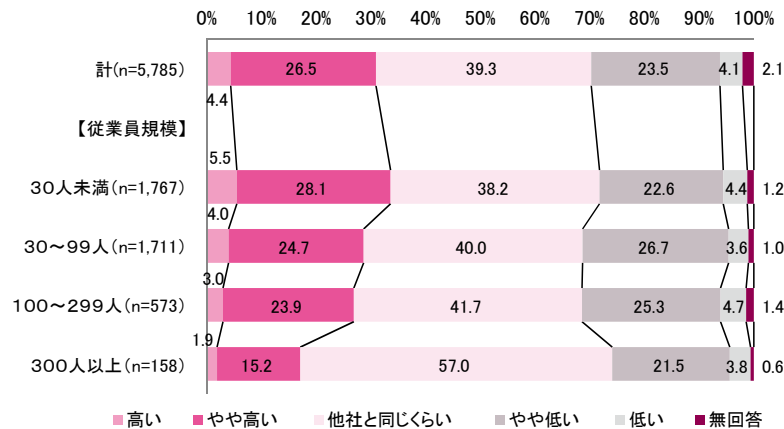
今は効率化が重要でも将来的には付加価値の拡大を重視

【現在における考え方】から結果を見ていくと、程度に差こそあれ、Bに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、計60.9%）がAに近い（「Aに近い」+「Aにやや近い」、計35.8%）を20ポイント以上、上回った（図表10）。

一方、【中長期的将来における考え方】になると、【現在における考え方】とは異なり、Aに近い（「Aに近い」+「Aにやや近い」、56.3%）と回答する企業割合が、Bに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、40.2%）とする企業を上回っており、多くの企業が中長期的には『付加価値の拡大』を重視する姿勢にあることがうかがえた。

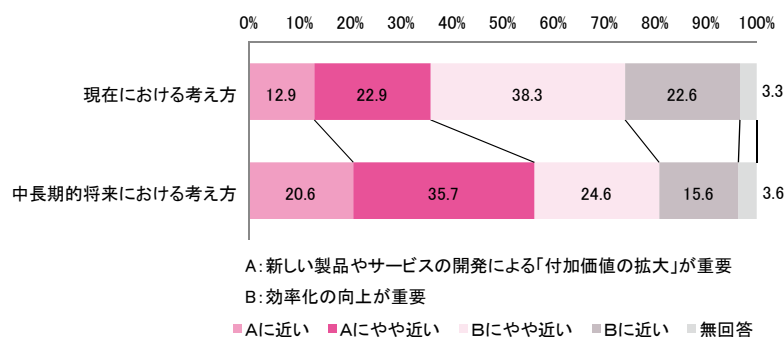
図表9 現在の、同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性をどう考えているか

(単位：%)



図表10 現在と中長期的将来についての労働生産性向上に対する考え方

(n=5,785 単位：%)



II ものづくり現場における女性の活躍に向けた取り組み

1 過去3年間で女性ものづくり人材の人数の変化

ここからは、ものづくり企業における女性の活用状況に関する回答結果を見ていく。まず、ものづくり現場で女性が増えてきているのかについて、現状を確認していきたい。

女性正社員のものづくり人材の人数が、過去3年間でどう変化したか尋ねると、「増えた」が4.5%、「やや増えた」が9.9%、「ほ

「ほぼ変わらない」が57.7%、「やや減った」が3.7%、「減った」が2.6%で、増えたとする企業全体の割合は1割台だった（図表11）。

直接雇用の女性非正社員の人数では、「増えた」が2.9%、「やや増えた」が7.5%、「ほぼ変わらない」が55.1%、「やや減った」が3.9%、「減った」が3.0%で、増えたとする企業はこちらも1割台となっている。

2 女性ものづくり人材の有無

半数以上の企業に女性ものづくり社員がいる

現在、女性ものづくり人材がいるのかどうかを見ていくと、製造を直接担当する【技能者】では、「いる」46.3%、「いない」50.9%と、4割以上の企業で女性技能者が働いていることが確認できた。研究・開発などを担当する【技術者】について見ると、「いる」24.2%、「いない」70.7%で、女性技術者が勤務している企業はほぼ4社に1社という結果となっている（図表12）。なお、技能者か、技術者かを問わずに女性ものづくり人材がいる企業割合を算出すると、54.1%と半数以上に及んだ。

