

## 厚生労働省要請調査

## ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査

— アンケート調査へのご協力をお願い —

本調査は、ものづくり産業における技能継承の現状と課題を把握するため、厚生労働省人材開発統括官からの要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp>)が実施するものです。

民間調査機関所有のデータベースに登録されている全国の製造業、従業員30人以上の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。

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

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

## 【調査票のご記入にあたって】

1. 特にことわりのない場合、平成30(2018)年11月1日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や( )にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手不要)で、平成30(2018)年11月22日(木)までに、郵便ポストにご投函ください。
6. 調査結果の送付をご希望の方には、調査結果(無料)をお送りしますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項をご記入ください。
7. この調査票の配布・回収等の実査業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。調査についてご不明な点は下記までお問い合わせください。

記入の仕方や返送の方法など、ご不明な点がございましたら専用フリーダイヤルまでお問い合わせください。FAXや電子メールでも受け付けています。

【お問い合わせ窓口】TEL<専用フリーダイヤル・無料> **0120-121-621**

(受付時間 土日祝日を除く 9:00~12:00/13:00~18:00)

FAX: 03-3866-4944/E-Mail: keisho[at]ntc-ltd.com

## 【調査主体】

独立行政法人労働政策研究・研修機構(担当:調査部 荒川、郡司)

## 【調査票の発送・回収・入力委託先】

株式会社日本統計センター(担当:杉山、泉澤)



1. ものづくり人材の採用について

この調査票では、技能者、技術者を便宜上、【ものづくり人材】と総称します。このうち、「技能者」とは、現場でものの製造（切削、加工、組立、製織、抄紙、製版、検査など）を直接担当している従業員を指します。特にことわりがない設問では、正社員についてご回答ください。

問1 貴社では、過去3年間（2015年度～2017年度）にもものづくり人材の新卒採用・中途採用を実施しましたか（それぞれあてはまるもの1つに○）。新卒採用については学歴ごとにお答えください。

		募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用できたものの、不十分	ほぼ計画どおり採用できた
新卒採用	高校卒	1	2	3	4
	高専・短大卒	1	2	3	4
	大学・大学院卒	1	2	3	4
中途採用		1	2	3	4

問2 貴社のものづくり人材の採用方針は、次のどれにもっとも近いですか。10年前と現在、それぞれについてお答えください（それぞれ1つに○）。

	新卒採用が中心	中途採用が中心	どちらともいえない
10年前	1	2	3
現在	1	2	3 →問3へ進む

現在で「1」を選択した人は付問1へ進む

現在で「2」を選択した人は付問2へ進む

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

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

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

- |                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| 1 新卒採用での人材獲得が難しいから       | 6 中堅の管理職層を補うため      |
| 2 年齢層別の社員構成のバランスをとるため    | 7 非正規雇用から登用を行っているから |
| 3 即戦力を採用したいから            | 8 その他（具体的に：_____）   |
| 4 仕事を教える手間・育成コストがかからないから | 9 特に理由はない           |
| 5 専門的な技術・技能が必要だから        |                     |

問3 過去5年間でのものづくり人材の採用を、会社としてどのように評価していますか（○は1つ）。

- |                |   |              |
|----------------|---|--------------|
| 1 うまくいっている     | 3 | あまりうまくいっていない |
| 2 まあまあうまくいっている | 4 | うまくいっていない    |

「3」または「4」を選択した人は付問へ進む

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

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

問4 ものづくり人材の定着の状況は、同業同規模の他社と比べると、どのようになっていますか（○は1つ）。

- 1 よい      2 ややよい      3 同じ程度      4 やや悪い      5 悪い

問5 貴社における現在のものづくり人材の過不足状況はどのようになっていますか（○は1つ）。

- 1 不足      2 やや不足      3 適当      4 やや過剰      5 過剰

問5で「1」または「2」を選択した人は付問へ進む。それ以外の方は問6へ進む。

付問 どのように人手不足に対応していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| 1 募集時の賃金や労働条件の引き上げ | 10 社内人材の配置転換           |
| 2 新卒採用の強化          | 11 人材育成・能力開発の強化        |
| 3 中途採用の強化          | 12 外部委託化（アウトソーシング）を進める |
| 4 女性、外国人など採用対象の拡大  | 13 受注を調整する             |
| 5 パートなど非正社員の活用     | 14 納期を調整する             |
| 6 派遣など外部人材の活用      | 15 機械化・自動化、設備の拡充を図る    |
| 7 定年後再雇用者など高齢者の活用  | 16 ICT（情報通信技術）を活用する    |
| 8 非正社員の正社員への登用     | 17 その他（具体的に：_____）     |
| 9 時間外労働や休日勤務を増やす   |                        |

