

平成28年5月19日(木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

調査・解析部次長 郡司 正人

調査・解析部主任調査員補佐 荒川 創太

(電話) 03 - 5991 - 5144 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

## 5割以上のものづくり企業が労働生産性を向上させる取り組みのために 人材確保、育成・能力開発にかかわる施策を実施

「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」

### 調査結果のポイント

#### 労働生産性の向上に向けた人材育成等の取り組み

##### <半数以上の企業が、労働生産性を向上させる取り組みのために人材確保・育成を実施>

- ものづくり企業に対して、労働生産性を向上させるために行っている取り組みを尋ねたところ(複数回答)、トップにあがったのは「改善の積み重ねによるコスト削減」(55.0%)、「従来の製品や技術への付加価値の付与」(31.6%)、「他社にはできない加工技術の確立」(30.0%)といった製品・技術の高付加価値化に取り組む企業も3割に及ぶ(P.4 図表1-1)。
- 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<人材確保や人材育成・能力開発>に関する何らかの施策を実施した企業は54.1%で、実施を検討中の企業も含めれば7割に及ぶ(P.5 図表1-2)。効果があった施策としてトップにあがったのは(複数回答)「正社員の採用の強化」(50.2%)(P.6 図表1-4)。

##### <ICT化を進める上での課題のトップは「人材の不足」>

- ICT化を進めるうえでの課題を尋ねたところ(複数回答)「人材の不足」が34.1%でトップにあがり、次いで「予算の不足」(28.5%)など(P.7 図表1-7)。

##### <労働生産性向上分の配分先では、処遇改善や人材確保・育成も高い割合>

- 自社の労働生産性を3年前と比べると、向上した(「向上した」+「やや向上した」と回答した企業が64.6%と6割以上に及ぶ(P.8 図表1-8)。
- 労働生産性が低下した企業より、向上した企業の方が、【高付加価値化】タイプの労働生産性を向上させる取り組みを実施した割合が10ポイント以上高い(向上した:61.9%、低下した:50.3%)(P.13 図表1-15)。
- 労働生産性が「向上した」とする企業にその配分先を尋ねると(複数回答)「設備への投資」(65.1%)に次いで、「賃金など処遇の改善」(51.6%)、「人材の確保・育成」(46.7%)が続く(P.9 図表1-9)。

#### ものづくり現場における女性の活躍に向けた取り組み

##### <6割の企業が女性ものづくり人材の活用に積極的>

- 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尋ねると、61.4%の企業が、すでに進めているか、もしくは今後進めたいと回答(P.19 図表2-10)。進める理由として(複数回答)「優秀な人材を確保するため」(58.4%)がトップにあがる(P.19 図表2-11)。

## 調査の概要

### 1．調査の趣旨・目的

労働力人口が減少する中、我が国が持続的に成長していくためには、人材の質的側面の向上とともに、量的側面の拡大が重要となる。このためには、一人ひとりの労働者が生み出す付加価値を高めるため、労働生産性の向上が不可欠であるとともに、潜在的な労働供給力の大きい女性の活躍をものづくり産業においても促進させる取り組みが求められる。こうした観点から、ものづくり産業において労働生産性を上げるための人材育成等の取り組みの実態、また女性の就業促進に向けた取り組みの実態等を把握するため、ものづくり企業に対してアンケートを実施した。なお、本調査は厚生労働省職業能力開発局からの要請により実施したものである。

### 2．調査名

「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」

### 3．調査対象

全国の日本標準産業分類（平成 25（2013）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に属する従業員数 10 人以上の企業 20,000 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（帝国データバンク）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。

### 4．調査方法

郵送による調査票の配布・回収。

### 5．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）。

### 6．有効回収数

有効回収数 5,785 件 / 有効回答率 28.9%。

### 7．回答企業の属性

最終ページ（20 ページ）に掲載。

## 本文中の用語の定義

- ・ 技能者：現場でものの製造（切削、加工、組立、検査など）を直接担当している従業員
- ・ 技術者：(a)基礎研究・基盤技術などの研究、(b)製品開発・技術開発、(c)既存の製品の改良・改善、(d)高度な技術的知識を活かした「品質・生産管理」「エンジニアリング・セールス」「製品販売先への技術的アフターサービス」などを担当している従業員
- ・ ものづくり人材：技能者、技術者の総称
- ・ 直接雇用非正社員：(a)パートタイム社員、(b)「期間工」「季節工」「契約社員」などと呼ばれるフルタイム契約社員、(c)「嘱託」などと呼ばれる定年後の再雇用者や勤務延長者など貴社で直接雇用している非正社員

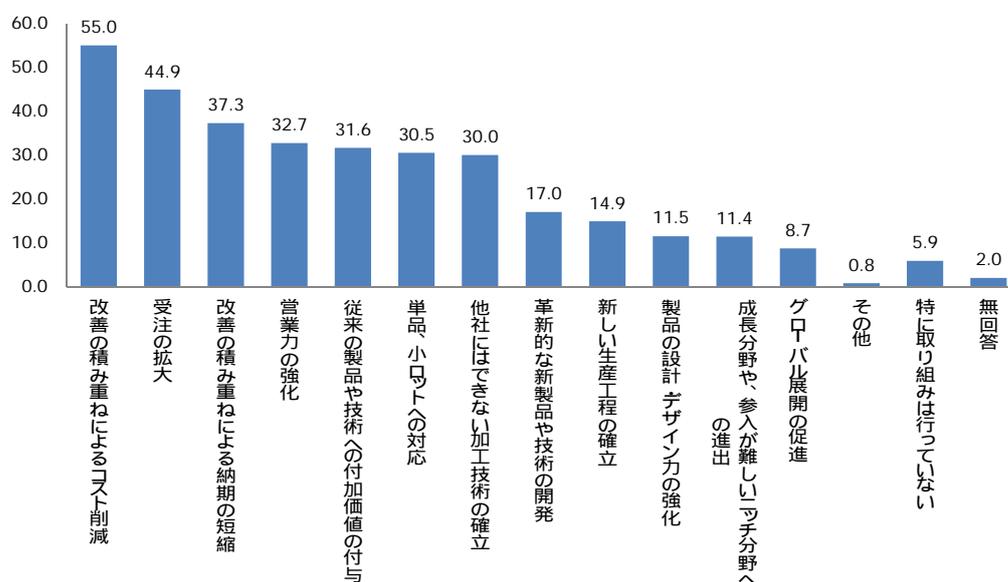
## 調査結果の概要

### 《1》労働生産性の向上に向けた人材育成等の取り組み

#### 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)

労働生産性を向上させる<sup>1</sup>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)として、どのようなものがあるか尋ねたところ(複数回答)、「改善の積み重ねによるコスト削減」が55.0%で最も多く、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%)などの順で多かった(図表1-1)。

図表1-1 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:%)



#### 2.労働生産性を向上させる(自社の「強み」を伸ばす)取り組みを進めるための施策

##### (1)実施状況

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)を進めるため、過去3年間で、<a.人材確保や人材育成・能力開発>、<b.人事労務管理(労働時間短縮等)>、<c. ICT(情報通信技術)化<sup>2</sup>>、<d.自動化・機械化>、<e.生産設備・工程の改善>、<f.生産管理>のそれぞれの分野に該当する施策を実施したかどうか尋ねるとともに<sup>3</sup>、実施したと回答した企業に対して、その効果を聞いた。

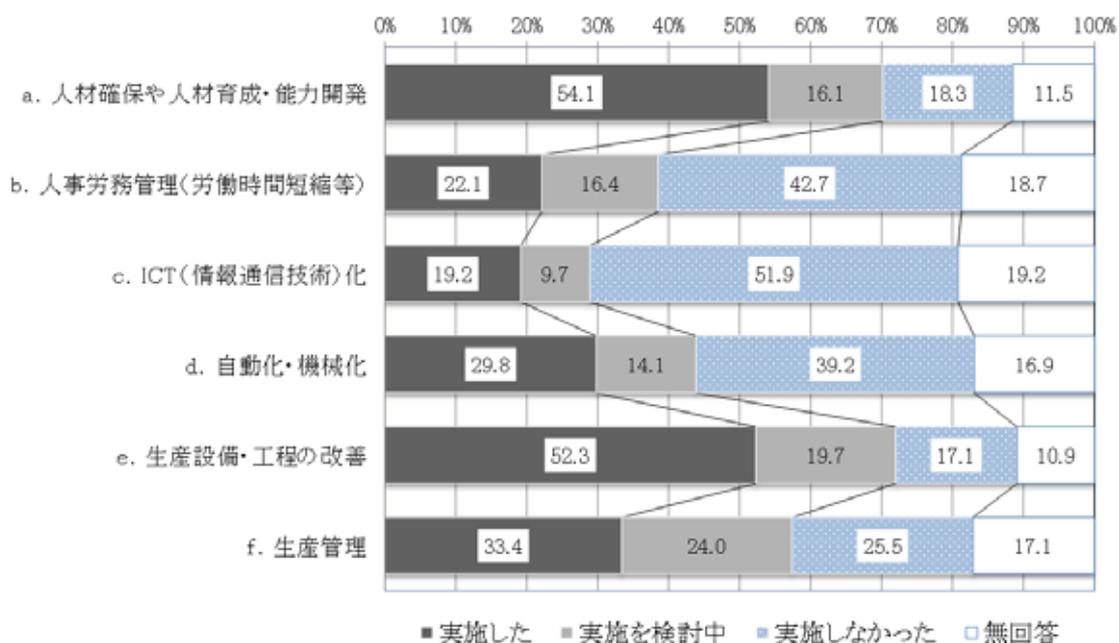
<sup>1</sup> 本調査では、労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」と定義した。また、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の高付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」と捉えることとした。

