

# 厚生労働省要請調査

## ものづくり産業の人材育成・処遇とデジタル化に関する調査

— 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デジタル化の浸透とそれに対応する人材育成・能力開発の現状や、成果を踏まえた処遇の状況を把握するため、厚生労働省人材開発統括官からの調査研究要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施するものです。

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、令和5（2023）年10月1日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印を付けていただくものと、枠内や（ ）にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印を付けてから、案内にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で、令和5（2023）年12月15日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
6. インターネットでのご回答の提出も可能です。下記 URL または QR コードよりアクセスいただき、ID、パスワードをご入力の上、お進みください。

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

※アクセスはPCの他、スマートフォン、タブレットからも可能です。

URL : <https://www.aaa.co.jp/job/15385>

ID :

IDは半角・数字5桁です。

パスワード :

パスワードは半角・英大文字3字です。



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

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

〈お問合せメールアドレス〉 [monozukuri2023\[at\]aaa.co.jp](mailto:monozukuri2023@aaa.co.jp)

専用フリーダイヤル（無料）やFAXでも受け付けています。

〈TEL 専用フリーダイヤル〉 0800-100-6760 〈平日 10:00~17:00(12-13時除く)〉

〈FAX ダイヤル〉 03-6847-5756

#### 【調査票の発送・回収・入力委託先】

株式会社アダムスコミュニケーション（担当：リサーチサービス部 池北）

東京都杉並区上高井戸1-8-17 プライムビル新館6F <https://www.aaa.co.jp/>

#### 【調査主体】

独立行政法人労働政策研究・研修機構（担当：調査部 田中、荒川）

東京都練馬区上石神井4-8-23 <https://www.jil.go.jp/>

★用語の定義 本調査票では、以下のとおり定義します。

**デジタル技術**：ICT（情報通信技術）やIoT（モノのインターネット化）、AI（人工知能）周辺技術（画像・音声認識など）、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）など、製造現場等で使われる新技術（これらの技術を使って収集したデータを分析し、活用することも含む）。

**従業員**：期間を定めずに、または1か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、貴社で定められている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（貴社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、貴社に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）。

## I. 人材育成の状況

問1 従業員の職業能力開発・向上のための「計画的なOJT」（※）を実施していますか（○は1つ）。

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

- 
- 1 正社員・正社員以外ともに実施している
  - 2 正社員のみ実施している
  - 3 正社員以外のみ実施している
  - 4 実施していない

＜問1で「1」「2」「3」のいずれかに○を付けた場合は、付問1-1をお答えください。「4」に○を付けた方は、次頁の問2へお進みください。＞

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

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1 会社の理念や創業者の考え方を理解させる取り組み             | 6 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させる取り組み |
| 2 会社の人材育成方針の説明                        | 7 作業標準書や作業手順書の活用                       |
| 3 仕事を行う上での心構えを示す取り組み                  | 8 課題を与えて、解決策を検討させる取り組み                 |
| 4 身につけるべき知識や技能を示す取り組み                 | 9 目指すべき仕事や役割を示す取り組み                    |
| 5 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる取り組み | 10 その他（具体的に：                           |

)

＜ここからすべての企業が回答＞

問2 従業員の職業能力開発・向上のためのOFF-JT（※）を実施していますか（○は1つ）。

※OFF-JT：業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1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。

- 1 正社員・正社員以外ともに実施している
- 2 正社員のみ実施している
- 3 正社員以外のみ実施している
- 4 実施していない

＜問2で「1」「2」「3」のいずれかに○を付けた場合は、付問2-1をお答えください。「4」に○を付けた方は、問3へお進みください。＞

付問2-1 デジタル技術に関する内容のOFF-JTを実施していますか。その内容としてあてはまるものすべてに○を付けてください。

- |                                     |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1 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 | 6 国内外のデジタル技術の動向把握           |
| 2 プログラミング・システム開発                    | 7 管理者向けのデジタル技術を活用できる人材の育成方法 |
| 3 デジタル技術の自社への導入・活用・応用               | 8 その他（具体的に：                 |
| 4 デジタル技術で収集したデータの分析                 | ）                           |
| 5 一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得            | 9 実施していない                   |

