

平成29年6月2日(金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

調査部次長 郡司 正人

調査部主任調査員補佐 荒川 創太

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

- ✓ **約7割の企業が若いものづくり人材の採用ができないと認識**
- ✓ **売上に貢献する生産性向上策のトップは「他社にできない加工技術や作業工程の確立」**

「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保、育成に関する調査」

調査結果のポイント

ものづくり人材の採用・確保の状況

＜ものづくり人材の応募がない・少ないと感じる企業は8割弱。若い人が採用できないと感じる企業は約7割＞

- 過去3年間で、ものづくり人材の新卒採用を行った企業割合は28.2%で、中途採用が64.6% (P.3 図表1-1、1-2)。新卒採用、中途採用ともに、採用を行った企業割合は、規模の小さい企業ほど低い。また、規模が小さくなるほど、募集したものの採用できなかった企業割合が高まっている。
- ものづくり人材の採用・確保に対する評価について、8割弱の企業が〈応募がない・少ない〉、また〈求める技能レベルの人が採用できない〉と思う(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」と回答。〈若い人が採用できない〉と思う企業も約7割 (P.4 図表1-3)。

ものづくり人材の育成・能力開発の取り組み

＜人材育成・能力開発における課題のトップは「若年人材を確保できない」＞

- ものづくり人材の育成・能力開発における課題(複数回答)でも、トップは「若年ものづくり人材を十分に確保できない」(46.3%)。規模が大きくなるほど、「指導する側の人材が不足している」など指導する側に課題をもつ企業割合が高まっている。(P.8 図表2-4)。

労働生産性の向上に向けた取り組み

＜自社の競争力強化策の中で、売上に最も貢献するのは「他社にできない加工技術・作業工程」＞

- 自社の労働生産性の3年前と比べた変化をみると、向上した(「向上した」+「やや向上した」とする企業割合は40.3%。同業同規模の他社と比べた生産性の水準では、高い(「高い」+「やや高い」とする企業割合が29.0% (P.9 図表3-1、3-2)。
- 生産性の向上など競争力強化に向けて実施している取り組み(複数回答)では、「コスト削減」(42.5%)をあげる企業が最も多い(P.11 図表3-5)。ただ、実施している取り組みのなかで売上に最も貢献しているもの(単一回答)をみると、「他社にはできない加工技術や作業工程」(15.3%)がトップにあがる(P.11 図表3-6)。規模別にみると、規模が小さくなるほど「他社にはできない加工技術や作業工程」をあげる企業割合が高い(P.12 図表3-6の規模別表)。

＜生産性が高い企業割合が最も高いのは「他社にできない加工技術・作業工程」実施企業＞

- 競争力強化の取り組み別に、労働生産性が高いとする企業割合をみると、「他社にはできない加工技術や作業工程」に取り組む企業が最も高い(37.1%) (P.12 図表3-7)。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人手不足が進むなか、労働生産性の向上が中小企業・小規模事業者にとっても重要な課題となっている。こうした観点から、ものづくり産業における中小企業（零細企業を含む）の現状や位置付けを明らかにするとともに、労働生産性の向上に向けた人材の確保と育成に関する課題や取組の実態等を把握するため、従業員 5 人以上の企業に対してアンケート調査を実施した。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行ったものである。

2. 調査名

「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保、育成に関する調査」

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 5 人以上の企業 20,000 社。

平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）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。

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 28（2016）年 11 月 17 日～12 月 5 日（調査時点は 11 月 1 日現在）。

6. 有効回収数

有効回収数 5,565 件／有効回答率 27.8%

7. 回答企業の属性

15 ページに掲載。

II 調査結果の概要

《1》ものづくり人材の採用・確保・定着

※ものづくり人材：

技能者、技術者の総称

1. 過去3年間でのものづくり人材の採用

(1) 新卒採用

過去3年間（2014年度～2016年度）にもものづくり人材（※）の新卒採用を実施したか尋ねたところ、「募集しなかった」が62.8%、「募集したが採用できなかった」が7.9%で、「採用した」が28.2%だった（図表1-1）。企業規模が小さくなるほど新卒採用した企業割合は低く、10人未満では1割以下（7.8%）、10～30人未満では約2割（20.7%）にとどまる。

図表1-1 過去3年間でのものづくり人材の新卒採用（単位：%）

	n	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用した	無回答
計	5,565	62.8	7.9	28.2	1.2
【従業員規模】					
10人未満	1,364	83.8	6.5	7.8	1.9
10～30人未満	2,315	68.5	9.4	20.7	1.4
30～100人未満	1,340	46.2	7.9	45.7	0.2
100～300人未満	337	16.0	4.5	78.6	0.9
300人以上	85	10.6	2.4	87.1	0.0

(2) 中途採用

中途採用についても同様に尋ねたところ、「募集しなかった」が28.6%、「募集したが採用できなかった」が5.9%で、「採用した」が64.6%だった（図表1-2）。10人未満でも4割弱（38.3%）の企業が採用を実施していた。

図表1-2 過去3年間でのものづくり人材の中途採用（単位：%）

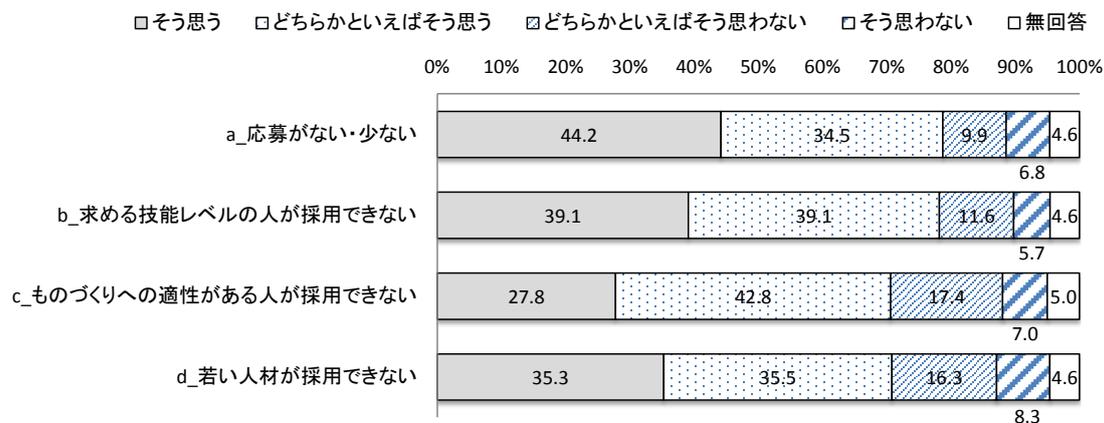
	n	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用した	無回答
計	5,565	28.6	5.9	64.6	0.8
【従業員規模】					
10人未満	1,364	52.1	8.4	38.3	1.2
10～30人未満	2,315	24.8	6.2	68.2	0.9
30～100人未満	1,340	15.9	3.9	79.7	0.5
100～300人未満	337	10.1	3.9	85.2	0.9
300人以上	85	18.8	1.2	80.0	0.0