## II. 人材育成・能力開発と技能継承の取り組みについて

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

問6 貴社では、技能継承の受け手となる**技能者(※)**について、新人から一通りの仕事をこなせる技能者(一人前といえる技能者)となるまでにどのような取り組みを行っていますか(あてはまるものすべてに○)。

※技能者の定義についてはP.2 四角囲みの用語の定義を参照してください

- |                                    |                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 計画にそって進めるOJT(※1)                 | 8 資格や技能検定などの取得の奨励                    |
| 2 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させる | 9 熟練技能者を講師とした勉強会の開催                  |
| 3 作業標準書や作業手順書の作成・活用                | 10 外部研修などのOFF-JT(会社の指示による職場を離れた教育訓練) |
| 4 個々の従業員の教育訓練計画の作成                 | 11 自己啓発活動(※3)に対する支援                  |
| 5 自社の技能マップ(※2)の作成                  | 12 その他(具体的に: )                       |
| 6 社内検定など能力評価制度の導入                  | 13 何も行っていない                          |
| 7 小集団活動やQCサークルの奨励                  |                                      |

※1 OJT: On the Job Training の略。日常の業務を通じて行う教育訓練のこと

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

※3 自己啓発活動: 社員が自主的に行う教育訓練のこと

問7 新人から一通りの仕事をこなせる技能者(一人前といえる技能者)になるまで、およそ何年ぐらいかかりますか(○は1つ)。

- |            |               |
|------------|---------------|
| 1 3年未満     | 5 15～20年未満    |
| 2 3～5年未満   | 6 20年以上       |
| 3 5～10年未満  | 7 その他(具体的に: ) |
| 4 10～15年未満 |               |

問8 新人から一通りの仕事をこなせる技能者(一人前といえる技能者)になるまでの人材育成・能力開発の取り組みは、会社としてうまくいっていると思いますか(○は1つ)。

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

問9 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(○は1つ)。

- |  |  |
|--|--|
|  | 1 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている      |
|  | 2 当面の仕事に必要な能力だけでなく、その能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている   |
|  | 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている |
|  | 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない →問10へ進む               |

「1」、「2」、「3」のいずれかを選択した人は次頁の付問へ進む。「4」を選択した人は次頁の問10へ進む。

付問 現在のものづくり人材の育成・能力開発の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（○は1つ）。

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

問10 貴社において、技能継承することが必要な知識やスキル、技能をあげるとすれば、以下のどれがあてはまりますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 正確・精緻に作業できる技
- 2 最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ
- 3 加工・作業方法を応用するなど創意工夫できる力
- 4 トラブルや突発的なことが起きた時に対応できる力
- 5 新しいことを発想できる独創性
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 7 特になし

問11 貴社では、技能継承をどの程度、重要だと考えますか（○は1つ）。

- |                |   |
|----------------|---|
| 1 重要 →問12へ進む   | 3 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">3</span> それほど重要でない |
| 2 やや重要 →問12へ進む | 4 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">4</span> 重要でない     |

「3」または「4」を選択した人は付問へ進む

付問 技能継承が重要でないのは、どのような理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 業務において、継承させるような特別な知識やスキル・技能は必要ないから
- 2 長期的に事業を展開する予定がないから
- 3 必要とされる技能の変化が激しいから
- 4 特別な知識・技能をもつ人材を中途採用しているから
- 5 高度な技術が必要な分野は外注しているから
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 7 特に理由はない

問12 貴社では、技能継承を進めるため、どのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・IT化）を図る | 7 継承すべき高度な技能をもつ熟練技能者に対して特別な資格や肩書きを与える |
| 2 再雇用や勤務延長などにより高年齢従業員に継続して勤務してもらう   | 8 技能を習得した者に対する顕彰・報奨を行う                |
| 3 技能継承の指導者に対して「教える」ことに関する訓練を実施する    | 9 技能継承のための専門組織・部署、担当者を設置する            |
| 4 技能継承専任の指導者を選抜する                   | 10 その他（具体的に： _____）                   |
| 5 会社内外を問わず熟練技能者を講師として勉強会を開催する       | 11 特に取組は行っていない                        |
| 6 技能継承の対象となる者を選抜して訓練する              |                                       |