＜付問2-1で「1」「2」「3」「4」に1つでも○を付けた場合は、付問2-1-1をお答えください。それ以外の方は、問3へお進みください。＞

付問2-1-1 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ますか（○は1つ）。

- 1 与えている
- 2 与えていない

＜ここからすべての企業が回答＞

問3 従業員の自己啓発（※）に対する支援を行っていますか（○は1つ）。

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

- 1 正社員・正社員以外ともに実施している
- 2 正社員のみ実施している
- 3 正社員以外のみ実施している
- 4 実施していない

＜問3で「1」「2」「3」のいずれかに○を付けた場合は、次頁の付問3-1をお答えください。「4」に○を付けた方は、次頁の問4へお進みください。＞

<問3で「1」「2」「3」のいずれかに○を付けた場合のみ回答>

付問3-1 自己啓発に対してどのような支援を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1 受講料などの金銭的支援	6 自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示
2 社内での自主的な勉強会等に対する援助	7 自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬
3 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	8 自己啓発の取り組みに対する人事考課における考慮
4 就業時間の配慮	9 その他（具体的に：
5 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	）

<ここからすべての企業が回答>

問4 従業員の育成・能力開発による効果としてどのようなことを期待していますか（あてはまるものすべてに○）。

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

問5 従業員の育成・能力開発にあたってどのような環境整備を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1 目標管理を通じた能力の棚卸し	8 自社の技能マップ（※）の作成
2 能力評価制度の導入	9 改善提案の奨励
3 個人ごとの育成計画の作成	10 小集団活動やQCサークルの奨励
4 キャリアコンサルタントの活用	11 自主的な研究開発への会社設備、予算、時間等の提供
5 メンター制度（※）やチューター制度（※）など先輩社員が新入社員をサポートする制度の導入	12 その他（具体的に：
6 社内公募制度の導入	13 特に何も行っていない
7 社内広報等によるロールモデルの共有	

※メンター制度：上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度。

※チューター制度：新入社員に先輩社員がマンツーマンについてOJTなどを行う新人育成のための制度。

※技能マップ：自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したもの。

問6 貴社では、職業能力評価（※）を行っていますか。正社員・正社員以外それぞれについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。

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

	正社員	正社員以外
厚生労働省や業界団体などが作成した評価基準に基づき評価を行っている	1	1
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	2	2
既存の各種検定・資格に基づき評価を行っている	3	3
評価を行っていない	4	4

問7 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、どのようなことに取り組みましたか。正社員・正社員以外それぞれについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。

	正社員	正社員以外
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	1	1
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	2	2
社内公募制度（※）の導入	3	3
社内フリーエージェント制度（※）の導入	4	4
社内副業制度（※）の導入	5	5
社内ベンチャー制度（※）の導入	6	6
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	7	7
退職して学び・学び直しを行った者が会社に復帰できる制度の設定	8	8
その他の支援（具体的に： )	9	9
特に行っていない	10	10

※社内公募制度：新たに人材を求める部署が社内に募集を掛け、希望した従業員のなかから選抜する制度。

※社内フリーエージェント制度：ある一定の条件を満たした従業員が、希望する部署に自ら能力・実績をアピールし、異動や転籍を可能とする制度。

※社内副業制度：社内で、通常の業務時間中に所属部署以外で働くことが認められる制度。

※社内ベンチャー制度：従業員がその企業に在籍し続けながら、独立した組織として新規事業を立ち上げる制度。

問8 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ますか。(○は1つ)。

- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| 1 効果を感じている   | 3 あまり効果を感じていない       |
| 2 やや効果を感じている | 4 効果を感じていない          |
|              | 5 従業員の育成・能力開発を行っていない |

<問8で「1」「2」のいずれかに○を付けた場合は、付問8-1をお答えください。それ以外の方は、問9へお進みください。>

付問8-1 従業員の育成・能力開発を行うことで、経営面においてどのような効果を感じていますか(あてはまるものすべてに○)。そのうえで、○を付けた項目のなかで、最も大きな効果を感じている項目の番号を、最も下にある枠内にお書きください。

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1 売上・利益の向上            | 6 注文に対する柔軟な対応の促進 |
| 2 技術水準や品質の向上          | 7 不良率の低下         |
| 3 高付加価値製品・商品の開発       | 8 事業分野の拡大        |
| 4 生産・加工にかかる作業時間の短縮    | 9 企業イメージの向上      |
| 5 製品やサービスに対する顧客満足度の向上 | 10 その他(具体的に: )   |

○を付けたなかで、最も大きな効果を感じている要素  
(番号を1つ記入)

<ここからすべての企業が回答>

問9 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ますか(○は1つ)。

- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| 1 効果を感じている   | 3 あまり効果を感じていない       |
| 2 やや効果を感じている | 4 効果を感じていない          |
|              | 5 従業員の育成・能力開発を行っていない |