2. これまでのものづくり人材の採用・確保に対する評価

ものづくり人材のこれまでの採用・確保についてどう評価しているのか、〈a. 応募がない・少ない〉、〈b. 求める技能レベルの人が採用できない〉、〈c. ものづくりへの適性がある人が採用できない〉、〈d. 若い人材が採用できない〉という4つの観点に分けて尋ねたところ、そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）とする企業の割合が最も高かったのは〈a. 応募がない・少ない〉（計78.7%）で、〈b. 求める技能レベルの人が採用できない

い) についてそう思う (同) とする企業もほぼ同割合 (計 78.2%) で続く (図表 1-3)。

図表 1-3 これまでのものづくり人材の採用・確保に対する評価 (n=5,565) (単位: %)



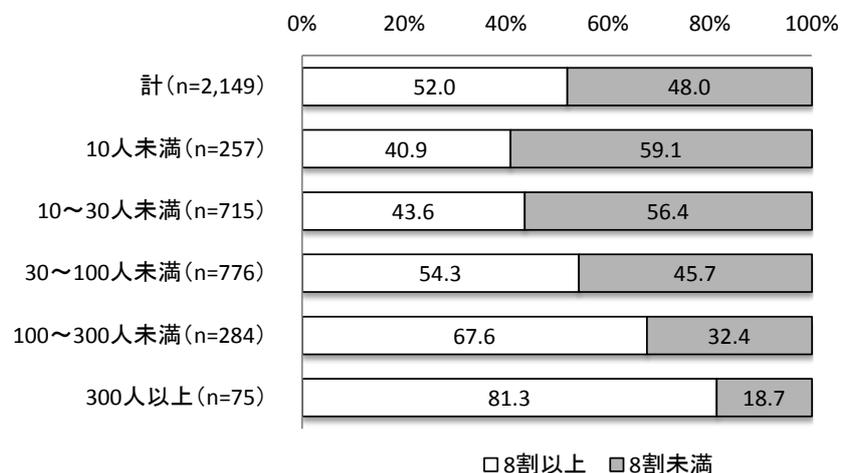
3. ものづくり人材の定着

(1) 定着率

採用した後、3年を経過しても辞めずに勤めるものづくり人材の割合 (以下、3年後定着率と略) を【新卒採用】と【中途採用】に分けて尋ねたところ、【新卒採用】では、3年後定着率が8割以上とする企業が52.0%とほぼ半数だった (図表 1-4)。8割以上とする企業の割合は、規模が大きくなるほど高まり、「300人以上」では81.3%となっている。

図表 1-4 採用後、3年を超えて勤めているものづくり人材の割合 (定着率) が8割以上の企業割合

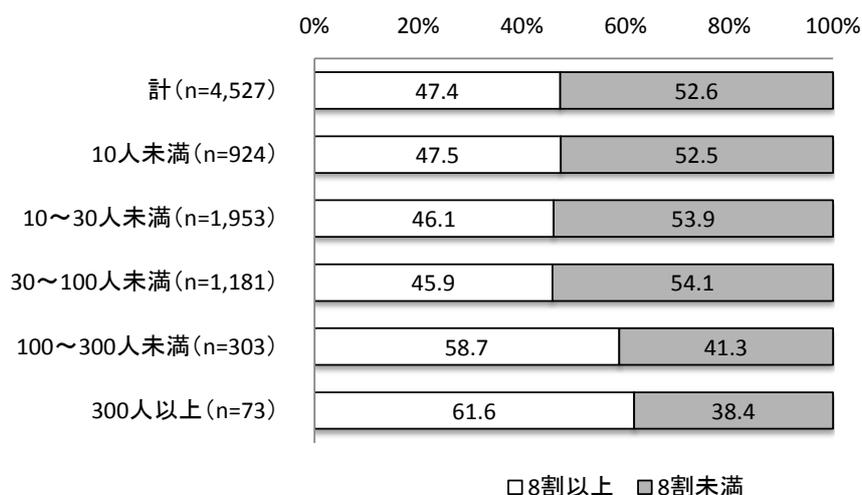
【新卒採用】 ※該当者なし、無回答を除いて集計 (2区分) (単位: %)



【中途採用】では、8割以上とする企業は47.4%だった (図表 1-5)。規模別にみると、10人未満および10~100人未満の各規模では、8割以上とする企業割合がそれぞれ、おおむね40%台後半となっている。

図表 1-5 採用後、3年を超え勤めているものづくり人材の割合（定着率）が8割以上の企業割合

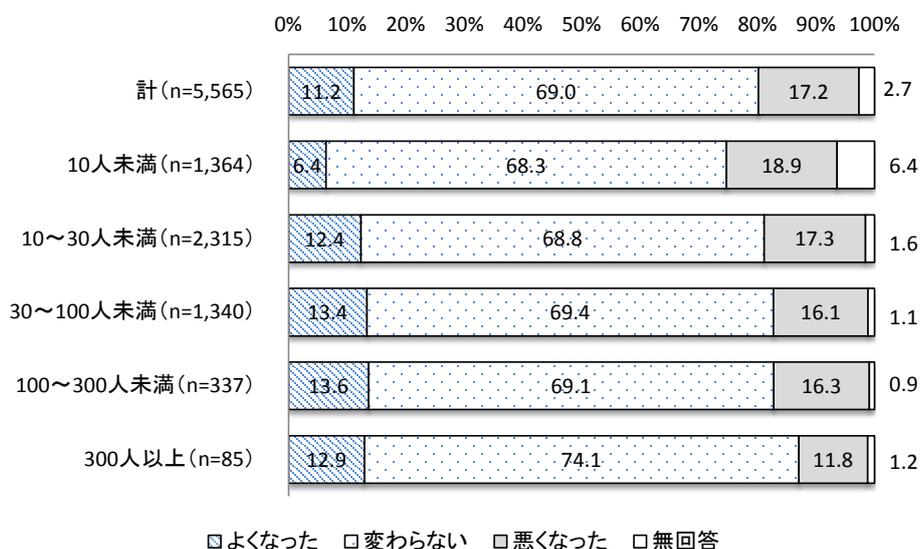
【中途採用】 ※該当者なし、無回答を除いて集計 (2区分) (単位：%)



(2) 過去5年間での定着状況の変化

ものづくり人材の定着状況が、この5年間でどのように変化したか尋ねたところ、「悪くなった」とする企業 (17.2%) が「よくなった」とする企業 (11.2%) を6ポイント上回った (図表 1-6)。