3 女性ものづくり人材が担当している仕事分野

女性ものづくり人材はどのような仕事を担当しているのだろうか。女性ものづくり人材の【技能者】が「いる」と回答した企業（n=2,677）、【技術者】が「いる」と回答した企業（n=1,402）、それぞれに対して、主な仕事分野として最も当てはまるものを二つまで選ん

図表 11 過去3年間での人数の変化（女性正社員のものづくり人材、女性直接雇用非正社員のものづくり人材）（単位：%）

	n	増えた	やや増えた	ほぼ変わらない	やや減った	減った	無回答	
正社員	計	5,785	4.5	9.9	57.7	3.7	2.6	21.6
	【従業員規模】							
	30人未満	1,767	3.7	6.7	61.7	3.5	3.7	20.7
	30~99人	1,711	5.8	12.0	64.8	4.4	2.4	10.6
	100~299人	573	6.8	18.0	66.1	3.7	1.9	3.5
300人以上	158	8.2	30.4	48.7	8.9	1.3	2.5	
直接雇用の非正社員	計	5,785	2.9	7.5	55.1	3.9	3.0	27.6
	【従業員規模】							
	30人未満	1,767	2.4	5.1	61.4	2.7	3.5	25.0
	30~99人	1,711	4.4	11.3	60.2	6.3	3.0	14.7
	100~299人	573	5.1	14.1	63.5	5.8	3.7	7.9
300人以上	158	4.4	17.7	63.9	8.2	1.9	3.8	

で回答してもらった。

【技能者】から見ていくと、「製品の検査・点検作業」（49.9%）、「組立・調整の作業」（41.0%）、「切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業」（27.1%）がトップスリー（上位三つ）に上がった。一方、【技術者】では、「設計」（34.2%）、「生産管理」（28.8%）、「品質管理」（24.8%）がトップスリーとなっている。

4 女性ものづくり人材の昇進・昇格の状況

女性ものづくり人材が、どの程度のリーダー層・管理職層まで昇進・昇格しているかを把握するため、女性ものづくり人材がいる企業に対し、女性ものづくり人材が就いているリーダー層・管理職層を全て選んでもらった（複数回答）。

課長クラス以上に昇進している女性人材は少ない

結果を見ると、「主任・係長や作業リーダークラス」まで昇進している企業は51.9%と半数以上となっているが、「課長クラス」では8.1%、「部長クラス」では2.7%、「事業所長や役員クラス」では1.8%といずれも低い割合となっている。無回答が40.3%あったが、これは主任・係長層にも達していないとする企業が多いことを反映した結果と推察される（図表13）。

図表 12 現在、女性ものづくり人材がいるか（左表：技能者、右表：技術者）（単位：%）

	n	【技能者】			【技術者】		
		いる	いない	無回答	いる	いない	無回答
計	5,785	46.3	50.9	2.8	24.2	70.7	5.0
【従業員規模】							
30人未満	1,767	36.0	61.7	2.3	16.1	79.2	4.6
30~99人	1,711	55.2	43.3	1.5	25.1	71.9	2.9
100~299人	573	71.2	28.6	0.2	44.5	53.9	1.6
300人以上	158	86.1	13.9	0	77.2	20.9	1.9

図表 13 女性ものづくり人材が就いているリーダー層・管理職層（複数回答）（n=3,130、単位：%）

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

5 女性ものづくり人材の活躍促進による効果

女性ものづくり人材の活躍を促進することで、どのような効果があると思うかについて、女性ものづくり人材がいる企業に対して尋ねた（三つまでの複数回答）。結果は、「職場の雰囲気が良くなる」が48.0%で最も多く、次いで「優秀な人材を確保できる」（40.8%）、「生産性が向上する」（30.7%）の順で多かった（図表14）。

