

ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査

— 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DX（デジタル・トランスフォーメーション）の進捗とそれに対応する人材育成・能力開発の現状等を把握するため、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】

- 特にことわりのない場合、令和6（2024）年10月1日現在の状況でお答えください。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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6（2024）年12月13日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
- 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/15537>

ID：パスワード：

IDは半角・数字5桁です。

パスワードは半角・英大文字3字です。

- 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〉 [monozukuri2024\[at\]aaa.co.jp](mailto:monozukuri2024@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 ブライトコアビル新館6階 <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 岩田、荒川）

東京都練馬区上石神井4-8-23

<https://www.jil.go.jp/>



12390053

★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：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、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. 能力開発や人材育成の状況

問1 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。

- 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 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
- 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2へ進む

→ 付問1-1 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。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。

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

問2 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 → 付問2-1へ進む
- 2 正社員のみ実施している → 付問2-1へ進む
- 3 正社員以外のみ実施している → 付問2-1へ進む
- 4 実施していない → 問3へ進む

付問 2-1 「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 3 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カ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

- | |
|----------------------|
| 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4へ進む |

付問 3-1 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 | 9 実施していない → 問4へ進む |
| 5 一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得 | |

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

付問 3-1-1 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4 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5へ進む |

付問4-1 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 |) |

問5 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 特に期待することはない |

問6 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（※3）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（※1）やチューター制度（※2）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	

※1 **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。

※2 **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。

※3 **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7 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8 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（※1）の導入	3	3
社内フリーエージェント制度（※2）の導入	4	4
社内副業制度（※3）の導入	5	5
社内ベンチャー制度（※4）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
特に何も行っていない	10	10

※1 **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。

※2 **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。

※3 **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。

※4 **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9 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 | |
| 2 | やや効果を感じている | |
| 3 | あまり効果を感じていない | → 問10へ進む |
| 4 | 効果を感じていない | → 問10へ進む |
| 5 | 従業員の育成・能力開発を行っていない | → 問11へ進む |

付問9-1 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、付問9-2の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：_____） |

付問9-2

○を付けたなかで、最も大きな効果を感じているもの
（番号を1つ記入）

→ 回答後は問10へ進む

問10 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 | |
| 2 | やや効果を感じている | |
| 3 | あまり効果を感じていない | → 問11へ進む |
| 4 | 効果を感じていない | → 問11へ進む |

付問10-1 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、付問10-2の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 | | |

付問10-2

○を付けたなかで、最も大きな効果を感じているもの
（番号を1つ記入）

付問 12-2 どのようなデジタル技術を導入・活用していますか（工程ごとにあてはまるものすべてに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
AI（人工知能：画像・言語認識技術、生成AI含む）	1	1	1	1
VR/AR/MR/SR（仮想現実等）	2	2	2	2
CAD/CAM	3	3	3	3
ロボット	4	4	4	4
クラウド	5	5	5	5
プログラミング・ソフトウェア・情報システム	6	6	6	6
制御技術	7	7	7	7
センサー	8	8	8	8
その他	9	9	9	9



付問 12-2-1

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
○を付けたなかで、その工程でもっとも代表的なデジタル技術(番号を1つ記入)				

<付問 12-3～付問 12-13 では、付問 12-2-1 で回答した各工程の代表的なデジタル技術についてお答えください>

付問 12-3 いつからデジタル技術を導入・活用していますか（工程ごとにあてはまるもの1つに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
2019年以前	1	1	1	1
2020～2022年	2	2	2	2
2023年以降	3	3	3	3

付問 12-4 デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけは何ですか（工程ごとにあてはまるものすべてに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
経営者・役員の発案	1	1	1	1
社内からの要望（経営者・役員以外）	2	2	2	2
支援機関（※）からの推奨	3	3	3	3
グループ企業・取引先からの要請	4	4	4	4
同業者からの推奨	5	5	5	5
ITベンダー等からの推奨	6	6	6	6
国・地方公共団体からの補助金の活用	7	7	7	7
セミナー・イベントへの参加	8	8	8	8
新規事業開始（事業拡大）	9	9	9	9
その他	10	10	10	10