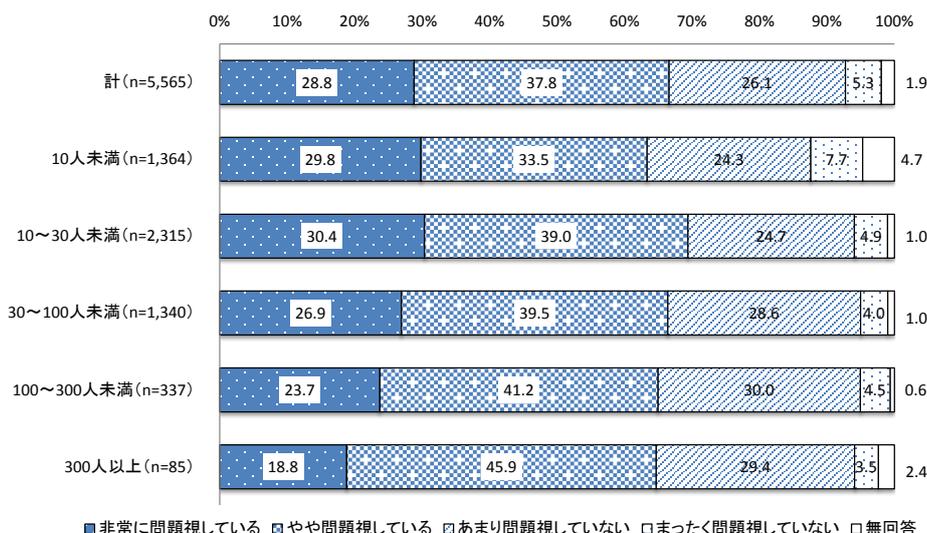
図表 1-6 この5年間でのものづくり人材の定着状況の変化 (単位：%)



(3) 現在の定着状況に対する認識

現在のものづくり人材の定着状況について、どう考えているか尋ねたところ、問題視しているとする企業 (「非常に問題視している」+「やや問題視している」) が7割近く (計 66.6%) に達した (図表 1-7)。規模別にみると、「非常に問題視している」とする企業割合は、おおむね規模が小さくなるほど高まる。

図表 1-7 現在のものづくり人材の定着状況をどのように考えているか (単位：%)

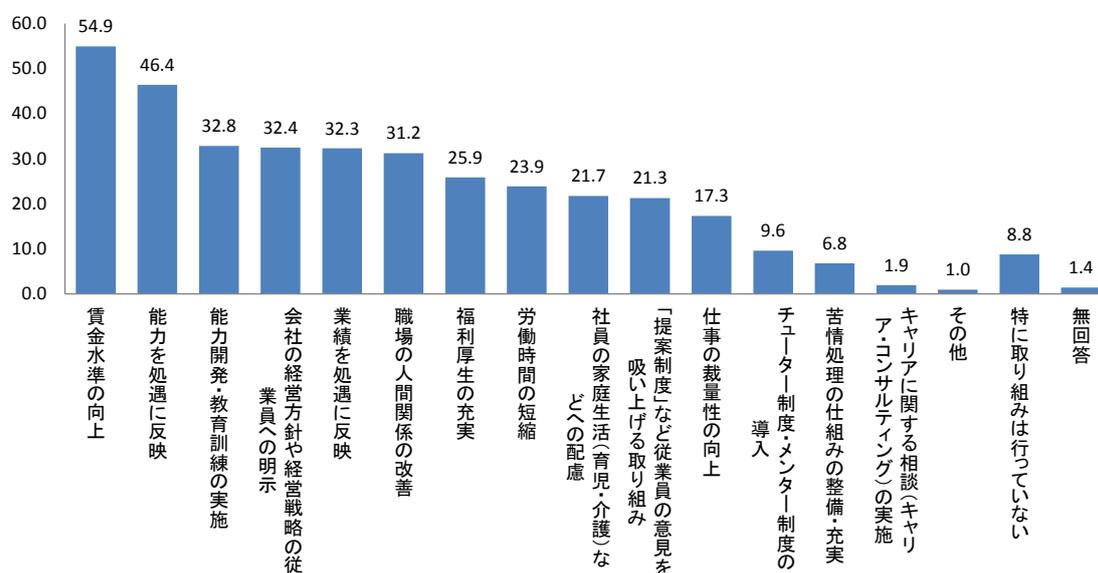


(4) ものづくり人材の定着を促すために取り組んでいる施策

ものづくり人材の定着を促すために実際に取り組んでいる施策を尋ねたところ(複数回答)、「賃金水準の向上」(54.9%)を半数以上の企業があげ、次いで「能力を処遇に反映」(46.4%)、「能力開発・教育訓練の実施」(32.8%)などの順で回答割合が高かった(図表 1-8)。

図表 1-8 ものづくり人材の定着を促すために取り組んでいる施策 (複数回答 n=5,565)

(単位：%)



《2》ものづくり人材の育成・能力開発の取り組み

1. 現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針

現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針について、もっとも近いものを選んでもらったところ、「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40.1%で最も多く、次いで「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」(29.5%)が多かった(図表 2-1)。規模別

にみると、「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」企業割合は規模が大きくなるほど高まり、「特に方針を定めていない」とする企業割合は規模が小さくなるほど高くなる。

図表 2-1 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針

(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的に能力開発を行っている	特に方針を定めていない	無回答
計	5,565	14.8	40.1	29.5	14.7	0.9
【従業員規模】						
10人未満	1,364	12.9	30.7	27.4	26.6	2.3
10～30人未満	2,315	14.6	39.7	31.9	13.2	0.6
30～100人未満	1,340	15.2	46.2	29.1	9.2	0.3
100～300人未満	337	18.1	50.7	27.0	3.9	0.3
300人以上	85	31.8	51.8	16.5	0.0	0.0

2. ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした具体的取り組み

ものづくり人材の育成・能力開発にかかる取り組みとして、どのようなことを行っているか尋ねると（複数回答）、「日常業務の中で上司や先輩が指導する」（65.4%）が最も回答割合が高く、「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」（50.6%）が続いた（図表 2-2）。「作業標準書や作業手順書を活用する」「改善提案の奨励」などは、規模間での実施割合の差が大きく、規模が小さい企業では実施割合が低い状況となっている。

