

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）に対応した

人材の確保・育成や働き方に関する調査

— アンケート調査へのご協力のお願い —

本調査は、ものづくり産業におけるDXの浸透とそれに対応する働き方、人材の確保・育成に向けた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 (<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、令和2（2020）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、令和2（2020）年12月16日（水）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。
8. 調査実施にあたっては、調査票等を介した感染リスク対策として、印刷・封入作業にあたる調査会社等の作業担当者に対し、作業前の手洗い・消毒、作業中のマスク着用を義務付ける等、感染リスクを最小限にとどめる対策を徹底しています。

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> **0120-972-916**

(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 : chosai@ntc-ltd.com

HP アドレス : <https://www.ntc-ltd.com/>



【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：阿部、原田）

【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、郡司）

★用語の定義 本調査票では、以下のとおり定義します。

DX ：デジタルトランスフォーメーション。自社の成長や競争力強化、新たな付加価値の創生に向け、デジタル技術の活用を前提にした経営戦略の構築や、ものづくりを含めた社内業務にデジタル技術を組み込んでいくこと。
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）。
ものづくり人材 ：技能系社員、技術系社員の総称（特にことわりがない設問では、正社員のこと）。
技能系社員 ：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。
技術系社員 ：(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。

I. デジタル技術の活用状況

問1 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○）。

	コロナ以前から活用している	コロナを契機に活用している	活用を検討中	活用していないし、活用する予定もない	該当する工程・活動がない
a. 開発・設計・実験	1	2	3	4	5
b. 製造	1	2	3	4	5
c. 生産管理	1	2	3	4	5
d. 品質管理	1	2	3	4	5
e. コスト管理	1	2	3	4	5
f. 受・発注管理、在庫管理	1	2	3	4	5
g. 設備間のネットワーク化	1	2	3	4	5
h. 取引先とのネットワーク化	1	2	3	4	5
i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	1	2	3	4	5
j. 生産現場の安全衛生管理	1	2	3	4	5

<a～jの「1」「2」「3」で、1つでも○を付けた場合は、付問1-1、付問1-2、付問1-3、付問1-4をお答えください。○が1つもない場合は問2（P.4）へお進みください>

付問1-1 貴社において、デジタル技術を活用できる人材（※）の配置が求められているのは、どの工程・活動ですか（あてはまるものすべてに○）。

※デジタル技術の導入、利用、活用を担う人材

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1 開発・設計・実験 | 7 設備間のネットワーク化 |
| 2 製造 | 8 取引先とのネットワーク化 |
| 3 生産管理 | 9 顧客や製品市場に関する情報の収集 |
| 4 品質管理 | 10 生産現場の安全衛生管理 |
| 5 コスト管理 | 11 人材の配置は必要ない |
| 6 受・発注管理、在庫管理 | |

付問 1-2 デジタル技術を活用するのはどのような理由からですか。また、活用を検討している場合、どのようなことを狙いとしていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | | | |
|----|------------------------------|----|-----------------------------|
| 1 | 開発・製造等のリードタイムの削減 | 11 | 市場調査能力の向上 |
| 2 | 高品質のものの製造 | 12 | 人材の最適配置 |
| 3 | 生産態勢の安定 | 13 | 安全に仕事・作業ができる環境の整備 |
| 4 | 在庫管理の効率化 | 14 | 作業負担の軽減や作業効率の改善 |
| 5 | 不良率の低下 | 15 | 労働時間の短縮や休暇・休日の増加 |
| 6 | 新製品開発や新技術開発がしやすくなる | 16 | 社内コミュニケーションの円滑化 |
| 7 | 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） | 17 | 取引先など社外コミュニケーションの円滑化 |
| 8 | ベテラン技術の見える化・データ化による技能伝承の円滑化 | 18 | 新型コロナウイルス感染症拡大とその後の社会変化への対応 |
| 9 | 人手不足の解消 | 19 | その他（具体的に： _____） |
| 10 | 顧客への細やかな対応や迅速な対応 | 20 | 理由は特になし／狙いは特になし |

付問 1-3 デジタル技術の活用を進めるにあたり、先導的な役割を果たしたのはどういった社員ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | | | |
|---|--------------------------|---|----------------------|
| 1 | 経営トップ | 5 | 社内で特にデジタル技術に精通した社員 |
| 2 | 工場長やデジタル技術を利用・活用した部門のトップ | 6 | 社外人材（導入作業を委託した発注先含む） |
| 3 | デジタル技術を利用・活用した部門のリーダー社員 | 7 | その他（具体的に： _____） |
| 4 | 現場のものづくり人材 | 8 | そうした社員はいない |