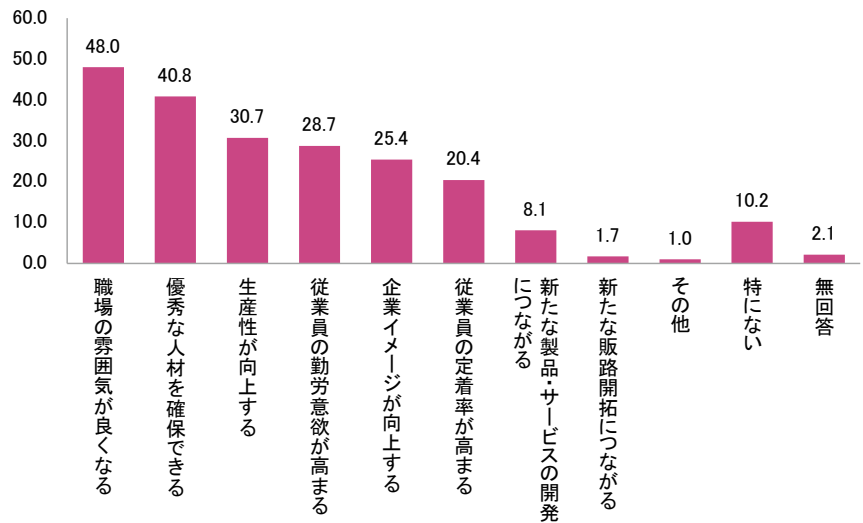
6 ものづくり人材における女性の今後の活用方針

6 割強の企業が女性の活用に前向き

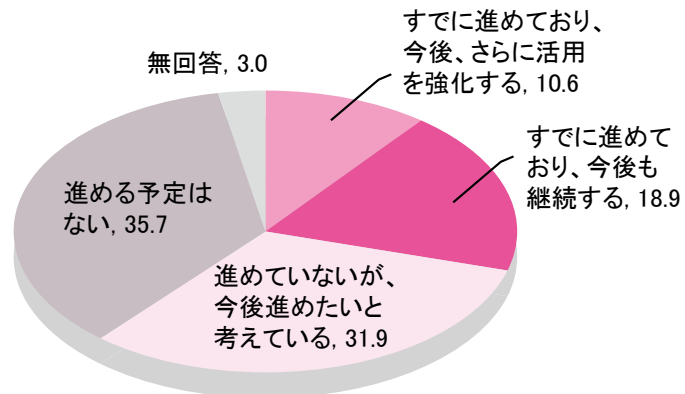
ものづくり企業は女性の活用を、今後どのように進めていこうと考えているのか。今後の方針を尋ねると、「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」が10.6%、「すでに進めており、今後も継続する」が18.9%、「進めていないが、今後進めたいと考えている」が31.9%となっており、合わせて6割以上(61.4%)の企業が、女性の活用に前向きな姿勢を示している（「進める予定はない」は35.7%）（図表15）。

「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」、「すでに進めており、今後も継続する」及び「進めていないが、今後進めたいと考えている」と回答した積極派企業に対して、女性の活用を進める理由を尋ねると（三つまでの複数回答）、「優秀な人材を確保するため」（58.4%）がトップに上がり、次いで、「職場を活性化するため」（40.4%）、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」（35.1%）などの順で多かった（図表16）。

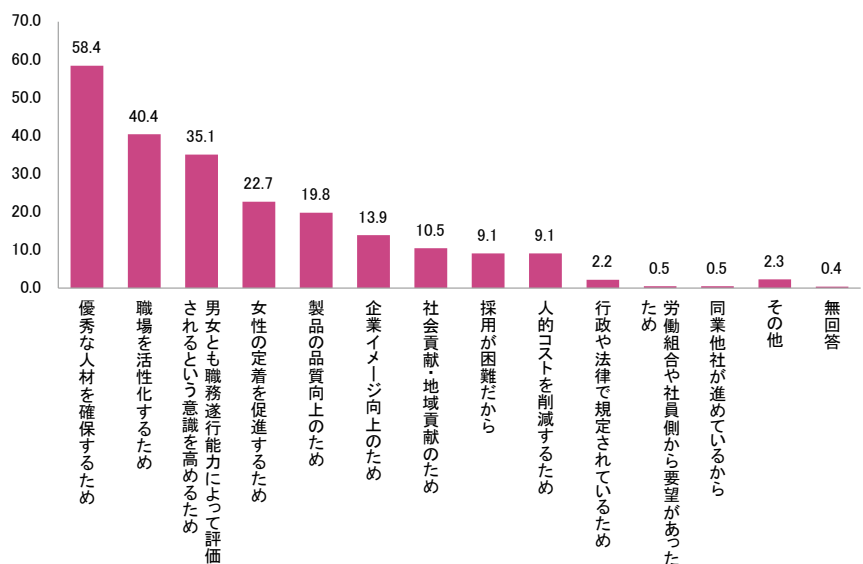
図表 14 女性ものづくり人材の活躍を促進することでどのような効果があると思うか（3つまで）
(n=3,130、単位：%)