問 1 3 技能継承は会社としてうまくいっているとお考えですか（○は1つ）。

- 1 うまくいっている  
2 ややうまくいっている  
「1」または「2」を選択した人は付問1へ進む

- 3 あまりうまくいっていない  
4 うまくいっていない  
「3」または「4」を選択した人は付問2へ進む

付問1 うまくいっている理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 計画的にOJTを実施しているから
- 2 OFF-JT（会社の指示による職場を離れた教育訓練）、自己啓発支援を十分に実施しているから
- 3 育成に十分な予算をかけているから
- 4 若年ものづくり人材を十分に確保できているから
- 5 技能継承を受ける側の社員の新しい技能や知識を身につけようとする意欲が高いから
- 6 指導者を確保できているから
- 7 指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションがよく図られているから
- 8 継承すべき技能を見極められているから
- 9 その他（具体的に： ）
- 10 わからない

付問2 うまくいっていない理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 OJTが計画的に実施できていないから
- 2 OFF-JT（会社の指示による職場を離れた教育訓練）、自己啓発支援が十分に実施できていないから
- 3 育成のための予算が不足しているから
- 4 若年ものづくり人材を十分に確保できていないから
- 5 技能継承を受ける側の社員に新しい技能や知識を身につけようとする意欲が低いから
- 6 指導者を確保できていないから
- 7 指導者と指導を受ける側とのコミュニケーションが不足しているから
- 8 継承すべき技能が見極められていないから
- 9 その他（具体的に： ）
- 10 わからない

問 1 4 貴社における将来の技能継承について、どのようにお考えですか（○は1つ）。

- 1 不安がある    2 やや不安がある    3 あまり不安はない    4 不安はない

問 1 5 貴社では、今後の技能継承の仕方について、以下のいずれの方針に近いですか（○は1つ）。

- |  |             |
|--|-------------|
| 1 継承が必要な知識やスキル、技能を網羅的に継承させる              | 3 どちらともいえない |
| 2 継承が必要な知識やスキル、技能について将来を見据え、より必要なものに絞り込む | 4 分からない     |

問 1 6 人材確保・育成や技能継承にかかる行政からの支援等について、どのようなものを要望しますか（あてはまるものすべてに○）。

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1 ものづくり人材向けの在職者訓練の充実                      | 7 加工・組立技術のデータベース化、マニュアル化の支援        |
| 2 企業ニーズや新技術に合致した職業訓練コースの設定                | 8 製造現場の改善に向けたコンサルティングや相談窓口の設置      |
| 3 指導力強化に向けた指導者向けの勉強会の実施                   | 9 職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額 |
| 4 eラーニングに対応した訓練コースの開発                     | 10 若者のものづくりに対する意識を高めるための取組         |
| 5 教育訓練給付金制度や教育訓練機関等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報提供 | 11 その他（具体的に： ）                     |
| 6 地域での職業訓練コースの設定状況に関する情報提供                | 12 特に要望することはない                     |

### Ⅲ. 多様なものづくり人材の活用について

問17 貴社では、ものづくり人材としての女性の活用を進めていますか（○は1つ）。

- 1 進めている      2 進めていないが、活用を検討中      3 進めていない →問18へ進む

「1」または、「2」を選択した人は付問へ進む

付問 女性の活用を進めることは、貴社にとってどのようなメリット（利点）がありますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| 1 優秀な人材を確保できる              | 6 労働時間の短縮など労働生産性が向上する |
| 2 人手不足を解消できる               | 7 企業イメージが向上する         |
| 3 職場が活性化する                 | 8 社会や地域に貢献できる         |
| 4 製品の品質が向上する               | 9 その他（具体的に： _____ )   |
| 5 女性ならではの発想や提案を取り入れることができる | 10 特にメリットはない          |

問18 貴社には定年はありますか（○は1つ）。

- 1 ある      2 ない →問19へ進む

「1」を選択した人は付問1へ進む

付問1 定年年齢は何歳ですか（○は1つ）。

※社員区分により定年年齢が異なる場合は、技能者の定年年齢でご回答ください。

- 1 60歳      2 61～64歳      3 65歳      4 66歳～69歳      5 70歳以上      6 選択制

付問2 貴社には、定年後の継続雇用制度（※）がありますか（○は1つ）。

※定年後に再雇用する制度や、定年年齢後も引き続き勤務してもらう制度（勤務延長制度）

- 1 ある      2 ない

問19 現在、貴社に勤務している60歳以上のものづくり人材はいますか。また、最高齢の方は何歳ですか（○は1つ、「1」のいるに○を付けた人は最高齢の人の年齢を記入）。

- 1 いる → 最高齢の人の年齢は （        ） 歳      2 いない →問21へ進む

問20 60歳以上のものづくり人材は、貴社では、主にどのような役割をはたしていますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1 若い人への技術・技能の指導役     | 5 管理職               |
| 2 製造・組立作業を担う技能者      | 6 取引先との渉外役          |
| 3 設計・開発を担う技術者        | 7 ものづくりと関係のない部署での仕事 |
| 4 検品・品質管理など製造・組立の後工程 | 8 その他（具体的に： _____ ) |