付問 1-4 デジタル技術を活用した工程・活動において、ものづくり人材の配置や異動で何か変化はありましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | | | |
|---|-------------------------------|----|--------------------------|
| 1 | そのままの人員配置で、業務効率や成果が上がった | 8 | 活用した工程・活動の社員が休暇をとりやすくなった |
| 2 | 新事業に人員を配置することができた | 9 | 女性を配置しやすくなった |
| 3 | 他部門の同じ職種（既存の事業）に人員を配置することができた | 10 | 高齢者を配置しやすくなった |
| 4 | 別の職種（既存の事業）に人員を配置することができた | 11 | 経験の浅い社員や若手を配置しやすくなった |
| 5 | 人員削減があった（希望退職募集など） | 12 | その他（具体的に： _____） |
| 6 | 全体的な労働時間が減少した | 13 | 変化は特になかった |
| 7 | 新たな勤務体制を構築できるようになった（シフトの見直し等） | | |

<ここからすべての企業が回答>

問2 貴社の主力製品の製造にあたって、①中核となる作業内容は何か(あてはまるものすべてに○)。また、①で○を付けた中核となる作業内容の、②5年後の見通しについて、考えられるものすべてに○をつけてください。

	①主力製品の製造にあたって中核となる作業内容	②5年後の見通し						
		能 が 必 要	今 ま で 通 じ ま す	期 間 が 短 く な る	技 能 習 得	機 械 に 代 替 さ れ る	デ ジ タ ル 技 術 に 代 替 さ れ る	外 注 化 さ れ る
製罐・溶接・板金	1	1	2	3	4	5	6	7
プレス加工	2	1	2	3	4	5	6	7
鑄造・ダイキャスト	3	1	2	3	4	5	6	7
鍛造	4	1	2	3	4	5	6	7
圧延・伸線・引き抜き	5	1	2	3	4	5	6	7
切削	6	1	2	3	4	5	6	7
研磨	7	1	2	3	4	5	6	7
熱処理	8	1	2	3	4	5	6	7
メッキ	9	1	2	3	4	5	6	7
表面処理	10	1	2	3	4	5	6	7
塗装	11	1	2	3	4	5	6	7
射出成型・圧縮成型 ・押出成型	12	1	2	3	4	5	6	7
半田付け	13	1	2	3	4	5	6	7
機械組立・仕上げ	14	1	2	3	4	5	6	7
電気・電子組立	15	1	2	3	4	5	6	7
測定・検査	16	1	2	3	4	5	6	7
1～16の中にはない	17							

<問2の②の「3」、「4」で、1つでも○を付けた場合は、付問2-1をお答えください。○が1つもない場合は問3 (P.5) へお進みください>

付問 2-1 貴社の主力製品の製造にあたって中核となる作業内容が機械やデジタル技術に代替された場合、その作業を担当しているものづくり人材には、能力の面においてどのようなことが求められるようになると思いますか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 デジタル技術を活かすための能力を身につける
- 2 作業内容をこなすために今もっている能力のレベルをさらに向上させる
- 3 機械やデジタルへの代替にかかわらず、今の能力レベルを維持する
- 4 他の作業内容をこなす能力を身につける
- 5 ものづくり以外の作業内容をこなす能力を身につける
- 6 特に求められることはない

問3 デジタル技術の活用を進めていくための社内での取り組みとして、重要なものはどれだと思いますか（あてはまるものすべてに○）。また、そのうち最も重要だと思うものの番号を枠内にお書きください。

1 経営層のデジタル技術活用に向けた理解の促進	7 デジタル人材の確保・育成に向けた専門部署や担当者の設置
2 デジタル技術活用方針の策定や明確化	8 デジタル技術に関する知識や技術を持つ社内人材の把握
3 デジタル技術活用を推進する専門部署の設置	9 デジタル人材を処遇するための処遇制度の変更や新制度の創設
4 社員のデジタル技術活用促進に向けた意識改革	10 その他（具体的に： ）
5 会社が必要とするデジタル技術活用の要件の明確化	11 重要だと思うものは特にない
6 デジタル技術の習得・スキル向上に向けた人材育成プログラムの新設・見直し	