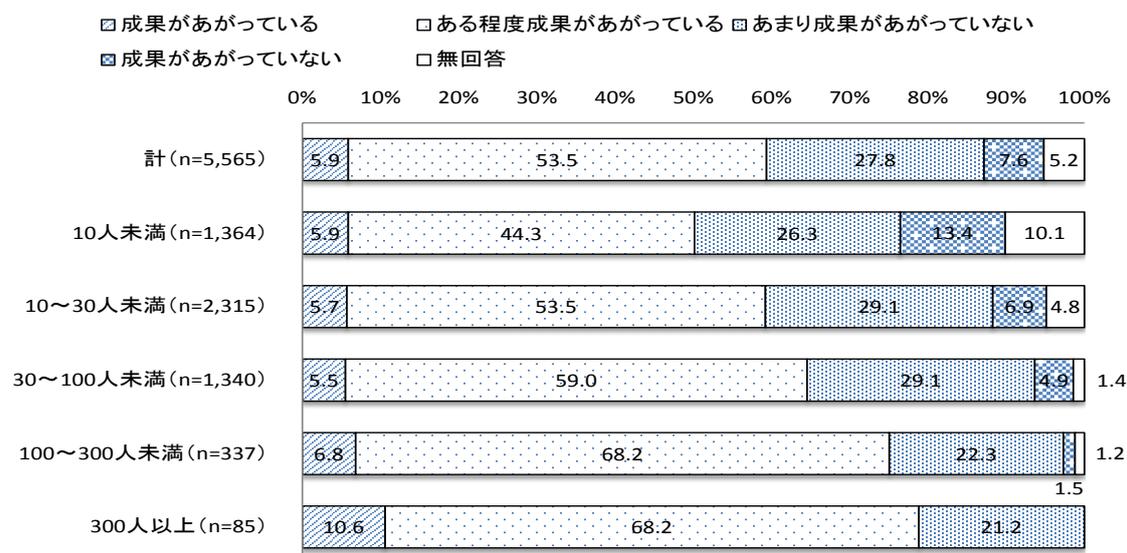
図表 2-2 ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした具体的な取り組み（複数回答） (単位：%)

	n	日常業務の中で上司や先輩が指導する	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	作業標準書や作業手順書を活用する	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	仕事上の相談に応じている	改善提案の奨励	先輩の指導を任せる	新規の業務にチャレンジさせる	課題を与えて、解決策を検討させている	会社の人材育成方針を説明する	自社の技能マップの作成	小集団活動やQCサークルの奨励	技能伝承のための仕組みの整備	チューター制度・メンター制度の導入	一人ひとりの育成計画を作成する	社内検定など能力評価評価制度の導入	その他	実施していない	無回答
計	5,565	65.4	50.6	33.0	23.0	21.9	21.3	21.0	18.7	12.2	11.2	11.0	10.1	9.1	8.2	6.5	5.9	0.6	4.8	1.3
【従業員規模】																				
10人未満	1,364	52.2	46.0	16.5	15.0	20.8	6.7	13.9	17.9	10.9	8.3	2.5	1.4	7.7	4.2	2.9	1.2	0.7	11.8	3.2
10～30人未満	2,315	68.9	56.5	30.2	21.4	23.3	15.9	24.5	19.0	10.3	10.5	7.2	4.6	9.3	8.0	4.1	3.5	0.5	3.2	1.0
30～100人未満	1,340	70.9	48.0	46.4	29.2	20.1	34.3	21.8	17.2	12.5	12.4	19.9	19.1	8.7	10.1	9.9	10.7	0.6	1.8	0.1
100～300人未満	337	74.5	41.2	58.2	38.0	18.7	53.7	17.8	21.7	22.6	17.5	30.0	35.6	11.3	14.5	16.3	17.2	1.8	0.9	0.6
300人以上	85	82.4	45.9	68.2	45.9	38.8	74.1	37.6	38.8	37.6	31.8	36.5	61.2	25.9	31.8	38.8	30.6	1.2	0.0	0.0

3. 人材育成・能力開発の取り組みの成果

ものづくり人材に対する人材育成・能力開発の取り組みにおいて、成果があがっているかどうか尋ねたところ、全体では、成果があがっていると回答する企業（「成果があがっている」＋「ある程度成果があがっている」）がほぼ6割（計59.4%）となっている（図表2-3）。規模別にみると、規模が大きくなるほど、成果があがっている企業の割合は高まる。

図表2-3 ものづくり人材に対する人材育成・能力開発の取り組みの成果（単位：%）



4. ものづくり人材の育成・能力開発における課題

ものづくり人材の育成・能力開発における課題を尋ねると（複数回答）、「若年ものづくり人材を十分に確保できない」（46.3%）が最も回答割合が高く、かつ、いずれの規模でも4割以上の企業があげた（図表2-4）。また、規模が大きくなるほど、「指導する側の人材が不足している」をあげる企業割合が高まっており、300人以上の企業では58.8%とほぼ6割に達している。

図表2-4 ものづくり人材の確保・育成における課題（複数回答）（単位：%）

	n	若年ものづくり人材を十分に確保できない	育成を行う時間がない	指導される側の能力や意欲が不足している	指導する側の人材が不足している	指導する側の能力や意欲が不足している	育成ノウハウがない	社員のコミュニケーションが不足している	育成を行う予算が不足している	ものづくり人材の定着が悪い	伝承すべき技能が明確になっていない	外部の訓練機関や訓練コースの情報不足	その他	特に課題はない	無回答
計	5,565	46.3	32.8	31.8	24.5	20.4	17.0	15.8	14.7	13.4	10.8	3.2	0.8	9.3	2.7
【従業員規模】															
10人未満	1,364	44.5	30.1	23.9	14.7	11.1	12.4	10.4	18.9	15.0	7.6	2.4	0.7	14.7	4.3
10～30人未満	2,315	48.6	30.6	33.8	22.3	19.7	16.2	15.3	14.8	14.1	9.3	3.4	1.0	9.1	2.5
30～100人未満	1,340	46.8	36.9	35.4	32.3	28.3	22.1	21.2	11.9	11.9	13.7	3.6	0.7	5.5	1.0
100～300人未満	337	40.7	41.8	38.0	41.2	30.3	22.3	20.2	9.2	11.3	18.1	3.0	0.9	4.5	1.2
300人以上	85	41.2	47.1	38.8	58.8	38.8	18.8	25.9	16.5	3.5	27.1	5.9	0.0	3.5	0.0