図表 15 ものづくり人材における女性の活用を今後どのように進めていく考えか
(n=5,785、単位：%)



図表 16 女性の活用を進める理由（3つまで）
(n=3,549、単位：%)



Ⅲ 労働生産性が向上している企業、女性の活用を進めている企業の特徴

最後に、労働生産性が向上している企業と、女性の活用を進めている企業の特徴をクロス集計結果を基に紹介し、それぞれが人材面にもプラスの影響を及ぼす可能性があることを示したい。

生産性が向上した企業には中長期的な人材育成方針が

まず、労働生産性が向上した企業の方が、より中長期的な視野に基づいた人材育成方針を持っているようである。

本調査では、現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針についても尋ねている。結果は、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」が19.2%、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている」が39.1%、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている」が30.7%、「人材育成・

能力開発について特に方針を定めていない」が9.6%であった。

この人材育成・能力開発方針の回答結果を、労働生産性の変化(向上した(「向上した」+「やや向上した」)か、低下した(「低下した」+「やや低下した」)か)別に見てみると、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」とする割合は「向上した」企業の方が6ポイント以上高かった(向上した:21.9%、低下した:15.4%)。また、「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な能力開発を行っている」とする企業割合も「向上した」が42.9%、「低下した」が33.4%と大きな差がついた(図表17)。

教育訓練の成果も生産性向上に影響

教育訓練の取り組みで成果があがっている企業ほど、労働生産性が向上している割合が高いという傾向もうかがえた。

成果があがっている企業(「成果があがっている」+「ある程度成果があがっている」と、成果があがっていない企業(「あまり成果があがっていない」+「成果があがっていない」)とに分けて、

労働生産性の変化を見ると、「成果があがっている」企業の方が「向上した」とする割合で約7ポイント高く(成果があがっている:18.7%、成果があがっていない:11.8%)、「やや向上した」とする割合では17ポイント以上高いという結果が出た(図表18)。

労働生産性が向上した企業の方が、社員の定着状況もよさそうである。

社員を採用し、3年を超えた時点でのおおよその定着率(以下、「3年後定着率」と略)が「8割台」以上の企業の割合を、労働生産性の変化別に見た。新卒採用のケースでの結果を見ると、定着率が「8割台」以上とする企業割合は、労働生産性が向上した企業(「向上した」+「やや向上した」)の方が低下した企業(「やや低下した」+「低下した」)よりも10ポイント近く高かった(図表19)。

図表 17 労働生産性の変化別にみた人材育成・能力開発方針

(n=5,785 単位:%)

	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	無回答
計	5,785	19.2	39.1	30.7	9.6	1.4
〈3年前と比べた労働生産性の変化〉						
向上した 計	3,735	21.9	42.9	27.9	6.5	0.9
低下した 計	557	15.4	33.4	34.6	16.2	0.4

図表 18 教育訓練の成果別にみた労働生産性の変化 (n=5,785、単位:%)

	n	向上した	やや向上した	変わらない	やや低下した	低下した	無回答
計	5,785	16.4	48.2	24.3	7.6	2.0	1.5
〈ものづくり人材に対する教育訓練の取り組みの成果〉							
成果があがっている	357	39.2	44.8	12.3	2.2	0.3	1.1
ある程度成果があがっている	3,320	16.5	56.0	20.0	5.6	1.1	0.8
あまり成果があがっていない	1,436	12.1	39.3	32.0	12.4	3.3	0.9
成果があがっていない	321	10.6	29.3	36.8	14.0	8.4	0.9
成果があがっている 計	3,677	18.7	54.9	19.2	5.3	1.0	0.9
成果があがっていない 計	1,757	11.8	37.5	32.9	12.7	4.2	0.9