<sup>2</sup> ICT化は、「設計、製造、販売においてソフトやインターネットなど情報通信技術を活用すること」と定義した。

<sup>3</sup> 本設問は、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)としてどのようなものがあるか尋ねた設問で、「特に取り組みは行っていない」と回答した以外の企業(n=5,446)が回答。

実施状況からみていくと、「実施した」とする企業割合が最も高いのは<a. 人材確保や人材育成・能力開発> (54.1%)で、次いでわずかの差で<e. 生産設備・工程の改善> (52.3%)が続く (図表1 - 2)

図表1 - 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年間で実施した各分野の施策の状況 (n=5,446 単位: %)



## (2) 実施した際の効果

実施した際の効果をみると、効果があった(「非常に効果があった」+「効果があった」とする企業の割合は、<d. 自動化・機械化> (91.1%)が最も高く、<c. ICT(情報通信技術)化> (81.4%)、<e. 生産設備・工程の改善> (88.1%)も8割以上に達する (図表1 - 3)

図表1 - 3 各分野の施策を実施した際の効果 (単位: %)

	n	非常に効果があった	効果があった	あまり効果がなかった	効果がなかった	無回答
a. 人材確保や人材育成・能力開発	2,944	3.2	64.3	30.2	2.0	0.4
b. 人事労務管理(労働時間短縮等)	1,206	4.6	57.4	33.1	3.4	1.5
c. ICT(情報通信技術)化	1,046	9.3	72.1	14.7	1.1	2.9
d. 自動化・機械化	1,625	16.9	74.2	7.1	0.7	1.2
e. 生産設備・工程の改善	2,846	10.5	77.6	10.5	0.3	1.0
f. 生産管理	1,820	7.1	70.9	19.4	0.8	1.9

## (3) 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

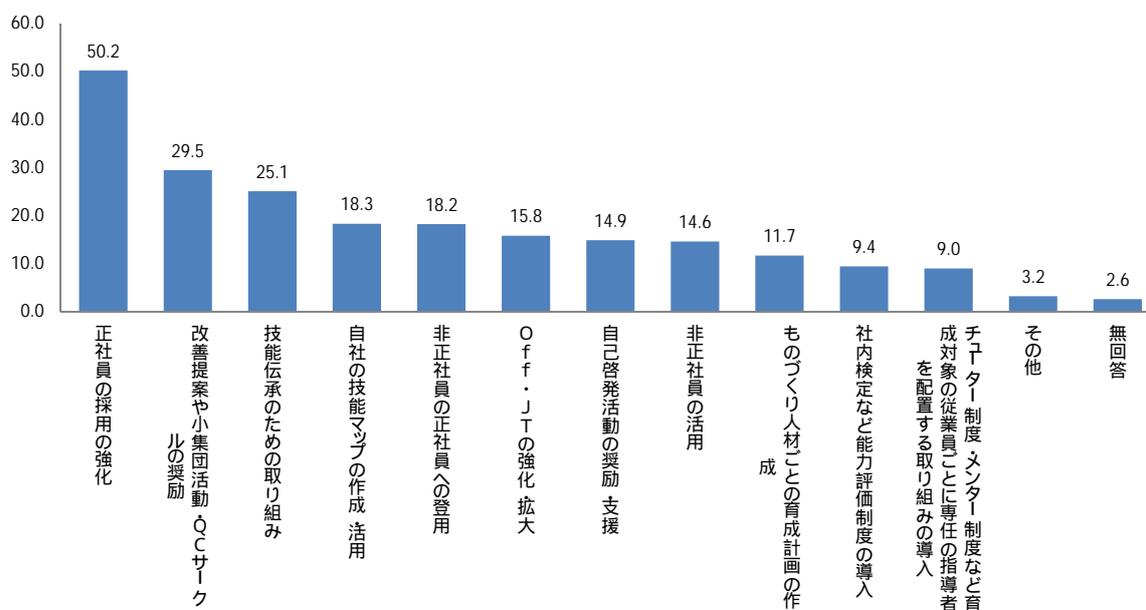
<a. 人材確保や人材育成・能力開発>に該当する分野の施策を実施し、「非常に効果があった」もしくは「効果があった」と回答した企業 (n=1,987) に対し、効果があった施策の具体的な内容を尋ねたところ(複数回答)、「正社員の採用の強化」が50.2%で最も多く、次

いで、「改善提案や小集団活動・QCサークルの奨励」(29.5%)「技能伝承のための取り組み」(25.1%)などの順で多かった(図表1-4)

企業規模別にみると、30人未満では「技能伝承のための取り組み」をあげる企業が31.8%と3割以上に及ぶ(図表1-5)

図表1-4 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:%)



図表1-5 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)

企業規模別

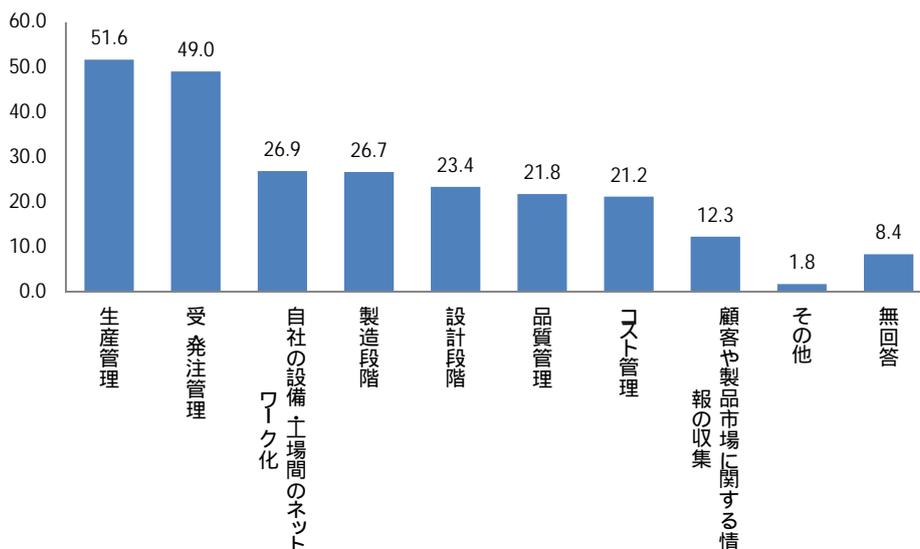
(単位:%)

企業規模別	正社員の採用の強化	改善提案や小集団活動・QCサークルの奨励	技能伝承のための取り組み	自社の技能マップの作成活用	非正社員の正社員への登用	Off・JTの強化拡大	自己啓発活動の奨励・支援	非正社員の活用	ものづくり人材ごとの育成計画の作成	社内検定など能力評価制度の導入	チャーター制度・メンター制度など育成対象の従業員ごとに専任の指導者を配置する取り組みの導入	その他	無回答	
計	1,987	50.2	29.5	25.1	18.3	18.2	15.8	14.9	14.6	11.7	9.4	9.0	3.2	2.6
【従業員規模】														
30人未満	510	50.6	17.6	31.8	14.9	11.8	11.4	13.1	13.1	9.6	5.5	10.4	4.3	2.0
30~99人	641	50.1	32.3	19.5	20.0	20.3	19.2	14.2	16.5	12.8	9.8	7.5	1.9	2.5
100~299人	281	49.5	49.5	18.1	23.8	30.6	19.6	20.3	18.9	14.2	13.9	8.2	2.8	1.8
300人以上	104	57.7	46.2	19.2	26.0	38.5	27.9	24.0	24.0	16.3	16.3	20.2	5.8	0.0

#### (4) どのような面で ICT 化を進めたか

<c. ICT (情報通信技術) 化> に該当する分野の施策を「実施した」もしくは「実施を検討中」と回答した企業 (n=1,575) に対し、どのような面で ICT 化を進めたか尋ねたところ (複数回答) 「生産管理」が 51.6% と最も多く、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%) などの順で多かった (図表 1 - 6)。