<問9で「1」「2」のいずれかに○を付けた場合は、付問9-1をお答えください。それ以外の方は、次頁の問10へお進みください。>

付問9-1 従業員の育成・能力開発を行うことで、人事面においてどのような効果を感じていますか(あてはまるものすべてに○)。そのうえで、○を付けた項目のなかで、最も大きな効果を感じている項目の番号を、最も下にある枠内にお書きください。

- |                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 従業員の能力・スキルの底上げ      | 7 異動や配置のしやすさの向上          |
| 2 新卒採用の応募の増加          | 8 計画的に異動や配置ができるようになった    |
| 3 中途採用の応募の増加          | 9 新入社員がすぐに仕事を覚えられるようになった |
| 4 既存の従業員のモチベーションの向上   | 10 経験のある従業員の指導力の向上       |
| 5 従業員の仕事へのチャレンジ意欲の高まり | 11 その他(具体的に: )           |
| 6 従業員の離職率の低下          |                          |

○を付けたなかで、最も大きな効果を感じている要素  
(番号を1つ記入)



## II. デジタル技術の活用状況

問 1 2 貴社では、以下の a～j までのものづくりの工程・活動において、デジタル技術を活用していますか（それぞれあてはまるもの 1 つに○）。

	活用している	活用していない	該当する工程・活動がない
a. 開発・設計・試作・実験	1	2	3
b. 製造	1	2	3
c. 生産管理	1	2	3
d. 品質管理	1	2	3
e. コスト管理	1	2	3
f. 受・発注管理、在庫管理	1	2	3
g. 設備間のネットワーク化	1	2	3
h. 取引先とのネットワーク化	1	2	3
i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	1	2	3
j. 生産現場の安全衛生管理	1	2	3

<問 1 2 a～j の「1」に 1 つでも○がある場合は、付問 12-1～付問 12-3 までの設問を順にお答えください。○が 1 つもない場合は、次頁の付問 12-4 へお進みください。>

付問 12-1 活用しているデジタル技術はどのようなものですか（あてはまるものすべてに○）。

1 ICT（情報通信技術）	8 クラウド
2 IoT（モノのインターネット化）	9 プログラミング
3 AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）	10 ビッグデータ
4 RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）	11 生産管理システム
5 CAD/CAM	12 制御技術
6 VR/AR/MR/SR（仮想現実等）	13 その他（具体的に：
7 ロボット	)

付問 12-2 デジタル技術を活用することによって、どのような効果がありましたか（あてはまるものすべてに○）。

1 品質の向上	9 在庫管理の効率化
2 生産態勢の安定（設備や装置の安定稼働など）	10 不良率の低下
3 開発・製造等のリードタイムの削減	11 業績の改善
4 製造経費の削減	12 新製品開発や新技術開発がしやすくなる
5 取引先・販売ルート of 拡大	13 過去と同じような作業がやりやすくなる（仕事の再現率向上）
6 人手不足の解消	14 ベテラン技術の見える化・データ化による技能継承円滑化
7 作業負担の軽減や作業効率の改善	15 その他（具体的に：
8 労働時間の短縮や休暇・休日の増加	16 特に効果はなかった

付問 12-3 貴社では、デジタル技術の活用に向けた人材の確保・育成のため、どのようなことを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                                     |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 自社の既存の人材に対してデジタル技術に関連した研修・教育訓練を行う | } → 付問 12-3-2 (P. 9) へ進む |
| 2 デジタル技術に精通した人材を新卒採用する              |                          |
| 3 デジタル技術に精通した人材を中途採用する              |                          |
| 4 出向・派遣等により外部人材を受け入れる               |                          |
| 5 デジタル技術の活用は外注するので社内で確保する必要はない      | } → 問 1 3 (P. 10) へ進む    |
| 6 その他（具体的に： _____）                  |                          |

<付問 12-3 で「1」に○を付けた場合は、付問 12-3-1 をお答えください。>

付問 12-3-1 それはどのような方法で実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| 1 社内での研修・セミナーの実施           | 6 デジタル技術関連の学会参加の奨励        |
| 2 会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加 | 7 シニア（中高年）の人材に対する IT の再教育 |
| 3 社内での自主的な勉強会などの奨励         | 8 従業員を大学院など教育機関で学ばせる      |
| 4 会社からのデジタル技術の情報提供         | 9 その他（具体的に： _____）        |
| 5 デジタル技術関連業界との交流機会の提供      |                           |