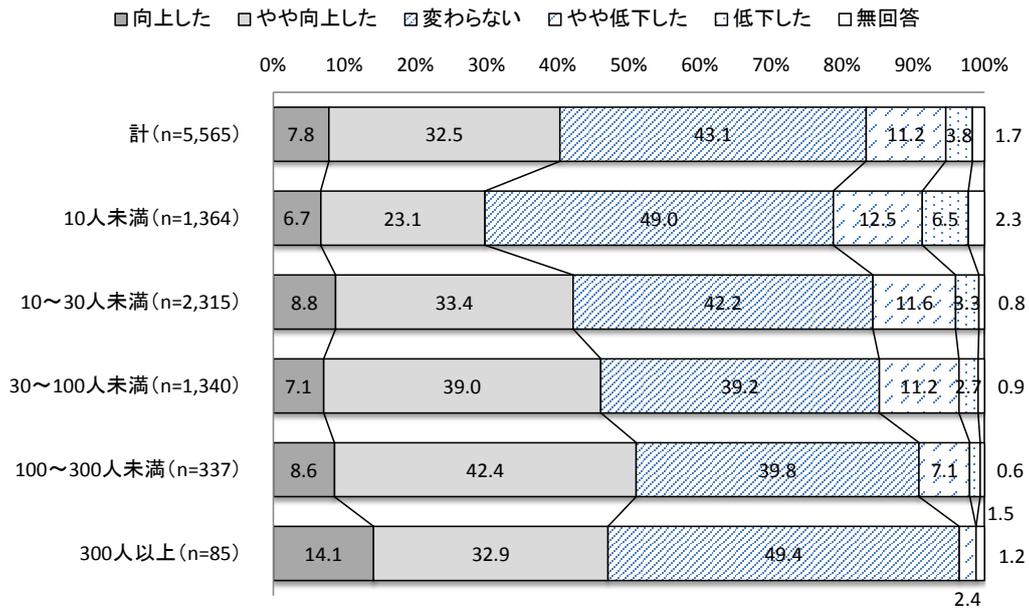
《3》労働生産性の向上に向けた取り組み

1. 3年前と比べた労働生産性の変化

自社の労働生産性が3年前と比べて、どう変化したか尋ねたところ、「変わらない」とする企業割合が43.1%と最も高いものの、向上した（「向上した」＋「やや向上した」）とする企業が4割（計40.3%）を超えた（図表3-1）。規模別にみると、向上した（「向上した」＋「やや向上した」）とする企業の割合はおおむね、規模が大きい企業ほど高くなっている。

図表 3-1 3年前と比べた労働生産性の変化

（単位：％）

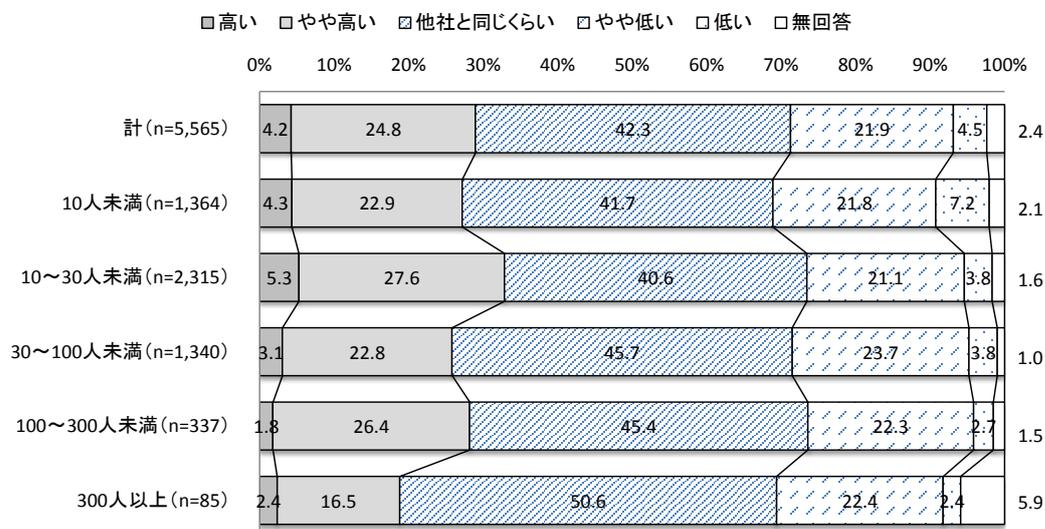


2. 同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性

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尋ねたところ、高い（「高い」＋「やや高い」）とする企業がほぼ約3割（計29.0%）で、「他社と同じくらい」が42.3%などとなっている（図表3-2）。

図表 3-2 同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性の高さ

（単位：％）



ものづくり人材の育成・能力開発の方針別にみると、「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」との方針をもつ企業において、労働生産性が高い（「高い」＋「やや高い」）とする割合（計 35.0%）が最も高く、一方、「特に方針を定めていない」企業は最も低い割合（計 17.2%）となっている（図表 3-3）。

図表 3-3 人材育成・能力開発の方針別にみた同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性の高さ

（単位：％）

	n	高い	やや高い	他社と同じくらい	やや低い	低い	無回答
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	2,229	6.5	28.5	39.6	18.5	4.5	2.3
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	1,639	4.9	28.5	40.6	20.7	2.8	2.4
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	820	3.1	23.1	44.2	23.6	4.0	2.0
特に方針を定めていない	52	2.3	14.9	45.0	25.7	9.8	2.3

また、人材育成・能力開発の取り組みにおいて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」）との間で、労働生産性が高い（「高い」＋「やや高い」）とする企業割合を比べると、成果があがっている企業の方が 15 ポイント以上、割合が高かった（図表 3-4）。

図表 3-4 人材育成・能力開発の成果別にみた同業同規模の他社と比べた自社の労働生産性の高さ

（単位：％）

	n	高い	やや高い	他社と同じくらい	やや低い	低い	無回答
成果があがっている計	3,304	5.6	30.0	43.2	16.6	2.5	2.1
成果があがっていない計	1,973	2.0	17.0	40.1	31.3	7.8	1.8

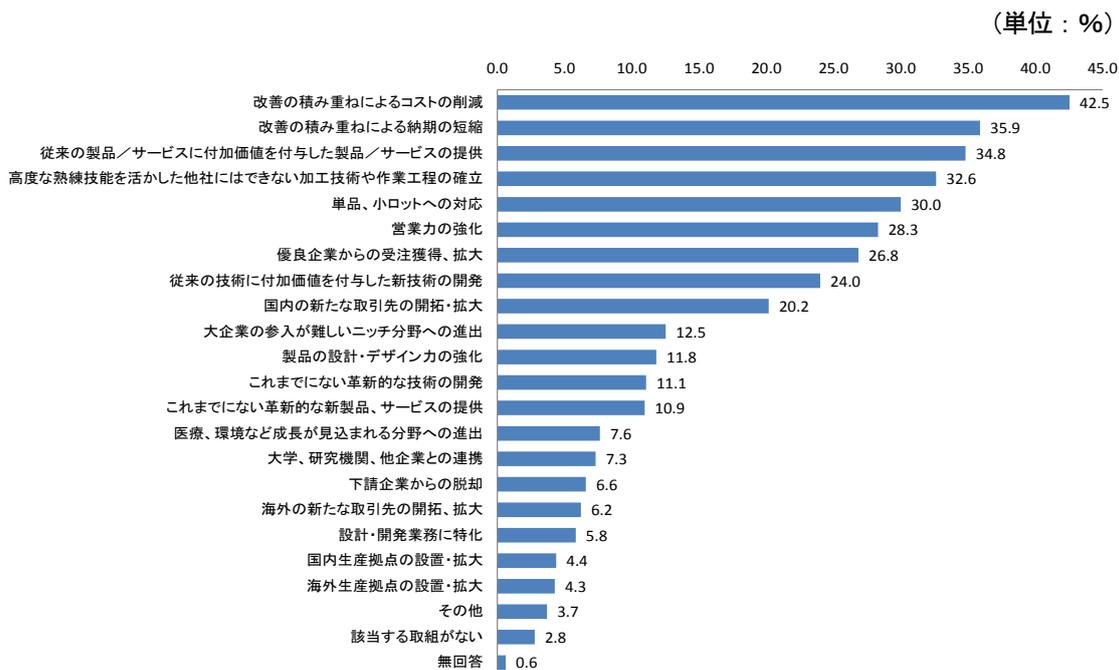
注) 成果があがっている計＝「成果があがっている」＋「ある程度成果があがっている」、