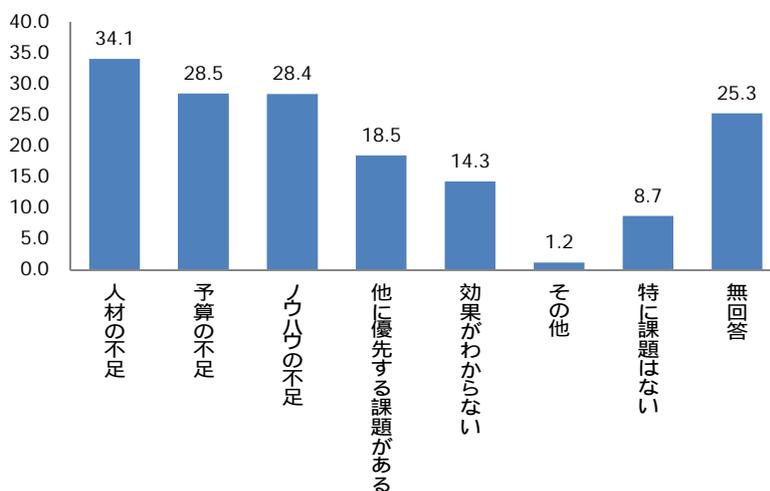
図表 1 - 6 どのような面で ICT 化を進めたか (複数回答) (n=1,575 単位: %)



#### (5) ICT 化を実施する上での課題

労働生産性を向上させるための取り組みを行っているすべての企業 (n=5,446) に対して、ICT 化を実施する場合の課題を尋ねたところ (複数回答) 「人材の不足」が 34.1% で最も多く、次いで、「予算の不足」(28.5%)、「ノウハウの不足」(28.4%)、「他に優先する課題がある」(18.5%)、「効果がわからない」(14.3%) などの順で多かった (図表 1 - 7)。

図表 1 - 7 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: %)



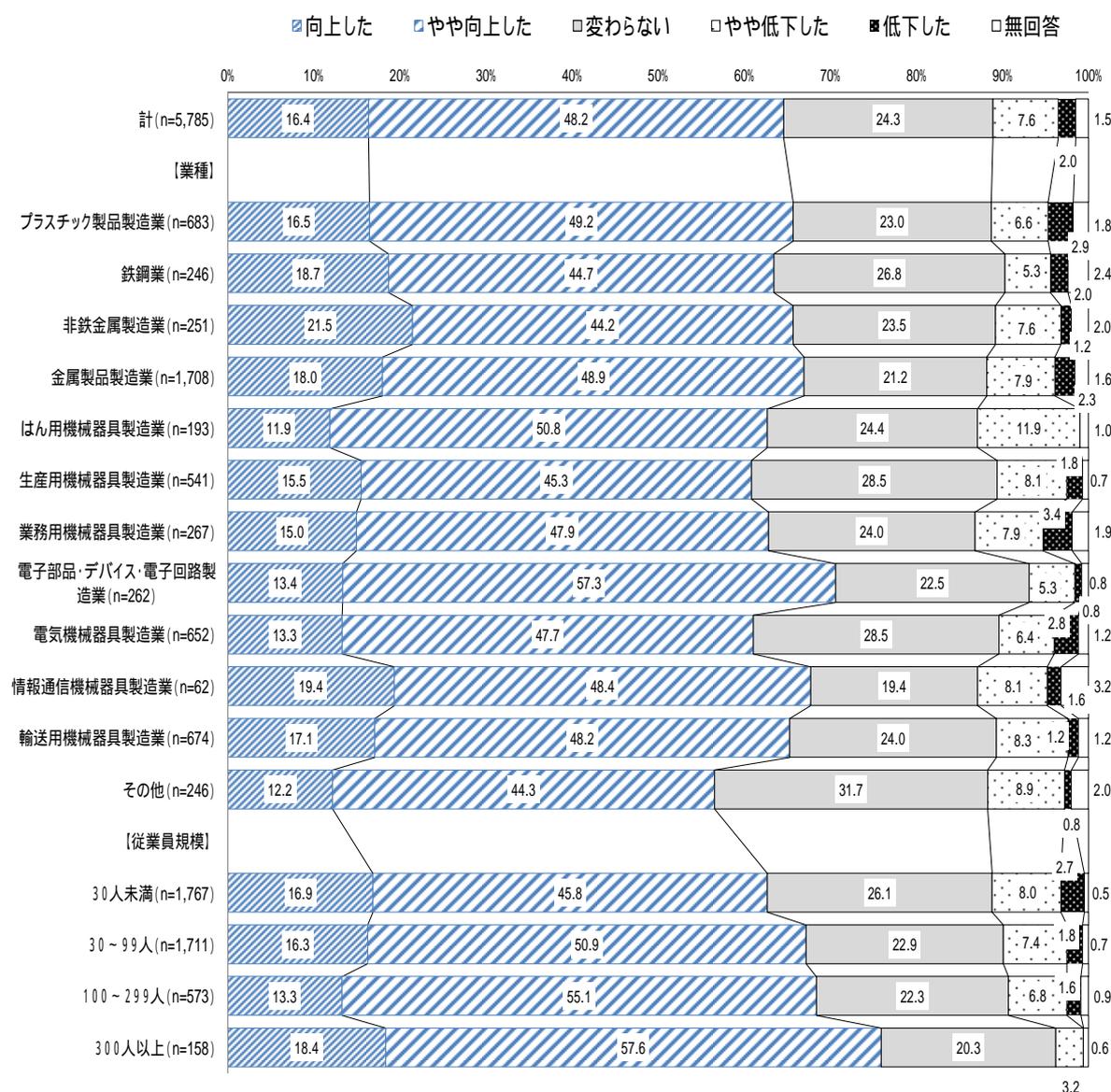
## 2. 3年前と比べた労働生産性の変化

### (1) 3年前との比較

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ところ、「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1-8）。

業種別にみると、向上した（「向上した」+「やや向上した」）とする企業割合が最も高いのは「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（70.7%）で、「情報通信機械器具製造業」（67.8%）がこれに続いた<sup>4</sup>。企業規模別にみると、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い。

図表1-8 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（単位：％）

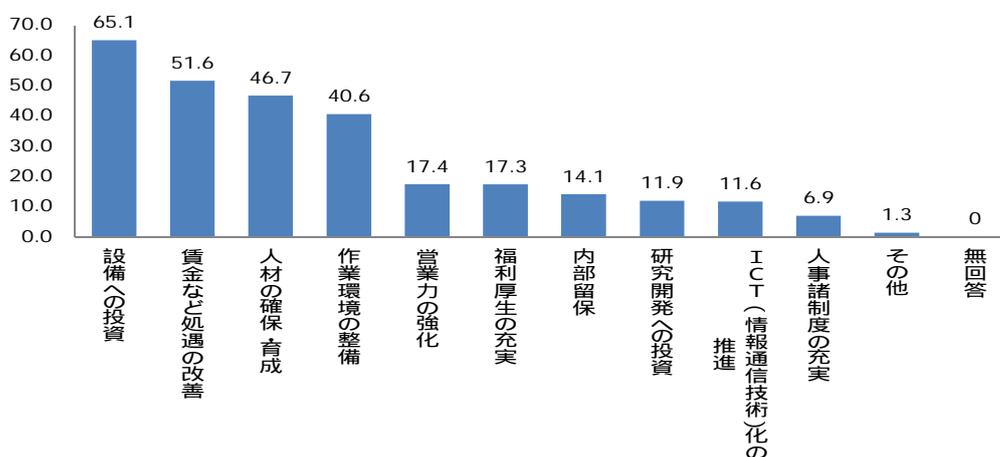


<sup>4</sup> 本プレスリリース上での向上したとする企業割合は、グラフ内にある「向上した」「やや向上した」それぞれの数値をそのまま足し上げたものを使用している。複数の尺度の合計割合を算出する方法は、以下の図表でも同様のやり方をとっている。

## (2) 労働生産性の向上分の配分先

3年前と比べて、労働生産性が「向上した」と回答した企業(n=946)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」が65.1%で最も多く、次いで「賃金など処遇の改善」(51.6%)、「人材の確保・育成」(46.7%)、「作業環境の整備」(40.6%)などの順で多かった(図表1-9)

図表1-9 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:%)