（回答後は付問 12-3-2 へ進む）

<付問 12-3 で「1」「2」「3」「4」のいずれかを選択した場合のみ回答>

付問 12-3-2 デジタル技術の活用に向け、どのようなレベルの人材を重点的に確保したいと考えていますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1 社内で要求された作業が担当できるレベル     | 4 社内で高度な技術を持っていると評価されるレベル        |
| 2 社内で要求された作業を、独力で担当できるレベル | 5 自社の業界で高度な技術をもった人材として評価されるレベル以上 |
| 3 社内で、独力で課題発見と解決ができるレベル   | 6 特にレベルは考えていない                   |

（回答後は次頁の問 1 3 へ進む）

<問 1 2 a～j の「1」に○が1つもない場合のみ回答>

付問 12-4 デジタル技術を活用し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 導入・活用に関するノウハウが不足しているため    | 7 導入・活用に向けた従業員の意識改革が不十分のため        |
| 2 導入・活用できる人材が不足しているため       | 8 導入・活用によって現在の従業員の仕事がなくなるおそれがあるため |
| 3 予算の不足など経済的に導入・活用が難しいため    | 9 以前活用していたがうまくいかずに取りやめた経緯があるため    |
| 4 他に優先すべき課題があるため            | 10 その他（具体的に： _____）               |
| 5 導入・活用することによる効果が不明なため      | 11 特に理由はない                        |
| 6 導入・活用にあたっての経営ビジョンや戦略がないため |                                   |

<ここからすべての企業が回答>

問 1 3 民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修として、どのようなものがあれば、自社の人材にも受講させたいと思いますか（あてはまるものすべてに○）。

1 デジタル技術そのものへの理解が深まる研修	6 デジタル技術を導入・活用する際の予算作成・経費がわかる研修
2 デジタル技術を使いこなすための研修（製品の操作等）	7 国内外のデジタル技術の動向に関するセミナー
3 自社の目的・狙いに応じたデジタル技術が選択できるようになる研修（デジタル技術を使った経営戦略等）	8 その他（具体的に： _____）
4 デジタル技術を導入する方法に関する研修（導入セミナー等）	9 特にない
5 デジタル技術導入後の効果がわかる研修（先進事例等）	

問 1 4 現在（2023年10月1日時点）と今後におけるデジタル技術の活用に対する考え方について、それぞれあてはまるもの1つに○を付けてください。

	事業方針上の優先順位は高い	事業方針上の優先順位はやや高い	事業方針上の優先順位はやや低い	特に必要性を感じていない	わからない
現在	1	2	3	4	5
今後	1	2	3	4	5

### Ⅲ. 賃上げに係る状況

問 1 5 2019年、2022年、2023年のそれぞれについて、以下の賃上げを実施しましたか。それぞれあてはまるものすべてに○を付けてください。

	2019年	2022年	2023年
定期昇給	1	1	1
ベースアップ（※）	2	2	2
賞与（一時金）の増額	3	3	3
諸手当の改定	4	4	4
新卒者の初任給の増額	5	5	5
定年後の再雇用者の賃金の増額	6	6	6
非正規雇用者・パート労働者の昇給	7	7	7
その他（具体的に： _____）	8	8	8
賃上げを実施していない	9	9	9

※ベースアップ：従業員賃金水準を引き上げること。

<問 1 5で2019年、2022年、2023年の「1」～「8」に1つでも○を付けた場合は、次頁の付問 15-1、15-2をお答えください。いずれの年も「9」を選択した場合は、次頁の問 1 6へお進みください。>

<問15で2019年、2022年、2023年の「1」～「8」に1つでも○を付けた場合のみ回答>

付問15-1 賃上げを実施した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 業績（収益）が向上したから	7 物価上昇へ対応するため
2 新卒採用の応募者を増やすため	8 同業や近隣の他社の動向を考慮したため
3 中途採用の応募者を増やすため	9 最低賃金の引上げに対応するため
4 従業員の定着・人員不足の解消のため	10 労働組合、労働者からの要求・要望に応えるため
5 従業員のモチベーションの向上を図るため	11 その他（具体的に： _____）
6 職務や役割に見合った賃金水準にするため	12 特に理由はない