成果があがっていない計＝「あまり成果があがっていない」＋「成果があがっていない」

3. 生産性向上など自社の競争力強化に向けて実施している取り組み

生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組みを尋ねたところ（複数回答）、最も回答割合が高かったのは「改善の積み重ねによるコストの削減」（42.5%）で、次いで「改善の積み重ねによる納期の短縮」（35.9%）、「従来の製品/サービスに付加価値を付与した製品/サービスの提供」（34.8%）、「高度な熟練技能を活かした他者にはできない加工技術や作業工程の確立」（32.6%）などの順で回答割合が高かった（図表 3-5）。

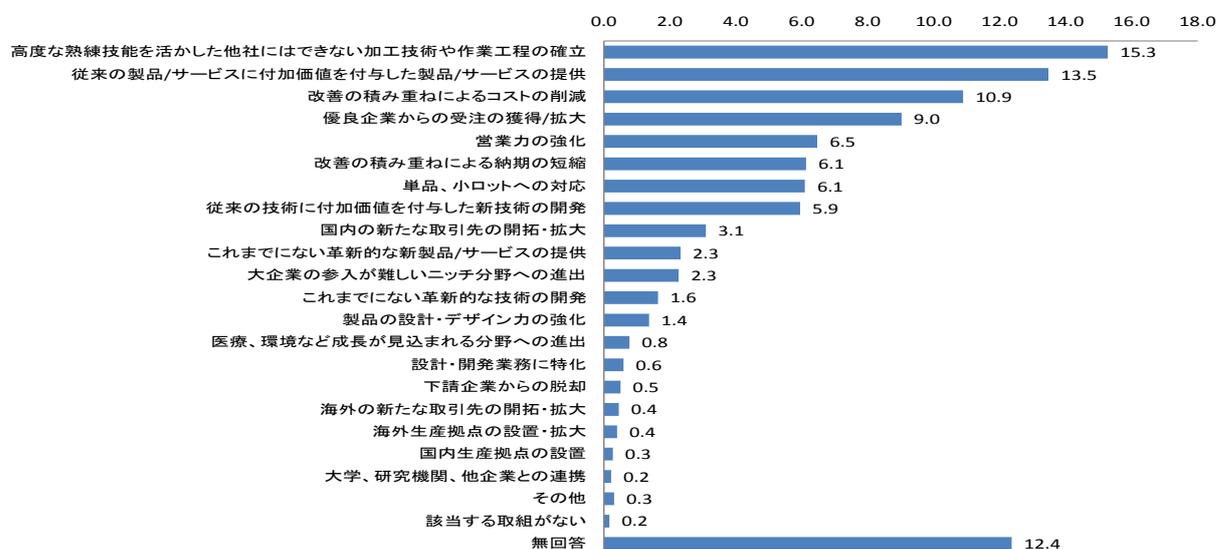
図表 3-5 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組み（複数回答 n=5, 565）



生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組みとして選択した項目の中から、売上に最も貢献している項目を1つ選んでもらったところ、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」(15.3%)が最も回答割合が高く、次いで「従来の製品/サービスに付加価値を付与した製品/サービスの提供」(13.5%)が入り、「改善の積み重ねによるコストの削減」(10.9%)が3番目に回答割合が高かった(図表 3-6)。

上位3項目のみ、規模別にみると、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」は、おおむね規模が小さい企業ほど回答割合が高い(次頁の表)。一方、「従来の製品/サービスに付加価値を付与した製品/サービスの提供」と「改善の積み重ねによるコストの削減」では、規模が大きくなるほど回答割合が高くなっている。

図表 3-6 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組みのうち、売上に最も貢献しているもの (SA、n=5, 565) (単位：%)