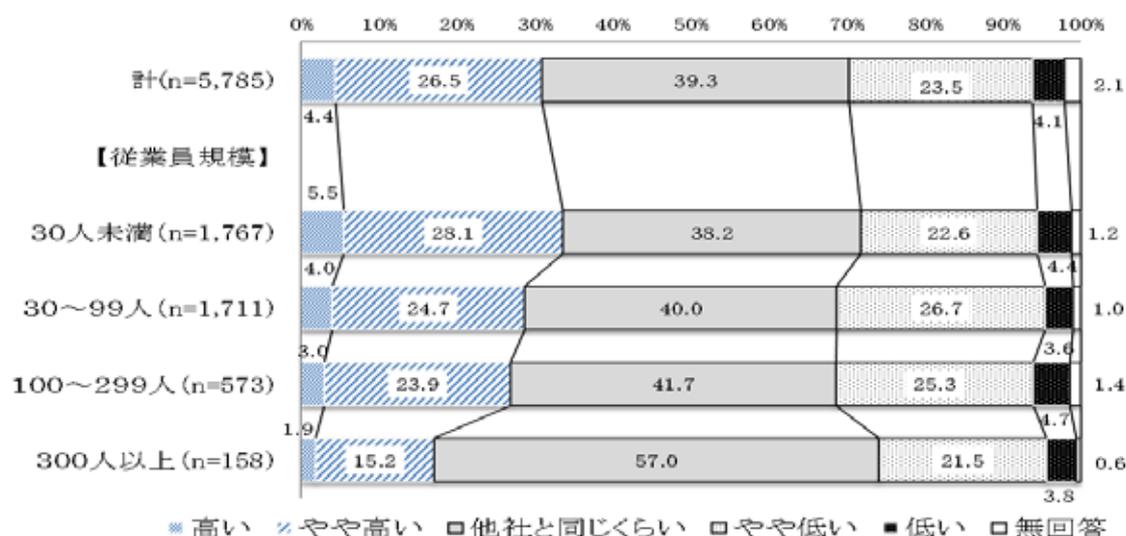


## 3. 同業他社と比べた自社の労働生産性

現在の自社の労働生産性について、同業同規模の他社と比べどう考えているか尋ねたところ、「高い」が4.4%、「やや高い」が26.5%、「他社と同じくらい」が39.3%、「やや低い」が23.5%、「低い」が4.1%で、割合としては「他社と同じくらい」とする企業が最も高かったが、高いと考える企業(「高い」+「やや高い」)と低いと考える企業(「やや低い」+「低い」)を比べると、高い(30.9%)が低い(27.6%)を上回った(図表1-10)

企業規模別にみると、規模が小さくなるほど、高いと考える企業(「高い」+「やや高い」)の割合が高まる。

図表1-10 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:%)



#### 4. 労働生産性の向上に対する考え方

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2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、どちらの考え方に近いか尋ねた（n=5,785）。

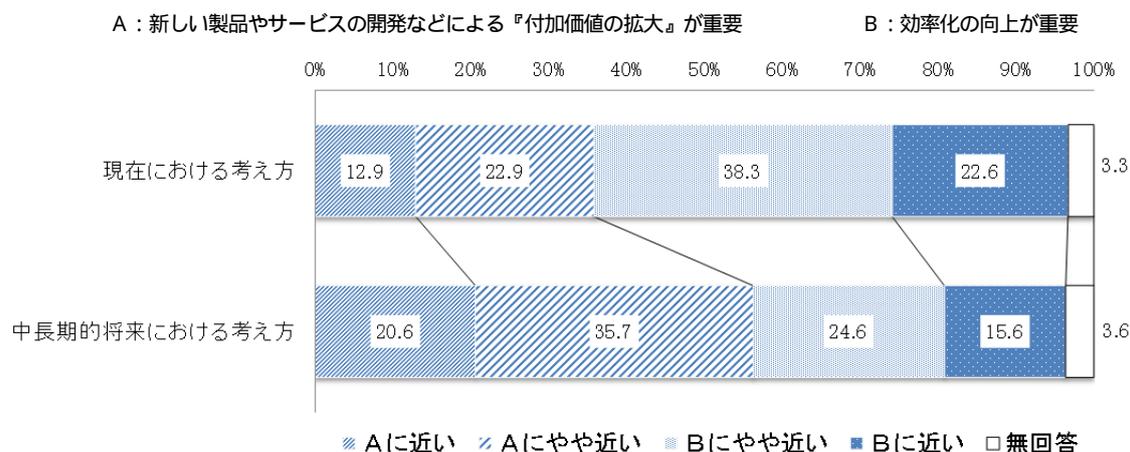
##### 【現在における考え方】

「Aに近い」が12.9%、「Aにやや近い」が22.9%、「Bにやや近い」が38.3%、「Bに近い」が22.6%で、程度に差こそあれ、Bに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、60.9%）がAに近い（「Aに近い」+「Aにやや近い」、35.8%）を20ポイント以上、上回った（図表1-11）。

##### 【中長期的将来における考え方】

「Aに近い」が20.6%、「Aにやや近い」が35.7%、「Bにやや近い」が24.6%、「Bに近い」が15.6%で、【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%）がBに近い（「Bにやや近い」+「Bに近い」、40.2%）を上回った（図表1-11）。

図表1-11 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：%）



#### 5. 労働生産性ともものづくり人材の定着の状況

##### (1) 新卒採用者の定着率との関係

社員を採用し、3年を超えた時点でのおよその定着率が「8割台」以上の企業の割合を、3年前と比べた労働生産性の変化の状況と、同業同規模の他社と比べた労働生産性の状況別にみてもみた。新卒採用から結果をみていくと、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」）より高く、また、労働生産性が高いと考える企業（「高い」+「やや高い」）の方が低いと考える企業（「やや低い」+「低い」）より高くなっている（図表1-12）。企業規模別にみると、いずれの規模もおおむね同じ傾向がみとれる。

図表 1 - 1 2 3年前と比べた労働生産性の変化及び、同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にみた、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（単位：％）

	n	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上
<3年前と比べた労働生産性の変化>						
向上した 計	2,000	61.9	52.2	63.5	78.9	87.5
変わらない	668	57.3	46.1	59.3	74.0	88.0
低下した 計	261	52.5	44.3	55.1	73.5	75.0
<同業同規模の他社と比べた労働生産性に対する考え>						
高い 計	932	63.5	56.0	66.1	86.5	75.0
他社と同じくらい	1,177	59.2	44.6	63.7	75.6	87.3
低い 計	805	57.1	49.3	55.2	73.2	96.2

## (2) 中途採用の定着率との関係

中途採用でも、定着率が「8割台」以上の企業割合は、労働生産性が向上した企業の方が低下した企業よりも高く、また、労働生産性が高いと考える企業の方が低いと考える企業よりも高い(図表 1 - 1 3)。企業規模別にみると、いずれの規模もおおむね同じ傾向がみとれる。

図表 1 - 1 3 3年前と比べた労働生産性の変化及び同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にみた、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【中途採用】

「該当者はいない」及び無回答を除き集計（単位：％）

	n	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上
<3年前と比べた労働生産性の変化>						
向上した 計	3,111	60.4	57.0	60.1	75.7	80.8
変わらない	1,158	57.9	57.4	56.2	65.7	76.9
低下した 計	477	50.1	49.5	47.4	48.5	75.0
<同業同規模の他社と比べた労働生産性に対する考え>						
高い 計	1,483	60.8	59.5	58.7	78.3	58.8
他社と同じくらい	1,883	60.1	57.1	59.7	72.5	82.1
低い 計	1,348	54.6	51.6	54.4	64.1	87.5

## 6. 労働生産性と、それを向上させる取り組み

3年前と比べた労働生産性の変化と、労働生産性を向上させるための取り組み(自社の「強み」を伸ばす取り組み)の実施状況との関係をみると、労働生産性が向上した(「向上した」+「やや向上した」とする企業の方が、労働生産性が低下した企業(「やや低下した」+「低下した」)より、いずれの取り組みでも実施割合が高くなっている(図表 1 - 1 4)。

特に、「改善の積み重ねによるコスト削減」や「改善の積み重ねによる納期の短縮」、「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」、「革新的な新製品や技術の開発」では実施割合に大きな差がみられる。

同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性の高さについての考え別にみると、「他社には

できない加工技術の確立」で特に、労働生産性が高い(「高い」+「やや高い」とする企業と労働生産性が低い企業(「やや低い」+「低い」との間での実施割合の差が大きくなっており、実施割合に20ポイント以上の差がでた。「革新的な新製品や技術の開発」や「新しい生産工程の確立」などでも大きな差が出ている。