問 2 1 貴社では、現在、ものづくりの現場に技能系非正社員（※）がいますか（○は1つ）。

- 1 いる      2 いない

※技能系非正社員・・・技能職としての仕事を担当し、パートやアルバイトなど直接雇用されている正社員以外の者。60歳以上の定年後の再雇用者は除きます。

問 2 2 技能系非正社員を雇用することは、貴社において、どのようなメリット（利点）がありますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1 正社員をより重要な業務に配置できる | 5 正社員が確保できない時に人手を確保できる |
| 2 正社員採用の候補者にできる     | 6 育児休業等の社員の代替にできる      |
| 3 繁忙に応じて雇用量を調節できる   | 7 その他（具体的に：_____）      |
| 4 労働コストを削減できる       | 8 特にメリットはない            |

問 2 3 貴社では、技能系非正社員を正社員に登用していますか（○は1つ）。

- 1 登用制度があり、登用している
- 2 登用制度はないが、慣行として正社員に登用することがある
- 3 登用したことはないが、登用や制度の設置を検討中
- 4 登用したことがなく、今後も登用する考えはない

#### IV. 貴社について

F 1 貴社の設立時期は…（西暦）\_\_\_\_\_年

F 2 貴社の本社所在地は… \_\_\_\_\_都道府県

F 3 貴社の業種は何ですか（主なもの1つだけに○）。

- |                  |                      |
|------------------|----------------------|
| 1 繊維工業           | 11 非鉄金属製造業           |
| 2 パルプ・紙・紙加工品製造業  | 12 金属製品製造業           |
| 3 印刷・同関連業        | 13 はん用機械器具製造業        |
| 4 化学工業           | 14 生産用機械器具製造業        |
| 5 石油製品・石炭製品製造業   | 15 業務用機械器具製造業        |
| 6 プラスチック製品製造業    | 16 電子部品・デバイス・電子回路製造業 |
| 7 ゴム製品製造業        | 17 電気機械器具製造業         |
| 8 なめし革・同製品・毛皮製造業 | 18 情報通信機械器具製造業       |
| 9 窯業・土石製品製造業     | 19 輸送用機械器具製造業        |
| 10 鉄鋼業           | 20 その他（具体的に：_____）   |



F 4 貴社の生産・販売の活動分野は、以下のどれにあたりますか（○は1つ）。

- 1 最終製品を生産して、自社ブランドで販売する
- 2 最終製品を生産して、問屋や大手メーカーのブランドで販売する
- 3 自社の仕様で部品または材料を加工・生産して、不特定のユーザーに販売する
- 4 受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し、部品または材料を加工・生産する
- 5 受発注の図面に基づき部品または材料を加工・生産する

F 5 貴社は、ものづくりにおいてどのような強みをもった企業ですか（あてはまるものすべてに○）。

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1 優れたものづくり能力を有する             | 8 狭い市場で高いシェアを誇っている            |
| 2 柔軟に顧客のニーズに対応できる（多品種少量生産など） | 9 ある製品・サービス分野で国際的に高いシェアを持っている |
| 3 高額な設備に投資を続けている             | 10 先行製品と同等品をより安価で提供できる        |
| 4 極めて短い納期に対応できる              | 11 複数の技術・製品で特許を取得している         |
| 5 研究開発部門の技術力が極めて高い           | 12 他社の参入が難しい製品・サービスを提供している    |
| 6 国際的な規格に沿った製品を生産している        | 13 その他（具体的に： _____）           |
| 7 海外のメーカー向けに機械や部品を供給している     | 14 特に強みはない                    |

「1」に○を付けた人は付問へ進む。「1」に○を付けなかった人はF 6へ進む。






付問 具体的にどのような面で優れていますか（あてはまるものすべてに○）。

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

F 6 貴社のものづくり人材について基本的な特徴をあげるとすれば、以下のどれに近いですか（○は1つ）。

- 1 研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い
- 2 ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い
- 3 比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業員集団に近い
- 4 商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

F 7 貴社のものづくり人材の年齢構成は、どのタイプにあてはまりますか（○は1つ）。

1 若手中心	2 各世代均等	3 中堅不足	4 ベテラン中心	5 中堅中心
				

年齢 ↑ 高 ↓ 低

F 8 ものづくり人材のなかで、40歳未満の人はおよそ何パーセントを占めますか(数字を記入)。

およそ 

--	--	--

 % (整数でご記入ください。40歳未満の人がいない場合は、「0」とお書きください。)