※支援機関：商工会・商工会議所、事業者団体、各種公的機関、コンサルティング会社等

付問 12-5 デジタル技術の導入・活用をするにあたり、先導的な役割を果たした人材は誰ですか
(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
経営トップ	1	1	1	1
工場長・部門のリーダー	2	2	2	2
現場のものづくり人材	3	3	3	3
デジタル技術に精通した社員	4	4	4	4
社外人材	5	5	5	5
その他	6	6	6	6

付問 12-6 デジタル技術の導入・活用による効果として、どのようなことを期待していますか
(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
品質の向上	1	1	1	1
生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）	2	2	2	2
リードタイムの削減	3	3	3	3
経費の削減	4	4	4	4
人手不足の解消	5	5	5	5
作業負担の軽減や作業効率の改善	6	6	6	6
労働時間の短縮や休暇・休日の増加	7	7	7	7
不良率の低下	8	8	8	8
業績の改善	9	9	9	9
仕事の再現率向上	1 0	1 0	1 0	1 0
技能継承の円滑化	1 1	1 1	1 1	1 1
テレワークやフレックス勤務等、新しい就業制度の導入	1 2	1 2	1 2	1 2
その他	1 3	1 3	1 3	1 3

付問 12-7 デジタル技術の導入・活用にあたり、どのようなことを実施しましたか
(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
費用対効果の検討	1	1	1	1
組織体制の整備	2	2	2	2
ビジョン・目標の設定	3	3	3	3
業務の棚卸し	4	4	4	4
予算の確保	5	5	5	5
適切な IT システム・IT ベンダーの選定	6	6	6	6
現場課題のデータによる可視化・分析	7	7	7	7
評価指標の設定	8	8	8	8
デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成	9	9	9	9
その他	10	10	10	10

付問 12-8 デジタル技術の導入・活用にあたり貴社が確保した人材は、どのようなスキルを持っていますか (工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
自社に必要なデジタル技術を提案できるスキル	1	1	1	1
デジタル事業の全体戦略を立案できるスキル	2	2	2	2
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	3	3	3	3
IT システムの運用・保守ができるスキル	4	4	4	4
プログラミング・システム開発のスキル	5	5	5	5
デジタル技術で収集したデータの分析ができるスキル	6	6	6	6
その他	7	7	7	7
人材は確保していない	8	8	8	8

付問 12-9 デジタル技術の導入・活用にあたり、それに対応できる人材をどのように確保しましたか
(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
社内人材の活用・育成	1	1	1	1
新たに採用 (新卒・中途)	2	2	2	2
ベンダー等からの出向者等の活用	3	3	3	3
ベンダー等への外部委託 (外部人材の活用)	4	4	4	4
その他	5	5	5	5
人材は確保していない	6	6	6	6

<付問 12-9 で「1」に○を付けた場合は、次頁の付問 12-9-1、付問 12-9-2、付問 12-9-3 をお答えください。それ以外の方は、12頁の付問 12-10 へお進みください>

付問 12-9-1 活用・育成した社内人材はどのように選出しましたか(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
公募・自己申告	1	1	1	1
人事部主導の選出	2	2	2	2
技術を導入する部署による選出	3	3	3	3
幅広く全社員を対象とした	4	4	4	4
その他	5	5	5	5

付問 12-9-2 どのような社内人材を育成の対象にしましたか(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
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	1	1	1	1
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	2	2	2	2
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ないが、デジタルに関する技術は足りている人材	3	3	3	3
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なく、デジタルに関する技術も不足している人材	4	4	4	4

付問 12-9-3 社内人材をどのような方法で育成しましたか(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
社内での研修・セミナーの実施	1	1	1	1
会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加	2	2	2	2
社内での自主的な勉強会などの奨励	3	3	3	3
会社からのデジタル技術の情報提供	4	4	4	4
デジタル技術関連業界との交流機会の提供	5	5	5	5
デジタル技術関連の学会参加の奨励	6	6	6	6
シニア(中高年)の人材に対するITの再教育	7	7	7	7
従業員を大学院など教育機関で学ばせる	8	8	8	8
現場での作業の実践を通じて(OJT=On the Job Training)	9	9	9	9
その他	10	10	10	10