図表1-14 3年前と比べた労働生産性の変化及び同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にみた、労働生産性を向上させるための取り組みの実施状況 (単位：%)

	n	改善の積み重ねによるコスト削減	受注の拡大	改善の積み重ねによる納期の短縮	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	他社にはできない加工技術の確立	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
<3年前と比べた労働生産性の変化>																
向上した	946	59.6	49.0	45.2	36.5	35.2	33.4	40.0	22.6	21.6	13.3	13.7	9.9	1.0	4.3	0.8
やや向上した	2,789	60.7	47.1	41.4	34.8	33.1	32.1	32.4	18.2	16.5	12.6	12.4	9.6	0.9	2.5	1.1
変わらない	1,406	43.7	38.7	27.3	28.3	29.5	25.5	20.4	13.4	9.1	9.3	8.3	6.7	0.9	11.9	2.6
やや低下した	439	49.0	43.5	29.8	28.9	26.0	32.8	26.2	11.4	10.5	10.5	13.0	7.5	0.5	8.4	2.5
低下した	118	50.8	52.5	28.8	32.2	22.0	29.7	27.1	8.5	12.7	7.6	8.5	8.5	0.0	12.7	0.8
向上した 計	3,735	60.5	47.6	42.4	35.2	33.6	32.4	34.4	19.3	17.8	12.8	12.7	9.7	0.9	3.0	1.1
低下した 計	557	49.4	45.4	29.6	29.6	25.1	32.1	26.4	10.8	11.0	9.9	12.0	7.7	0.4	9.3	2.2
<同業同規模の他社と比べた労働生産性に対する考え>																
高い	253	50.6	49.8	44.7	38.7	39.9	34.0	54.5	32.4	22.9	14.6	17.0	8.3	2.4	1.2	1.2
やや高い	1,535	56.7	46.0	42.5	33.4	35.7	33.4	40.7	19.1	19.5	12.2	14.1	9.6	0.9	3.1	0.8
他社と同じくらい	2,274	55.8	44.1	36.1	31.2	30.1	28.8	26.2	15.5	12.7	10.9	9.5	8.2	0.4	6.1	1.7
やや低い	1,360	53.6	45.4	34.1	34.3	29.5	29.9	21.9	15.7	12.4	11.8	11.0	9.0	1.1	8.0	1.6
低い	239	54.4	49.0	31.0	34.7	28.0	31.4	22.6	10.9	15.1	10.9	12.1	9.2	1.3	10.9	2.9
高い 計	1,788	55.9	46.5	42.8	34.2	36.3	33.5	42.7	21.0	20.0	12.6	14.5	9.5	1.1	2.8	0.9
低い 計	1,599	53.7	45.9	33.6	34.4	29.3	30.1	22.0	14.9	12.8	11.6	11.1	9.0	1.1	8.4	1.8

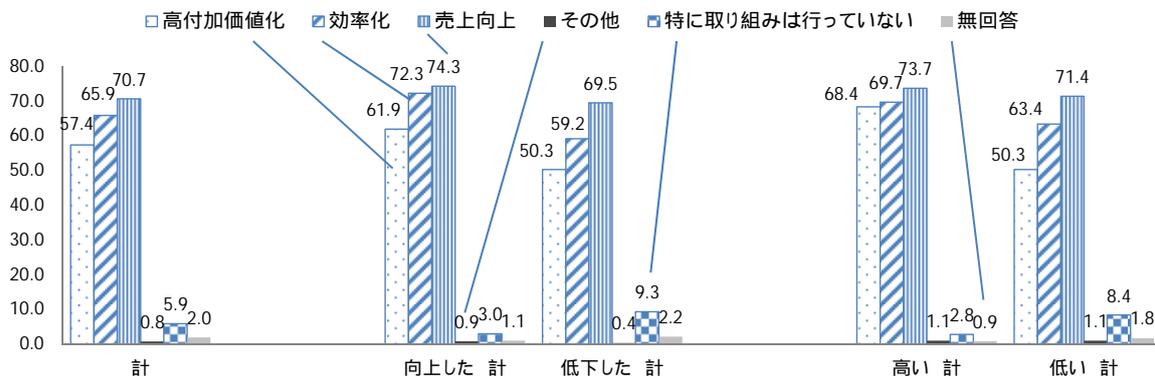
労働生産性を向上させるための取り組みを右表のとおり、4タイプに集約して同じ様にクロス集計を行った。

労働生産性の変化別にみても、同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性に対する考え別にみても、労働生産性が向上した(「向上した」+「やや向上した」とする企業の方が

いずれの取り組みでも、低下した企業(「やや低下した」+「低下した」)よりも実施割合が高くなっており、なかでも【高付加価値化】での割合の差が大きい(図表1-15)。

労働生産性を向上させる取り組みのタイプ分け	
【高付加価値化】	
・革新的な新製品や技術の開発	・従来の製品や技術への付加価値の付与
・製品の設計・デザイン力の強化	・他社にはできない加工技術の確立
【効率化】	
・改善の積み重ねによるコスト削減	・改善の積み重ねによる納期の短縮
・新しい生産工程の確立	
【売上向上】	
・受注の拡大	・営業力の強化
・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】	
・その他	

図表 1 - 15 3年前と比べた労働生産性の変化及び同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にみた、労働生産性を向上させるための取り組みの実施状況（労働生産性の取り組みを4タイプに集約）（単位：％）



## 《2》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年間での女性ものづくり人材の人数の変化

#### (1) 女性正社員のものづくり人材

過去3年間の女性正社員のものづくり人材の人数の変化を尋ねたところ、「増えた」が4.5%、「やや増えた」が9.9%、「ほぼ変わらない」が57.7%、「やや減った」が3.7%、「減った」が2.6%となっている。増えた（「増えた」+「やや増えた」）とする企業（14.4%）と、減った（「やや減った」+「減った」）とする企業（6.3%）の割合を比べると、増えたとする企業の方が高い（図表2-1）。増えた企業割合は規模が大きいほど高まる。

図表 2 - 1 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）（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	増えた計	変わらない	減った計	
										計
計	5,785	4.5	9.9	57.7	3.7	2.6	21.6	14.4	57.7	6.3
【従業員規模】										
30人未満	1,767	3.7	6.7	61.7	3.5	3.7	20.7	10.4	61.7	7.2
30～99人	1,711	5.8	12.0	64.8	4.4	2.4	10.6	17.8	64.8	6.8
100～299人	573	6.8	18.0	66.1	3.7	1.9	3.5	24.8	66.1	5.6
300人以上	158	8.2	30.4	48.7	8.9	1.3	2.5	38.6	48.7	10.2

#### (2) 女性の直接雇用非正社員のものづくり人材

女性の直接雇用非正社員のものづくり人材でみると、「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%（図表2-2）。増えた（「増えた」+「やや増えた」）とする企業（10.3%）と、減った（「やや減った」+「減った」）とする企業（6.9%）の割合を比べると、増えたとする企業の方が若干高い。

図表2 - 2 過去3年間で的人数の変化(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	増えた計	変わらない	減った計
計	5,785	2.9	7.5	55.1	3.9	3.0	27.6	10.4	55.1	6.9
【従業員規模】										
30人未満	1,767	2.4	5.1	61.4	2.7	3.5	25.0	7.5	61.4	6.2
30~99人	1,711	4.4	11.3	60.2	6.3	3.0	14.7	15.7	60.2	9.3
100~299人	573	5.1	14.1	63.5	5.8	3.7	7.9	19.2	63.5	9.4
300人以上	158	4.4	17.7	63.9	8.2	1.9	3.8	22.1	63.9	10.1

## 2. 現在の女性ものづくり人材の有無

現在、女性のものづくり人材がいるかどうかについて、【技能者】【技術者】に分けて尋ねた。【技能者】では、「いる」が46.3%、「いない」が50.9%と、4割以上の企業で女性の技能者がいた。【技術者】では、「いる」が24.2%、「いない」が70.7%で、女性技術者がいる企業割合はほぼ4社に1社となっている(図表2-3)。

図表2 - 3 現在、女性のものづくり人材がいるか(左表:技能者、右表:技術者) (単位:%)

技能者		いる	いない	無回答
n				
計	5,785	46.3	50.9	2.8
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	52.4	44.7	2.9
鉄鋼業	246	28.0	69.9	2.0
非鉄金属製造業	251	46.2	50.6	3.2
金属製品製造業	1,708	42.2	55.1	2.8
はん用機械器具製造業	193	43.0	53.9	3.1
生産用機械器具製造業	541	31.8	64.7	3.5
業務用機械器具製造業	267	43.8	53.2	3.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	69.1	29.8	1.1
電気機械器具製造業	652	60.1	36.7	3.2
情報通信機械器具製造業	62	62.9	30.6	6.5
輸送用機械器具製造業	674	49.7	48.2	2.1
その他	246	38.6	58.5	2.8
【従業員規模】				
30人未満	1,767	36.0	61.7	2.3
30~99人	1,711	55.2	43.3	1.5
100~299人	573	71.2	28.6	0.2
300人以上	158	86.1	13.9	0.0