F 9 貴社の社員の人数等をお聞きします。正確な人数がわからない場合はおよその数で結構です。また、該当者がいない場合は、必ず「0」とお書きください。

(1) 従業員について ※従業員数：正社員+直接雇用の非正社員。正社員には社長、役員も含めて数えてください。

- ①貴社の従業員数(※)は何名ですか。・・・( )人
- ②従業員のうち、ものづくり人材は何名ですか。・・・( )人  
うち技能者は( )人

(2) 正社員について

- ①貴社の正社員数は何名ですか。・・・( )人
- ②正社員のうち、ものづくり人材は何名ですか。・・・( )人  
うち技能者は( )人

(3) 女性について

- ①従業員のうち、女性は何名ですか。・・・( )人
- ②女性従業員のうち、女性のものづくり人材は何名ですか。・・・( )人  
うち技能者は( )人

↓ 女性の技能者の人数を回答した人は付問を回答してください。

付問 女性の技能者が担当している主な仕事はどんな分野ですか (あてはまるものすべてに○)。

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| 1 切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業 | 4 製品の検査・点検作業        |
| 2 組立・調整の作業            | 5 製造設備の整備・修理にかかわる作業 |
| 3 製造設備の操作・監視作業        | 6 その他(具体的に: )       |

- ③正社員のうち、女性は何名ですか。・・・( )人
- ④女性正社員のうち、女性のものづくり人材は何名ですか。・・・( )人  
うち技能者は( )人

F 10 直近の決算での年間の売上高と営業利益をお書きください(万円単位)。また、3年前からの変化をお答えください(あてはまるもの1つに○)。

※設立後3年未満の企業の方は、「設立から現在まで」の状況についてお答えください。

		大幅に増加 (15%以上)	増加 (5%以上 15%未満)	ほぼ横ばい (5%未満 の増減)	減少 (5%以上 15%未満)	大幅に減少 (15%以上)
売上高	万円	1	2	3	4	5
営業利益	万円	1	2	3	4	5

F 1 1 労働生産性(※)を向上させるために貴社が行っている取り組みとして、どのようなものがありますか(あてはまるものすべてに○)。

※労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」を指します。

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| 1 革新的な新製品や技術の開発     | 10 営業力の強化                     |
| 2 従来の製品や技術への付加価値の付与 | 11 単品、小ロットへの対応                |
| 3 製品の設計・デザイン力の強化    | 12 成長分野や参入が難しいニッチ分野への進出       |
| 4 改善の積み重ねによるコスト削減   | 13 グローバル展開の促進                 |
| 5 改善の積み重ねによる納期の短縮   | 14 時短や働き方の多様化の促進              |
| 6 他社にはできない加工技術の確立   | 15 成果・業績主義的な評価の実施             |
| 7 新しい生産工程の確立        | 16 工場のデジタル化(見える化、状況の一元把握等)の促進 |
| 8 新しい生産設備の導入        | 17 その他(具体的に: )                |
| 9 受注の拡大             | 18 あてはまるものは1つもない              |

F 1 2 同業同規模の他社と比べた場合の自社の労働生産性を、どのように考えていますか(○は1つ)(主観で結構です)。

- 1 高い 2 やや高い 3 他社と同じくらい 4 やや低い 5 低い

F 1 3 上記の判断根拠としたものはどれですか(あてはまるものすべてに○)。

- |                    |               |
|--------------------|---------------|
| 1 売上・利益            | 6 注文に対する柔軟な対応 |
| 2 技術水準や品質          | 7 不良率         |
| 3 高付加価値製品・商品       | 8 事業分野の広さ     |
| 4 生産・加工にかかる作業時間    | 9 その他(具体的に: ) |
| 5 製品やサービスに対する顧客満足度 | 10 わからない      |

F 1 4 経営方針や事業計画では、今後の会社の事業規模はどのような見通し・意向となっていますか(○は1つ)。

- 1 拡大の方向 2 現状のまま 3 縮小の方向 4 廃業を検討

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

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

**【調査結果報告の送付について】**

調査結果の送付（無料）をご希望の方は、「1 希望する」に○をつけたうえで、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

1 希望する

2 希望しない

**【ヒアリング調査のお願い】**

本アンケート調査終了後、ものづくり人材の確保・育成の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴社を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話を伺いたいと思っています。ご協力いただけるようでしたら、「1 協力可」に○の上、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

1 協力可

2 協力不可

**(送付先・連絡先)**

郵便番号： —

住 所： 都・道・府・県 区・市・町・村

貴社名：

回答された方のお名前：

所属部署：

電話番号：

e-mail：