付問15-2 賃上げを実施したことで、どのような効果がありましたか（あてはまるものすべてに○）。

1 売上・利益が向上した	7 従業員の離職率が低下した
2 従業員の能力・スキルが向上した	8 正社員への転換を希望する正社員以外が増加し、正社員への登用機会が増えた
3 従業員の働き方が改善した	9 企業イメージが向上した
4 新卒採用の応募が増えた	10 その他（具体的に： _____）
5 中途採用の応募が増えた	
6 既存の従業員のモチベーションが向上した	11 特に効果はない

<ここからすべての企業が回答>

問16 賃上げを実施するための原資の確保のために、①どのようなことに取り組みましたか。②また、今後どのようなことに取り組みたいですか。それぞれ、あてはまるものすべてに○を付けてください。

	①現在取り組んでいること	②今後取り組みたいこと
製品・サービス単価の値上げ	1	1
製品・サービスの受注拡大	2	2
設備投資による生産性向上	3	3
デジタル技術活用による生産性向上	4	4
従業員の育成・能力開発による生産性向上	5	5
エネルギーコストの見直し	6	6
仕入・外注単価の見直し	7	7
政府の賃上げ支援制度（助成金・税制など）の活用	8	8
その他（具体的に： _____）	9	9
特に取り組んだことはない／取り組む予定はない	10	10

問17 賃上げの実施を検討するにあたって、どのようなことが課題や障壁になりますか（あてはまるものすべてに○）。

1 現在の景気が良くないこと	8 将来の増税など費用負担への警戒
2 景気の先行きの不安感	9 価格転嫁できる環境の整備
3 自社の現在の資金繰り	10 総額人件費管理
4 自社の将来の資金繰り	11 中高年が多い労務構成
5 現在の業績が良くないこと	12 親会社やグループのしぼり
6 自社の業績の先行きの不安感	13 その他（具体的に： ）
7 自社の雇用体制（組織）・人事制度	14 特にない

#### IV. 貴社について

F1 貴社の業種は何ですか（主なもの1つだけに○）

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

F2 貴社の資本金規模は、以下のどれにあたりますか（○は1つ）。

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

F3 貴社の従業員規模（2023年10月1日時点）は、以下のどれにあたりますか（○は1つ）。

1 30人未満	4 101人～300人
2 30人～50人	5 301人～1,000人
3 51人～100人	6 1,000人超

F4 貴社の株式の上場状況は、どちらにあてはまりますか（○は1つ）。

1 上場企業	2 非上場企業
--------	---------

F5 貴社の設立年はいつですか（西暦を記入）。

（ ）年

F 6 近年、貴社では、どのような取り組みに対して特に資源投入していますか（あてはまるものすべてに○）。

1 設備投資の増強	8 人事諸制度（処遇制度や労働時間、休暇制度等）の整備
2 研究開発投資の増強	9 福利厚生の実充実
3 デジタル技術の導入	10 作業環境の整備
4 営業力強化	11 内部留保の拡大
5 採用の強化	12 脱炭素に向けた取り組み
6 人材育成・能力開発の強化	13 その他（具体的に： _____）
7 賃金など処遇の改善	14 特にない

F 7 貴社の従業員数（正社員・正社員以外、6月末時点）、全従業員の定期給与（※）の総額（6月支払い分）および全従業員の夏季賞与（※）の総額について、2019年、2022年、2023年の実績をお答えください。

**※定期給与**：労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与のこと（所定外労働給与（時間外手当、休日出勤手当、深夜手当等）を含む）。  
**※夏季賞与**：ここでの夏季賞与の総額は、当該年度における、特別に支払われた給与のうち、夏季の賞与を指す。支給実績がない場合は0と記入すること。

	2019年	2022年	2023年
a. 従業員数 （6月末時点）	正社員（ _____ ）人 正社員以外（ _____ ）人	正社員（ _____ ）人 正社員以外（ _____ ）人	正社員（ _____ ）人 正社員以外（ _____ ）人
b. 定期給与の総額 （6月支払い分）	_____ 円	_____ 円	_____ 円
c. 夏季賞与の総額	_____ 円	_____ 円	_____ 円

F 8 貴社の月例賃金はどのような要素で構成されていますか。正社員（管理職層、非管理職層それぞれ）と正社員以外それぞれについて、あてはまるものすべてに○を付けてください。そのうえで、○を付けた構成要素の項目のなかで、最もウェイトが高い項目の番号をそれぞれ、最も下にある枠内にお書きください。

	正社員管理職層	正社員非管理職層	正社員以外
職能給	1	1	1
職務給	2	2	2
役割・職責給	3	3	3
成果・業績給	4	4	4
年齢・勤続給	5	5	5
その他	6 （具体的に： _____）	6 （具体的に： _____）	6 （具体的に： _____）