技術者		いる	いない	無回答
n				
計	5,785	24.2	70.7	5.0
【業種】				
プラスチック製品製造業	683	19.6	73.8	6.6
鉄鋼業	246	11.8	82.5	5.7
非鉄金属製造業	251	23.1	72.5	4.4
金属製品製造業	1,708	22.2	71.7	6.1
はん用機械器具製造業	193	29.0	66.8	4.1
生産用機械器具製造業	541	25.5	69.9	4.6
業務用機械器具製造業	267	29.2	68.5	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	36.6	59.5	3.8
電気機械器具製造業	652	33.3	62.4	4.3
情報通信機械器具製造業	62	43.5	48.4	8.1
輸送用機械器具製造業	674	19.9	76.7	3.4
その他	246	22.8	72.8	4.5
【従業員規模】				
30人未満	1,767	16.1	79.2	4.6
30~99人	1,711	25.1	71.9	2.9
100~299人	573	44.5	53.9	1.6
300人以上	158	77.2	20.9	1.9

なお、技能者、技術者のどちらか片方でも「いる」と回答した企業の割合を集計すると、「いる」は54.1%で、技能者も技術者もない企業が43.9%だった。

### 3. 女性ものづくり人材が担当している仕事分野

#### (1) 技能者

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）に対し、技能者が担当している主な仕事分野について、最も当てはまるものを2つまで選んでもらったところ、「製品の検査・点検作業」が49.9%で最も多く、次いで、「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%）などの順が多かった（図表2 - 4）。

図表2 - 4 女性ものづくり人材が担当している主な仕事分野（2つまで回答、技能者）

（単位：％）

	n	製品の検査・点検作業	組立・調整の作業	切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業	生産管理	製造設備の操作・監視作業	品質管理	設計	デザイン	システム管理	製造に関わる整備・修理	研究開発	その他	無回答
計	2,677	49.9	41.0	27.1	11.7	10.1	9.6	3.5	1.2	0.7	0.5	0.4	1.8	6.1
【業種】														
プラスチック製品製造業	358	<u>62.6</u>	<u>38.3</u>	15.9	11.2	12.0	17.0	1.7	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	4.7
鉄鋼業	69	<u>36.2</u>	29.0	<u>30.4</u>	15.9	7.2	10.1	5.8	2.9	1.4	1.4	1.4	4.3	5.8
非鉄金属製造業	116	<u>49.1</u>	25.0	<u>32.8</u>	13.8	13.8	12.9	1.7	0.0	1.7	0.9	0.0	0.9	7.8
金属製品製造業	720	<u>43.5</u>	29.0	<u>39.9</u>	10.6	11.9	9.6	3.3	1.3	1.1	0.4	0.1	1.9	6.4
はん用機械器具製造業	83	34.9	<u>43.4</u>	<u>44.6</u>	10.8	8.4	9.6	1.2	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	4.8
生産用機械器具製造業	172	29.7	<u>34.3</u>	<u>34.9</u>	12.8	8.1	6.4	13.4	1.7	0.0	0.0	0.6	2.3	9.3
業務用機械器具製造業	117	<u>43.6</u>	<u>55.6</u>	31.6	8.5	2.6	6.0	5.1	0.9	0.0	0.9	1.7	0.9	6.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	181	<u>70.7</u>	<u>47.5</u>	12.2	12.2	15.5	6.6	3.3	0.0	1.1	0.0	1.1	0.0	4.4
電気機械器具製造業	392	<u>50.5</u>	<u>69.4</u>	11.2	12.0	5.9	4.6	3.1	0.3	0.8	1.3	0.5	1.5	5.4
情報通信機械器具製造業	39	<u>41.0</u>	<u>66.7</u>	2.6	17.9	15.4	10.3	5.1	7.7	0.0	0.0	2.6	2.6	5.1
輸送用機械器具製造業	335	<u>58.8</u>	<u>38.8</u>	33.1	12.2	8.7	10.1	2.4	0.3	0.3	0.3	0.3	2.1	5.7
その他	95	<u>50.5</u>	<u>30.5</u>	11.6	13.7	11.6	12.6	0.0	5.3	1.1	1.1	0.0	5.3	11.6
【従業員規模】														
30人未満	637	<u>49.5</u>	<u>36.7</u>	30.8	9.7	9.4	8.5	3.3	0.8	0.3	0.9	0.5	2.0	6.1
30～99人	944	<u>52.5</u>	<u>43.0</u>	27.2	12.7	10.3	10.7	3.2	1.4	0.2	0.2	0.5	1.9	4.7
100～299人	408	<u>54.4</u>	<u>50.5</u>	26.7	10.8	10.8	7.8	2.7	0.2	1.2	0.2	0.0	1.7	3.4
300人以上	136	<u>61.8</u>	<u>57.4</u>	21.3	10.3	13.2	11.0	2.2	1.5	0.7	2.2	1.5	0.0	2.2

注) 業種別および従業員規模別の集計欄では、各業種、規模で最も割合が高い数値に二重下線を引き、次に割合が高い数値に下線を引いた。

#### (2) 技術者

女性ものづくり人材の技術者が「いる」と回答した企業（n=1,402）に対し、技術者が担当している主な仕事分野について、最も当てはまるものを2つまで選んでもらったところ、「設計」が34.2%で最も多く、次いで、「生産管理」（28.8%）、「品質管理」（24.8%）、「製品の検査・点検作業」（15.4%）、「研究開発」（12.7%）などの順が多かった（図表2 - 5）。

図表 2 - 5 女性ものづくり人材が担当している主な仕事分野(2つまで回答、技術者) (単位:%)

	n	設計	生産管理	品質管理	製品の検査・点検	研究開発	組立・調整の作業	接、切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業	システム管理	デザイン	製造設備の操作・監視作業	修製造に設備の整備作業	その他	無回答
計	1,402	34.2	28.8	24.8	15.4	12.7	8.8	8.0	4.7	4.0	3.9	1.6	3.6	4.9
【業種】														
プラスチック製品製造業	134	20.9	<u>31.3</u>	<u>35.1</u>	20.1	14.2	9.7	3.7	5.2	5.2	6.7	3.0	3.0	3.0
鉄鋼業	29	<u>27.6</u>	<u>34.5</u>	20.7	17.2	17.2	0.0	3.4	6.9	3.4	3.4	3.4	0.0	6.9
非鉄金属製造業	58	19.0	<u>22.4</u>	<u>43.1</u>	13.8	20.7	6.9	8.6	1.7	5.2	1.7	1.7	3.4	5.2
金属製品製造業	379	26.9	<u>30.9</u>	<u>27.7</u>	19.5	4.0	8.2	14.8	3.2	2.4	5.0	0.5	2.9	5.8
はん用機械器具製造業	56	<u>55.4</u>	<u>28.6</u>	16.1	12.5	19.6	1.8	7.1	3.6	0.0	1.8	1.8	1.8	0.0
生産用機械器具製造業	138	<u>60.1</u>	<u>21.0</u>	14.5	4.3	13.8	8.0	5.8	4.3	2.2	2.9	1.4	4.3	3.6
業務用機械器具製造業	78	<u>32.1</u>	20.5	19.2	15.4	<u>24.4</u>	9.0	7.7	6.4	7.7	1.3	0.0	5.1	5.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	96	<u>28.1</u>	<u>29.2</u>	20.8	18.8	19.8	10.4	5.2	2.1	5.2	10.4	5.2	2.1	5.2
電気機械器具製造業	217	<u>42.9</u>	<u>28.6</u>	22.6	12.0	15.2	12.0	3.7	5.1	4.6	0.9	1.8	3.2	4.1
情報通信機械器具製造業	27	<u>51.9</u>	<u>33.3</u>	22.2	11.1	14.8	14.8	0.0	14.8	3.7	3.7	0.0	3.7	7.4
輸送用機械器具製造業	134	<u>29.9</u>	<u>38.1</u>	<u>29.9</u>	17.2	13.4	8.2	4.5	6.7	4.5	4.5	2.2	3.0	5.2
その他	56	<u>32.1</u>	<u>19.6</u>	10.7	12.5	7.1	10.7	14.3	8.9	8.9	0.0	0.0	14.3	8.9
【従業員規模】														
30人未満	285	<u>25.6</u>	<u>25.3</u>	17.9	22.5	6.3	13.3	12.3	3.9	2.5	7.4	0.7	4.9	5.6
30～99人	430	<u>33.7</u>	<u>28.8</u>	26.5	16.5	8.8	9.5	8.8	4.2	4.0	3.3	1.6	3.0	2.3
100～299人	255	<u>41.2</u>	<u>35.3</u>	<u>35.3</u>	9.0	18.4	4.7	3.9	4.7	4.3	1.2	2.4	2.7	3.1
300人以上	122	<u>50.8</u>	<u>35.2</u>	30.3	6.6	<u>35.2</u>	1.6	2.5	4.9	6.6	0.8	2.5	4.1	2.5

注)業種別および従業員規模別の集計欄では、各業種、規模で最も割合が高い数値に二重下線を引き、次に割合が高い数値に下線を引いた。

#### 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、技能者、技術者にかかわらず、女性ものづくり人材がいる企業(n=3,130、以下「女性ものづくり人材がいる企業」と略)に対し、女性ものづくり人材が就いているリーダー層・管理職層をすべて選んでもらった(複数回答)。