図表 19 労働生産性の変化別に見た、ものづくり人材の3年後定着率が「8割台」以上の企業割合【新卒採用】※「該当者はいない」及び無回答を除き集計 (n = 2,948、単位：%)

	n	8割台以上	7割台以下
計	2,948	60.0	40.0
〈3年前と比べた労働生産性の変化〉			
向上した 計	2,000	61.9	38.1
低下した 計	261	52.5	47.5

女性の活用度合いで定着率に差が

3年後定着率は女性の活用度合いの違いによっても差が出ている。

女性活用に積極的な企業（「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」＋「すでに進めており、今後、さらに活用を強化する」＋「進めていないが、今後進めたいと考えている」）と、消極的な企業（「進める予定はない」）とに分けて3年後定着率の状況を見ていくと、3年後定着率が「8割台」の企業割合は、新卒採用では積極的な企業が62.4%なのに対し、消極的な企業は54.2%。新卒採用の女性について見た場合でも、積極的な企業が63.0%、消極的な企業が56.3%と一定の差がついた（図表20）。

労働生産性の変化別に女性の今後の活用方針を見ていくと、労働生産性が向上したとする企業（「向上した」＋「やや向上した」）の方が、低下したとする企業（「やや低下した」＋「低下した」）よりも、「すでに進めて

図表 20 女性の今後の活用方針別にみた3年後定着率の状況 (単位：%)

	n	8割台以上	7割台以下
〈新卒採用〉			
積極的な企業	2,044	62.4	37.6
消極的な企業	856	54.2	45.8
〈うち女性〉			
積極的な企業	1,136	63.0	37.0
消極的な企業	252	56.3	43.7

図表 21 労働生産性の変化別にみた女性の今後の活用方針 (単位：%)

	n	すでに進めており、今後、さらに活用を強化する	すでに進めており、今後、さらに活用を強化する	進めていないが、今後進めたいと考えている	進める予定はない	無回答
〈3年前と比べた労働生産性の変化〉						
向上した 計	3,735	12.4	21.2	32.7	31.4	2.3
低下した 計	557	8.4	16.7	37.5	35.0	2.3

おり、今後さらに活用を強化する」、「すでに進めており、今後も継続する」とする割合が高かった（図表21）。

*本調査の結果概要は、本年5月19日にプレスリリースしている。プレスリリース資料は当機構HPに掲載中。

【調査の概要】

1. 調査対象：

日本標準産業分類による「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に属する従業員数10人以上の企業2万社。平成26（2014）年経済センサス基礎調査（速報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。
2. 調査方法：

郵送による調査票の配布・回収。
3. 調査実施期間：

平成27（2015）年11月30日～12月18日（調査時点は11月1日現在）。
4. 有効回収数：

有効回収数5,785件／有効回答率28.9%。

企業属性

		社	%
全体		5,785	100.0
業種	プラスチック製品製造業	683	11.8
	鉄鋼業	246	4.3
	非鉄金属製造業	251	4.3
	金属製品製造業	1,708	29.5
	はん用機械器具製造業	193	3.3
	生産用機械器具製造業	541	9.4
	業務用機械器具製造業	267	4.6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	4.5
	電気機械器具製造業	652	11.3
	情報通信機械器具製造業	62	1.1
	輸送用機械器具製造業	674	11.7
	その他	246	4.3
	主力製品の形態	素材製造	427
単一部品製造		659	11.4
ユニット部品製造		950	16.4
部品等の加工		1,500	25.9
最終製品（自社ブランド）の製造		1,193	20.6
最終製品（自社ブランド以外）の製造		532	9.2
その他		348	6.0
無回答	176	3.0	
従業員規模	30人未満	1,767	30.5
	30～100人未満	1,711	29.6
	100～300人未満	573	9.9
	300人以上	158	2.7
	無回答	1,576	27.2
正社員	女性ものづくり人材がいる	3,020	52.2
	女性ものづくり人材がいない	1,867	32.3
	無回答	898	15.5
員の非正社員	女性ものづくり人材がいる	2,280	39.4
	女性ものづくり人材がいない	1,898	32.8
	無回答	1,607	27.8