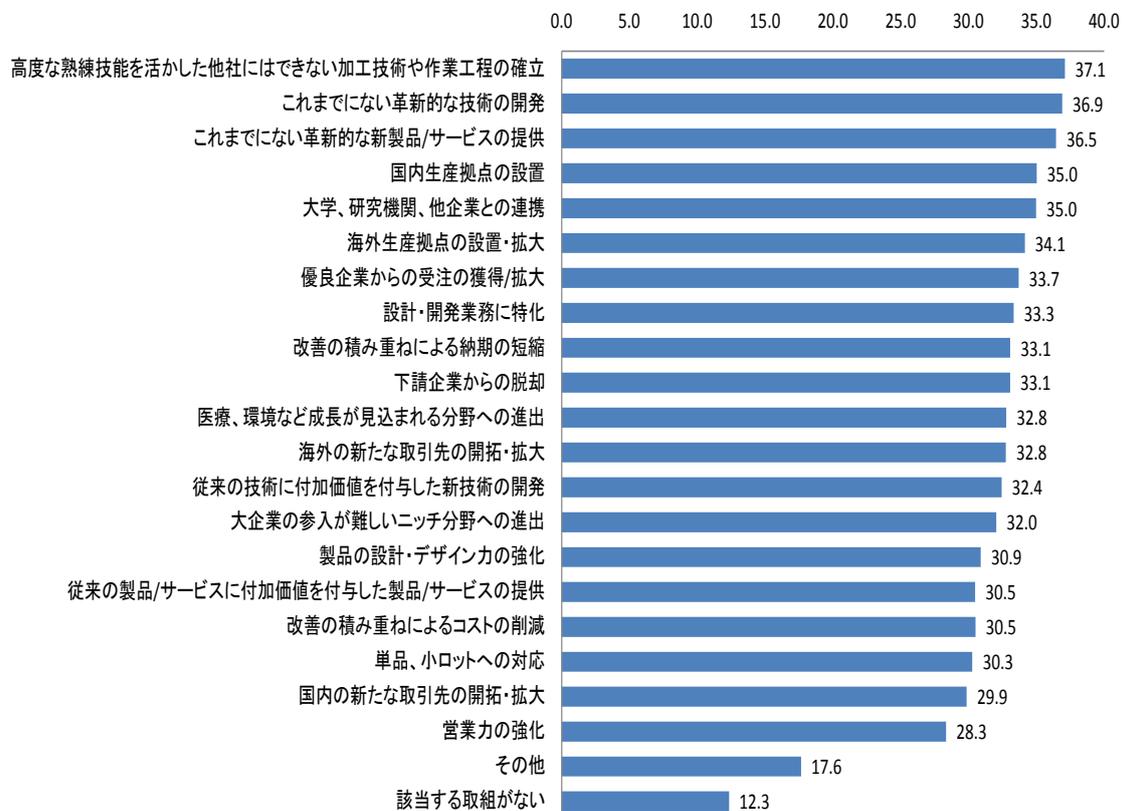
<上位3項目のみ 企業規模別>

	n	なか いし 工加 程工 の技 確術 立や 作は 業で き活	高 度な 熟練 技能 を活 かす	従 来製 品の 提供 ／ 価値 ／ サー ビス の付 加	改 善の 積み 重ね によ る削 減
計	5,565	15.3	13.5	10.9	
【従業員規模】					
10人未満	1,364	15.5	11.7	7.4	
10～30人未満	2,315	16.6	13.4	10.2	
30～100人未満	1,340	14.2	14.8	13.1	
100～300人未満	337	12.2	16.3	19.3	
300人以上	85	11.8	20.0	21.2	

4. 競争力強化に向けた取り組み別にみた労働生産性の状況

競争力強化に向けて実施している取り組み別に、同業同規模の他社と比べて自社の労働生産性が高いと考える企業の割合をみると、生産性が高い（「高い」＋「やや高い」とする企業割合が最も高かったのは「高度な熟練技能を活かした他者にはできない加工技術や作業工程の確立」を実施している企業（37.1％）で、次いで、「これまででない革新的な技術の開発」（36.9％）、「これまででない革新的な新製品／サービスの提供」（36.5％）などの順で高かった（図表3-7）。

図表3-7 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組み別にみた、自社の労働生産性が高い（「高い」＋「やや高い」と考える企業割合）（単位：％）

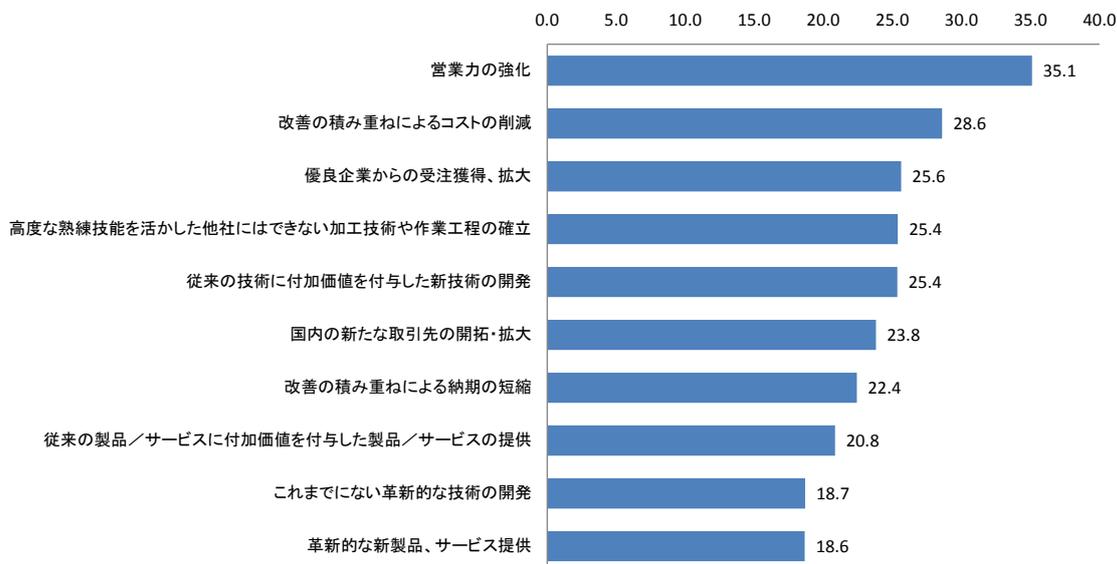


5. 今後、自社が成長する上で必要と思われる取り組み

競争力強化に向けて実施している取り組みに関する設問と同じ選択肢(図表 3-5 参照)で、今後、自社が成長する上で必要と思われる取り組みを尋ねたところ(複数回答)、「営業力の強化」(35.1%)が最も回答割合が高く、次いで「改善の積み重ねによるコストの削減」(28.6%)、「優良企業からの受注獲得、拡大」(25.6%)などの順で回答割合が高かった(図表 3-8)。

図表 3-8 今後、自社が成長する上で必要と思われる取り組み

(複数回答、回答割合が高かった上位 10 項目だけでグラフを作成 n=5,565) (単位: %)



6. 今後、自社が成長する上で、重要な役割を果たす人材

今後、自社が成長する上で、重要な役割を果たす人材(ものづくり人材を含む全従業員が対象)を尋ねたところ(複数回答)、「工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層」(53.8%)を半数以上の企業があげ、最も回答割合が高く、次いで「生産現場の監督ができるリーダー的技能者」(48.7%)、「複数の工程を担える多能工」(42.5%)などの順で高い(図表 3-9)。

図表 3-9 今後、自社が成長する上で重要な役割を果たす人材(複数回答)

(単位: %)

	n	工場管理・作業者の指導ができる工場管理者層	生産現場の監督ができるリーダー的技能者	複数の工程を担える多能工	高精度の加工・組立ができる熟練技能者	生産管理(工程管理、原価管理)職	製造方法・生産システムの改善が担える生産技術職	国内営業職	新製品開発ができる研究職・開発職	経営トップ層	経営企画職	海外営業職	その他	無回答
計	5,565	53.8	48.7	42.5	33.3	32.8	29.7	24.7	22.0	11.9	10.0	6.6	1.3	1.7
【従業員規模】														
10人未満	1,364	37.6	31.0	41.9	36.2	17.8	17.7	18.4	16.5	7.6	6.0	3.4	2.4	3.2
10~30人未満	2,315	55.4	49.8	41.6	35.5	31.2	26.2	24.4	19.9	10.8	7.9	4.8	1.1	1.1
30~100人未満	1,340	65.4	62.1	44.3	29.0	45.5	39.9	30.2	25.3	16.5	14.2	8.7	0.5	0.4
100~300人未満	337	64.1	60.8	47.8	26.4	51.9	56.7	30.9	39.8	16.3	17.8	18.1	0.3	0.6
300人以上	85	63.5	69.4	57.6	32.9	52.9	61.2	29.4	54.1	27.1	42.4	25.9	0.0	0.0