結果をみると、「主任・係長や作業リーダークラス」が51.9%で最も多く、それ以外の選択肢の「課長クラス」(8.1%)、「部長クラス」(2.7%)、「事業所長や役員クラス」(1.8%)はいずれも10%以下の回答割合だった。また、無回答が40.3%あった<sup>5</sup>(図表2-6)。

<sup>5</sup> 選択肢として「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」のみを用意したため、一人も「主任・係長や作業リーダークラス」にも就いていない企業の多くが無回答に流れたものと推察される。

図表2 - 6 女性のもづくり人材が就いているリーダー層・管理職層（複数回答）（単位：％）

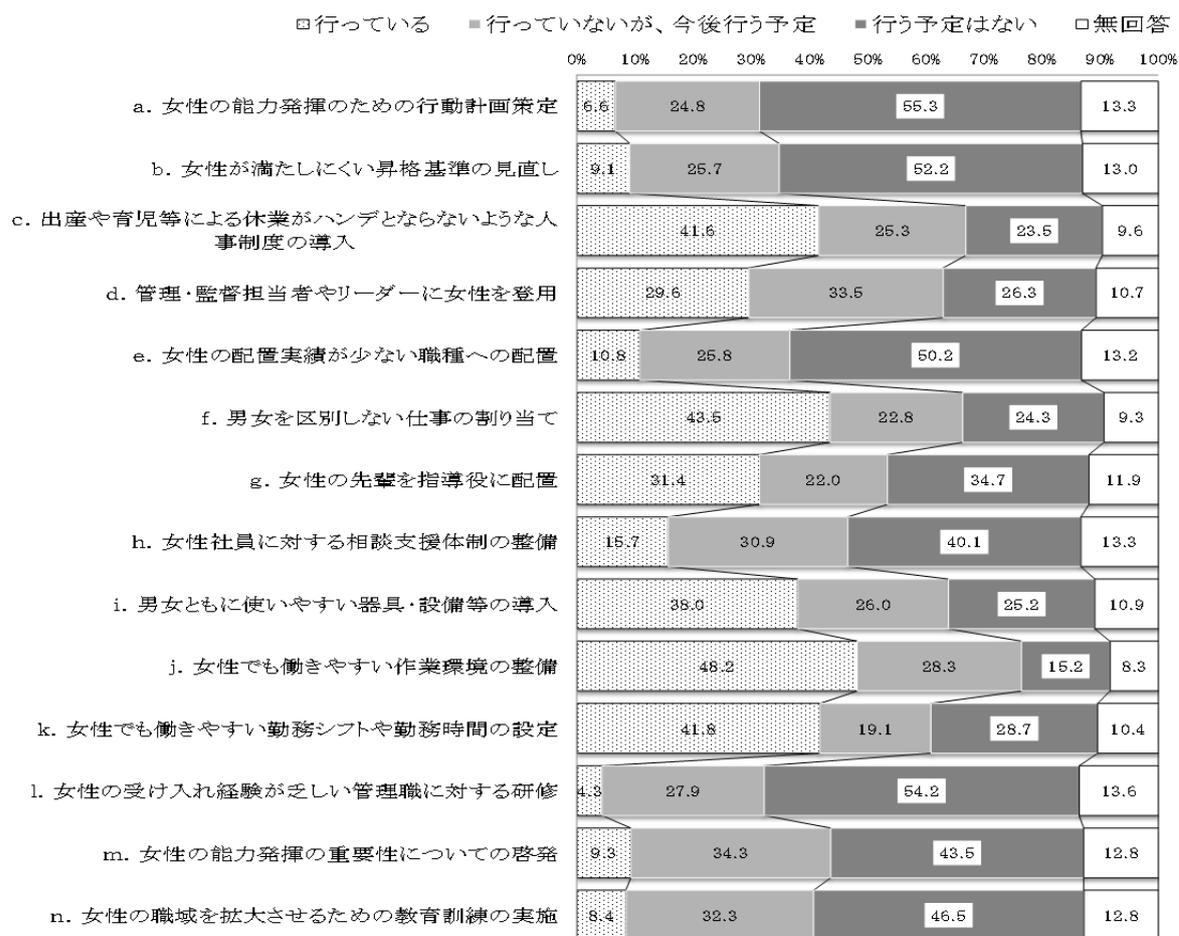
	n	主任・係長 や作業リー ダークラス	課長クラス	部長クラス	事業所長や 役員クラス	無回答
計	3,130	51.9	8.1	2.7	1.8	40.3
【従業員規模】						
30人未満	766	46.3	6.0	3.0	3.0	45.3
30～99人	1,080	53.1	7.4	1.8	1.1	40.6
100～299人	458	60.5	9.0	2.4	1.3	32.3
300人以上	149	66.4	26.2	6.0	0	22.1

## 5. 女性のもづくり人材の活躍を促進するための取り組み

女性のもづくり人材がいる企業（n=3,130）に対し、女性のもづくり人材の活躍を促進するためにどのような取り組みを行っているか、a～nまでの具体策をあげて尋ねた。

結果をみると、「c. 出産や育児等による休業がハンデとにならないような人事制度の導入」「f. 男女を区別しない仕事の割り当て」「j. 女性でも働きやすい作業環境の整備」「k. 女性でも働きやすい勤務シフトや勤務時間の設定」では「行っている」とする企業割合が4割以上となっている（図表2 - 7）。

図表2 - 7 女性のもづくり人材の活躍を促進するための取り組み（単位：％）

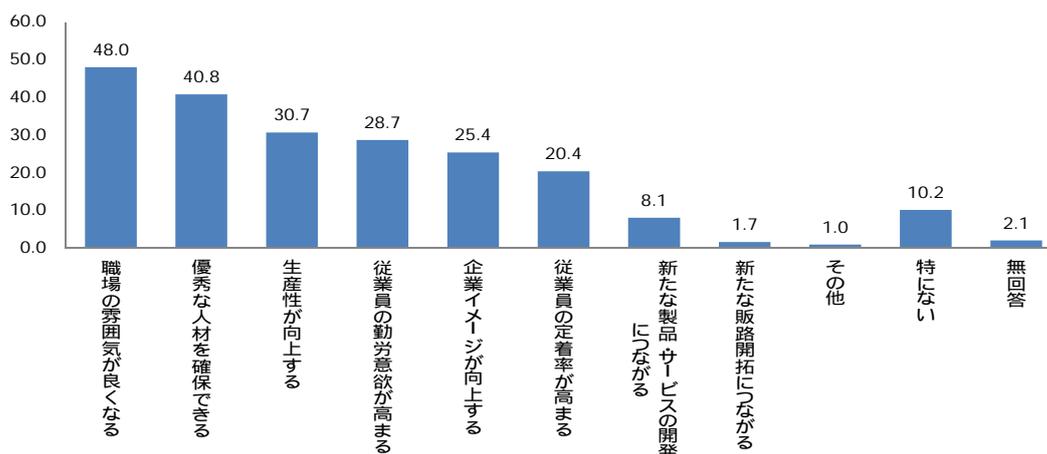


## 6. 女性ものづくり人材の活躍促進による効果

女性ものづくり人材がいる企業（n=3,130）に対し、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尋ねると（3つまでの複数回答）、「職場の雰囲気良くなる」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%）などの順で多くなっている（図表2-8）。

図表2-8 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：%）

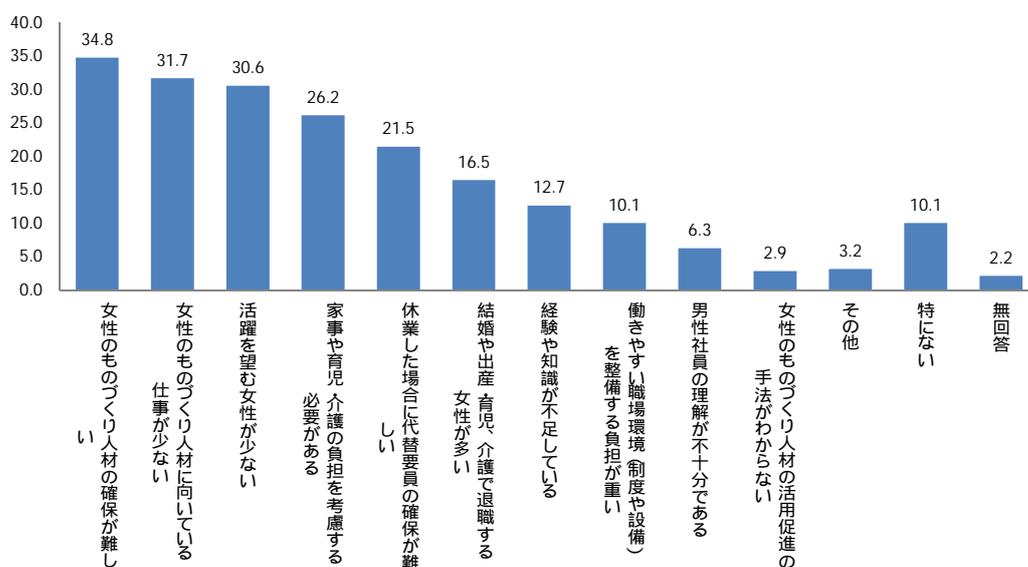


## 7. 女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因

回答したすべての企業（n=5,785）に対して、女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因を尋ねると（3つまでの複数回答）、「女性ものづくり人材の確保が難しい」が34.8%で最も多く、次いで、「女性ものづくり人材に向いている仕事が少ない」（31.7%）、「活躍を望む女性が少ない」（30.6%）などの順で多かった（図表2-9）。