付問 12-10 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はどのくらいですか（工程ごとにあてはまるもの1つに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
1週間未満	1	1	1	1
1週間以上2週間未満	2	2	2	2
2週間以上1カ月未満	3	3	3	3
1カ月以上3カ月未満	4	4	4	4
3カ月以上6カ月未満	5	5	5	5
6カ月以上1年未満	6	6	6	6
1年以上	7	7	7	7

付問 12-11 新しいデジタル技術を導入・活用するために、OFF-JTにはどのくらいの時間（昨年度1人あたり）をかけていますか（工程ごとにあてはまるもの1つに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
10時間未満(0時間を含む)	1	1	1	1
10時間以上20時間未満	2	2	2	2
20時間以上40時間未満	3	3	3	3
40時間以上60時間未満	4	4	4	4
60時間以上	5	5	5	5

付問 12-12 デジタル技術の導入・活用の効果を、どの程度実感していますか（工程ごとにあてはまるもの1つに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
効果を感じている	1	1	1	1
やや効果を感じている	2	2	2	2
あまり効果を感じていない	3	3	3	3
効果を感じていない	4	4	4	4

＜付問 12-12 で「3」「4」のいずれかに○を付けた工程については、付問 12-12-1 をお答えください。いずれの工程も「3」「4」に○を付けなかった場合は、次頁の付問 12-13 へお進みください＞

付問 12-12-1 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は何ですか（工程ごとにあてはまるものすべてに○）。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
導入したデジタル技術がニーズにマッチしていなかった	1	1	1	1
導入したデジタル技術が期待したほどの効果を発揮していない	2	2	2	2
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	3	3	3	3
導入したデジタル技術を用いなくて、従業員が旧来の方法を続けている	4	4	4	4
その他	5	5	5	5

付問 12-13 デジタル技術の活用を定着させる・進めるために、どのようなことに取り組んでいますか
(工程ごとにあてはまるものすべてに○)。

	企画・開発・設計	製造	生産管理	品質管理
ビジョン・目標の社内での共有	1	1	1	1
設定した評価指標の達成状況の共有	2	2	2	2
人事評価への活用	3	3	3	3
デジタル技術の活用に向けた社員研修	4	4	4	4
デジタル技術の活用方法についてのマニュアル作成	5	5	5	5
その他	6	6	6	6
特に何もしていない	7	7	7	7

Ⅲ. 賃上げに係る状況

<ここからすべての企業が回答>

問 1 3 2019年(コロナ以前)、2023年、2024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 (コロナ以前)	2023年	2024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: 従業員の賃金水準を引き上げること。

付問 13-1、付問 13-2 へ進む

<問13で2024年の「1」～「8」に1つでも○を付けた場合のみ回答>

付問13-1 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、従業員からの要求・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13-2 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 |

IV. 貴社について

<ここからすべての企業が回答>

F 1 貴社の設立時期は _____（西暦） _____ 年

F 2 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： _____） |

F 3 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	

F 4 貴社では人手不足に対して、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 新卒採用の強化	11 働きやすい職場環境の整備
2 中途採用の強化	12 賃金等、処遇の引き上げ
3 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)	13 勤務時間面など柔軟な勤務態勢の導入
4 外国人の採用の拡大	14 福利厚生の充実
5 パートなど非正社員の採用の拡大	15 デジタル技術の導入・活用
6 派遣など外部人材の活用	16 省力化のため機械・設備の導入
7 定年後再雇用者など高齢者の活用	17 効率的な（ムダを省いた）業務運営の推進
8 非正社員の正社員への登用	18 外部委託化（アウトソーシング）を進める
9 時間外労働や休日勤務の増加	19 その他（具体的に：)
10 人材育成・能力開発の強化	20 人手不足ではない

F 5 貴社の従業員数（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）。

	2019年 (コロナ以前)	2023年	2024年
a 1. 従業員数 (10月1日時点)	人	人	人
a 2. うち正社員数 (10月1日時点)	人	人	人
b. 定期給与の総額 (9月支払い分)	万円	万円	万円

F6 以下の事項（a～c）の現在（2024年10月1日時点）の状況について、1年前（2023年10月1日時点）及び5年前（2019年10月1日時点）と比較した際の変化をそれぞれお答えください。なお、5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)
2023年 (1年前) と比較 して	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
2019年 (5年前) と比較 して	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。

～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：