7. ICT（情報通信技術）化の取り組み

（１）どのような面でICT化を進めているか、活用を検討中か

どのような面でICT化を進めているか、もしくは活用を検討中か尋ねたところ（複数回答）、「受・発注管理」（36.6%）が最も回答割合が高く、「ICT化を進めていない」（30.8%）を除けば「生産管理」（29.2%）が次いで高かった（図表 3-10）。規模別にみると、10人未満では44.2%、10～30人未満では31.1%の企業が「ICT化を進めていない」と回答した。

図表 3-10 どのような面でICT（情報通信技術）化を進めているか、もしくは、活用を検討中か
（複数回答）（単位：%）

	n	設計段階	製造段階	生産管理	品質管理	コスト管理	受・発注管理	工場間のネットワーク化	製品市場に関する情報の収集	その他	ICT化を進めていない	無回答
	5,565	17.6	16.6	29.2	15.1	14.1	36.6	13.1	11.6	0.5	30.8	2.8
【従業員規模】												
10人未満	1,364	16.1	12.4	13.3	9.4	8.4	22.3	7.3	11.9	0.4	44.2	3.4
10～30人未満	2,315	17.9	16.4	26.7	15.7	13.5	36.3	11.0	12.0	0.5	31.1	2.2
30～100人未満	1,340	17.7	19.1	42.2	16.9	17.7	46.5	16.1	11.0	0.4	23.1	1.6
100～300人未満	337	20.2	19.6	52.5	21.1	21.1	55.8	30.6	10.1	0.6	13.9	1.5
300人以上	85	34.1	37.6	63.5	36.5	36.5	60.0	55.3	18.8	1.2	8.2	1.2

（２）ICT化を実施する場合の課題

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」（41.9%）を4割の企業があげ、最も割合が高く、「ノウハウの不足」（34.3%）が続いた（図表 3-11）。

図表 3-11 ICT化を実施する場合の課題（複数回答）（単位：%）

	n	人材の不足	ノウハウの不足	予算の不足	他に優先する課題がある	効果がわからない	その他	特に課題はない	無回答
計	5,565	41.9	34.3	33.2	18.8	14.9	1.1	15.9	3.4
【従業員規模】									
10人未満	1,364	36.5	27.3	30.3	17.4	15.3	1.2	20.5	4.3
10～30人未満	2,315	40.1	34.4	32.7	19.2	16.4	1.3	16.5	2.9
30～100人未満	1,340	47.2	39.3	37.8	19.2	13.4	0.9	11.6	1.7
100～300人未満	337	51.9	41.2	32.0	20.5	12.5	1.2	10.1	2.1
300人以上	85	60.0	47.1	43.5	27.1	8.2	0.0	15.3	1.2

8. 効率的な働き方に向けた取り組み

効率的な働き方に向け、行っている取り組みを尋ねたところ（複数回答）、「働きやすい作業環境の整備」（52.9%）が最も回答割合が高く、「使いやすい機器・設備等の導入」（44.0%）や「残業の抑制」（41.9%）をあげる企業も4割以上に及んだ（図表3-12）。

図表3-12 効率的な働き方に向けた取り組み(複数回答)

(単位:%)

	n	働きやすい作業環境の整備	使いやすい機器・設備等の導入	残業の抑制	休日の増加や休暇取得の促進	柔軟な勤務シフトや勤務時間の設定	成果や業績を基本とする処遇制度	直接雇用の非正社員の活用	派遣社員などの外部社員の活用	職場外でも仕事をできるようにする モバイル機器の導入	多様な人材の活用(ダイバーシティ人材マネジメント)	在宅ワークの導入	サテライトオフィスの活用	その他	特に取組んでいることはない	無回答
計	5,565	52.9	44.0	41.9	22.1	16.4	14.7	13.7	12.1	3.3	1.9	1.0	0.3	0.6	9.8	2.1
【従業員規模】																
10人未満	1,364	43.9	37.9	36.7	21.8	18.5	8.3	7.1	4.5	2.6	1.2	1.2	0.4	0.4	18.0	1.5
10~30人未満	2,315	54.8	48.2	39.8	21.7	14.3	13.9	12.8	8.8	2.7	1.3	0.6	0.1	0.6	8.7	1.5
30~100人未満	1,340	57.8	45.8	47.2	20.8	16.4	19.5	18.5	19.2	2.8	1.9	1.1	0.4	0.5	5.7	1.1
100~300人未満	337	64.7	43.9	53.4	28.8	21.1	24.9	23.4	31.2	8.6	6.5	1.5	0.0	0.9	3.6	0.6
300人以上	85	58.8	32.9	72.9	42.4	27.1	32.9	35.3	47.1	16.5	10.6	3.5	0.0	0.0	0.0	2.4

<回答企業の属性>

	合計(n)	5,565
業種	プラスチック製品製造業	13.0
	鉄鋼業	4.6
	非鉄金属製造業	4.3
	金属製品製造業	30.6
	はん用機械器具製造業	2.4
	生産用機械器具製造業	9.8
	業務用機械器具製造業	4.9
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	4.2
	電気機械器具製造業	10.9
	情報通信機械器具製造業	0.8
	輸送用機械器具製造業	9.5
	その他	5.0
	主力製品の形態	素材製造
単一部品製造		10.6
ユニット部品製造		18.4
部品等の加工		26.5
最終製品(自社ブランド)の製造		19.1
最終製品(自社ブランド以外)の製造		10.0
その他		4.4
無回答		2.9
従業員数	10人未満	24.5
	10~30人未満	41.6
	30~100人未満	24.1
	100~300人未満	6.1
	300人以上	1.5
	無回答	2.2

本社所在地	北海道	2.0
	東北	5.7
	関東	30.3
	甲信越	29.1
	近畿	19.6
	中国	5.6
	四国	2.4
	九州・沖縄	5.2
	不明	0.1
業務範囲	製品開発・設計、生産・加工をほぼ一貫して行う	22.9
	製品開発・設計のみ行う	1.2
	製品開発・設計中心で生産・加工は一部のみ行う	3.9
	設計、生産・加工を行う	15.0
	生産・加工のみを行う	42.1
	自ら生産・加工を行うとともに生産・加工について、他企業間の調整も行う	9.8
	その他	2.9
	無回答	2.2
年間売上高の比較	大幅に増加(15%以上)	12.1
	増加(5%以上15%未満)	20.3
	ほぼ横ばい(5%未満の増減)	30.8
	減少(5%以上15%未満)	15.1
	大幅に減少(15%以上)	8.8
	無回答	12.9
3年間営業利益の比較	大幅に増加(15%以上)	15.0
	増加(5%以上15%未満)	15.3
	ほぼ横ばい(5%未満の増減)	25.0
	減少(5%以上15%未満)	12.0
	大幅に減少(15%以上)	15.6
	無回答	17.0