図表2-9 女性ものづくり人材の活躍を妨げる要因（3つまで）

（n=5,785 単位：%）



## 8. ものづくり人材における女性の今後の活用方針

### (1) 今後の活用方針

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尋ねたところ、「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%、「進める予定はない」が35.7%で、合わせて6割(61.4%)の企業が、すでに進めているか、もしくは今後進める意向だとしている(図表2-10)。女性の活用促進に積極的な企業の割合は、規模が大きくなるほど高まる。

図表2-10 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 (単位:%)

	n	すでに進めており、強化する	すでに進めており、今後も継続する	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	女性の活用促進計に対する積極的促進計に対する	女性の活用促進計に対する消極的促進計に対する
計	5,785	10.6	18.9	31.9	35.7	3.0	61.4	35.7
【従業員規模】								
30人未満	1,767	8.0	14.5	31.3	44.3	1.9	53.8	44.3
30~99人	1,711	11.7	21.2	35.1	30.4	1.7	68.0	30.4
100~299人	573	16.2	29.8	35.4	17.6	0.9	81.4	17.6
300人以上	158	29.1	38.0	29.7	3.2	0.0	96.8	3.2

### (2) 活用を進める理由

女性ものづくり人材の活用について、「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」、「進めていないが、今後進めたいと考えている」と回答した企業(n=3,549)に対し、女性の活用を進める理由を尋ねたところ(3つまでの複数回答)、「優秀な人材を確保するため」が58.4%で最も多く、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%)などの順で多くなっている(図表2-11)。

図表2-11 女性の活用を進める理由(3つまで) (単位:%)

	n	優秀な人材を確保するため	職場を活性化するため	いよ女意つとも職務を評価されるため	女性の定着を促進するため	製品の品質向上のため	企業イメージ向上のため	社会貢献ため・地域貢献のため	採用が困難だから	人的コストを削減するため	行政や法律で規定されているため	労働組合や社員側から要望があつたため	同業他社が進めている	その他	無回答
計	3,549	58.4	40.4	35.1	22.7	19.8	13.9	10.5	9.1	9.1	2.2	0.5	0.5	2.3	0.4
【従業員規模】															
30人未満	951	54.2	38.2	33.8	18.5	23.2	10.7	11.6	9.4	11.4	0.4	0.4	0.4	3.8	0.4
30~99人	1,162	60.2	43.5	37.0	25.0	19.2	13.4	9.0	9.7	8.6	2.2	0.3	0.4	2.2	0.2
100~299人	467	64.0	41.8	38.8	23.3	14.3	22.3	12.4	9.0	4.9	4.5	1.3	0.4	1.1	0.4
300人以上	153	68.6	43.8	35.3	18.3	7.2	20.9	14.4	8.5	4.6	14.4	2.6	2.0	2.6	0.0

## 10. 労働生産性ともものづくり人材における女性の活用方針との関係

3年前と比べた労働生産性の変化と、女性ものづくり人材の今後の活用方針との関係をみると、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「すでに進めており、今後さらに活用を強化する」や「すでに進めており、今後も継続する」といった女性ものづくり人材の活用をすでに行っている企業割合が高い。同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にも、同様の傾向がみられる（図表2-12）。

図表2-12 3年前と比べた労働生産性の変化及び同業同規模の他社と比べた労働生産性の高さ別にみた、女性ものづくり人材の今後の活用方針（単位：％）

	n	すでに進めており、 さらに活用を強化する	すでに進めており、 も継続する	進めたいと 考えている	進める 予定はない	無 回 答	女性 の 積 極 的 計 画 に 対 し て	女性 の 積 極 的 計 画 に 対 し て
計	5,785	10.6	18.9	31.9	35.7	3.0	61.4	35.7
< 3年前と比べた労働生産性の変化 >								
向上した	946	13.6	23.6	30.8	28.5	3.5	68.0	28.5
やや向上した	2,789	12.0	20.4	33.3	32.3	1.9	65.7	32.3
変わらない	1,406	7.2	13.9	28.2	48.2	2.4	49.3	48.2
やや低下した	439	9.1	17.1	39.9	32.6	1.4	66.1	32.6
低下した	118	5.9	15.3	28.8	44.1	5.9	50.0	44.1
向上した 計	3,735	12.4	21.2	32.7	31.4	2.3	66.3	31.4
低下した 計	557	8.4	16.7	37.5	35.0	2.3	62.6	35.0
< 同業同規模の他社と比べた労働生産性に対する考え >								
高い	253	13.8	23.3	24.9	35.2	2.8	62.0	35.2
やや高い	1,535	10.9	21.7	31.8	32.7	2.9	64.4	32.7
他社と同じくらい	2,274	10.7	18.2	30.6	38.3	2.3	59.5	38.3
やや低い	1,360	10.4	17.4	34.9	36.0	1.3	62.7	36.0
低い	239	9.2	15.5	41.4	31.0	2.9	66.1	31.0
高い 計	1,788	11.3	21.9	30.8	33.1	2.9	64.0	33.1
低い 計	1,599	10.3	17.1	35.8	35.3	1.6	63.2	35.3

### < 回答企業の属性 >

	社	％							
業種	全体	5,785	100.0	本社所在地	北海道	80	1.4		
	プラスチック製品製造業	683	11.8		東北	390	6.7		
	鉄鋼業	246	4.3		北関東・甲信	695	12.0		
	非鉄金属製造業	251	4.3		南関東	1,283	22.2		
	金属製品製造業	1,708	29.5		東海	1,133	19.6		
	はん用機械器具製造業	193	3.3		北陸	402	6.9		
	生産用機械器具製造業	541	9.4		近畿	990	17.1		
	業務用機械器具製造業	267	4.6		中国	329	5.7		
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	262	4.5		四国	155	2.7		
	電気機械器具製造業	652	11.3		九州	324	5.6		
	情報通信機械器具製造業	62	1.1		沖縄	4	0.1		
	輸送用機械器具製造業	674	11.7		設立年	1944年以前	338	5.8	
	その他	246	4.3			1945～64年	1,680	29.0	
	主力製品の形態	素材製造	427			7.4	1965～84年	2,331	40.3
		単一部品製造	659			11.4	1985～2004年	1,189	20.6
		ユニット部品製造	950		16.4	2005年以降	247	4.3	
		部品等の加工	1,500		25.9	過去3年間の売	大幅に増加（15%以上）	501	8.7
最終製品（自社ブランド）の製造		1,193	20.6	増加（5%以上15%未満）	1,322		22.9		
最終製品（自社ブランド以外）の製造		532	9.2	ほぼ横ばい（5%未満の増減）	2,082		36.0		
その他	348	6.0	減少（5%以上15%未満）	795	13.7				
従業員規模	無回答	176	3.0	大幅に減少（15%以上）	357	6.2			
	30人未満	1,767	30.5	無回答	728	12.6			
	30～100人未満	1,711	29.6	過去3年間の営業利益推移	大幅に増加（15%以上）	685	11.8		
	100～300人未満	573	9.9		増加（5%以上15%未満）	942	16.3		
	300人以上	158	2.7		ほぼ横ばい（5%未満の増減）	1,758	30.4		
無回答	1,576	27.2	減少（5%以上15%未満）		746	12.9			
従業比率の女	10%未満	670	11.6	大幅に減少（15%以上）	734	12.7			
	10%～20%未満	1,364	23.6	無回答	920	15.9			
	20%～30%未満	881	15.2	正社員	女性ものづくり人材がいる	3,020	52.2		
	30%以上	1,294	22.4		女性ものづくり人材がいない	1,867	32.3		
	無回答	1,576	27.2		無回答	898	15.5		
正用直社の授雇非雇	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る	1,898	32.8		
	女性ものづくり人材がいない	1,898	32.8		女性ものづくり人材がいない	1,607	27.8		
	無回答	1,607	27.8						