↓（それぞれ番号を1つ記入）↓

○を付けたなかで、最もウェイトが高い要素	_____	_____	_____
----------------------	-------	-------	-------

F9 以下の事項（a～c）について、現在（2023年10月1日時点）と、1年前（2022年10月1日時点）及び4年前（2019年10月1日時点）を比較した際の変化をそれぞれお答えください。なお、4年前は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前にあたります。

		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)
2019年に 比べ	a. 売上総額	1	2	3	4	5
	b. 営業利益	1	2	3	4	5
	c. 労働生産 性 (※)	1	2	3	4	5
2022年に 比べ	a. 売上総額	1	2	3	4	5
	b. 営業利益	1	2	3	4	5
	c. 労働生産 性 (※)	1	2	3	4	5

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

<F9 c.労働生産性の「1」「2」に1つでも○がある場合は、F9-1をお答えください。○が1つもない場合は、次頁のF10へお進みください。>

F9-1 貴社では、労働生産性の向上分をどの分野に再投資しましたか（あてはまるものすべてに○）。

1 設備投資の増強	8 人事諸制度（処遇制度や労働時間、休暇制度等）の整備
2 研究開発投資の増強	9 福利厚生 of 充実
3 デジタル技術の導入	10 作業環境の整備
4 営業力強化	11 内部留保の拡大
5 採用の強化	12 脱炭素に向けた取り組み
6 人材育成・能力開発の強化	13 その他（具体的に： _____）
7 賃金など処遇の改善	14 再投資した分野は特にない

F 1 0 脱炭素に向けて取り組んでいることはありますか（あてはまるものすべてに○）。

1 業界内における脱炭素に向けた動きの把握・情報収集	11 省エネルギーの推進（照明の間引きなど）
2 事業に影響を与える気候変動リスク・機会を把握	12 温室効果ガスの削減
3 取引先、親会社や関連会社との情報共有・交換	13 廃棄物排出量の抑制、リサイクル等の推進
4 環境マネジメントシステム（ISO14001等）の取得	14 環境負荷の少ない設備や原材料への切り替え（LEDの導入など）
5 脱炭素に向けた方針の検討	15 再生可能エネルギーの導入
6 自社の温室効果ガスの排出量を算定	16 脱炭素に関連した製品の開発・製造、受注対応
7 温室効果ガスの排出量の見える化	17 排出権の売却・購入
8 エネルギー消費量の見える化	18 脱炭素に向けた自社の取り組みを社内外へ情報発信
9 排出削減目標の設定	19 その他（具体的に： )
10 排出削減計画（ロードマップ）の策定	20 特にない

F 1 1 脱炭素を進める上での課題として、どのようなものがありますか（あてはまるものすべてに○）。

1 対応に必要なノウハウが不足している	7 サプライチェーンの見直しが困難である
2 対応できる人手が不足している	8 取引先の動向に左右される
3 従業員にどのような分野を学ばせればよいか分からない	9 どのレベルまで対応が必要かわからない
4 どう取り組めばよいか分からない	10 価格転嫁できる環境の整備
5 どこに相談すればよいか分からない	11 その他（具体的に： )
6 投資・運営コスト増への対応が困難である	12 特にない

F 1 2 脱炭素化に向けて、どのような人材確保・育成の取り組みを行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1 脱炭素化に資する技術・技能等を習得するための研修・教育訓練を行う	6 出向・派遣等により外部人材を受け入れる
2 脱炭素化に関する知識や意識を高めるための研修・教育訓練を行う	7 脱炭素化に向けた取り組みは外注している
3 配置転換などで既存の人材に脱炭素の取り組みを担当させる	8 その他（具体的に： )
4 脱炭素化に精通した人材を新卒採用する	9 取り組んでいない
5 脱炭素化に精通した人材を中途採用する	

※昨今の経済・経営環境の下での人材の確保・育成や、製造業におけるデジタル技術の進展について、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。～

調査結果の公表は、「ものづくり白書」の公表にあわせて、来年春頃を予定しております。公表と同時に、当機構のホームページにて掲載いたします。

---

---

【インタビュー調査のお願い】

本アンケート調査終了後、人材の確保・育成の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴社を訪問、またはオンラインツールを活用し、1時間～1時間30分程度、お話を伺いたいと思っています。ご協力いただけるようでしたら、「1 協力可」に○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：