○を付けたなかで、最も重要だと思うものは・・・ （番号を1つ記入）

問4 貴社では、デジタル技術を活用していく上で、何が課題となりますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|---|
| 1 デジタル技術導入にかかる予算の不足 | 7 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成のためのノウハウの不足 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 2 デジタル技術導入にかかるノウハウの不足 | 8 他に優先する課題がある |
| 3 デジタル技術導入の効果がわからない | 9 デジタル技術を活用する際の政策・制度面での支援が不足している |
| 4 経営ビジョンや戦略がない | 10 デジタル技術を導入することで現在のものづくり人材の仕事がなくなる（縮小する）おそれがある |
| 5 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足 | 11 その他（具体的に： ） |
| 6 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の確保・育成のための予算の不足 | 12 特に課題はない |

<問4で「2」を選択した場合は付問4-1をお答えください>

付問4-1 貴社の場合、導入のノウハウに精通すべき社員層をあげるとすれば、どれがあてはまりますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| 1 経営トップ | 5 社内で特にデジタル技術に精通した社員 |
| 2 工場長やデジタル技術を利用・活用した部門のトップ | 6 社外人材（導入作業を委託した発注先含む） |
| 3 デジタル技術を利用・活用した部門のリーダー社員 | 7 その他（具体的に： ） |
| 4 現場のものづくり人材 | 8 特にない |

II. DXに対応した人材育成・能力開発の取り組みについて

問5 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6へ進む

＜「1」、「2」、「3」のいずれかを選択した場合は付問5-1をお答えください＞

付問5-1 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6 貴社では、ものづくり人材の育成・能力開発を目的として、どのような取り組み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 | 9 新規の業務にチャレンジさせる |
| 2 会社の人材育成方針を説明する | 10 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 | 11 課題を与えて、解決策を検討させている |
| 4 日常業務の中で上司や先輩が指導する | 12 目指すべき仕事や役割を示している |
| 5 身につけるべき知識や技能を示す | 13 OFF-JT（※）を実施している |
| 6 業務時間内にベテランが伝承すべき技能・技術について指導・訓練する | 14 自己啓発活動（※）を支援している |
| 7 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 | 15 その他(具体的に: _____) |
| 8 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 | 16 1～15のような取り組みは実施していない |

※OFF-JT: 会社の責による、外部セミナーや講習への参加、外部の実務訓練への参加など職場を離れた教育訓練。
※自己啓発活動: 通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、社員が自発的に行う職業能力開発・向上のための活動

＜問6で「13」を選択した場合は次頁の付問6-1、「14」を選択した場合は次頁の付問6-2をお答えください＞

<問6で「13」を選択した場合のみ回答>

付問 6-1 デジタル技術に特化した内容のOFF-JTを実施していますか。実施しているOFF-JTの内容として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 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 IT 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 |
| 5 一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得 | |

<問6で「14」を選択した場合のみ回答>

付問 6-2 実施しているのはどのような自己啓発活動に対する支援ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 受講料などの金銭的支援 | 6 就業時間の配慮 |
| 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助 | 7 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供 |
| 3 資格等を取得した際の手当や一時金の支給 | 8 その他（具体的に：) |
| 4 個々の自己啓発実績を人事部で把握・記録 | 9 特に支援を行っていない |
| 5 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与 | |

<ここからすべての企業が回答>

問7 貴社では、ものづくり人材の育成、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 技能伝承のための仕組みの整備 | 8 技能を向上させた者に対する手当等の支給 |
| 2 チューター制度・メンター制度（※）の導入 | 9 優れた技能を持った技能者の顕彰・報奨 |
| 3 個人ごとの育成計画の作成 | 10 実力・能力重視の昇進・昇格 |
| 4 自社の技能マップ（※）の作成 | 11 技能大会の開催等社内の技能尊重風土の醸成 |
| 5 社内検定など能力評価制度の導入 | 12 社費留学制度の整備 |
| 6 改善提案の奨励 | 13 その他（具体的に：) |
| 7 小集団活動やQCサークルの奨励 | 14 特に何も行っていない |

※**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

※**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

※**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8 ものづくり人材の育成・能力開発の取り組みは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 貴社では、デジタル技術の活用に向けたものづくり人材の確保に向け、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
- 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10へ進む
- 6 その他（具体的に： ） →問10へ進む
- 7 デジタル技術を活用しないので確保する必要はない →問11へ進む

<問9で「1」を選択した場合は付問9-1、付問9-2、付問9-2-1、「2」～「4」を選択した場合は付問9-2、付問9-2-1をお答えください>

付問9-1 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 社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9-2へ進む）

付問9-2 どのような分野のデジタル技術に精通したものづくり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 プログラミング | 7 通信技術 |
| 2 CAD/CAM | 8 IoT |
| 3 生産管理システム | 9 AI |
| 4 ロボット | 10 その他（具体的に： ） |
| 5 RPA | 11 特に分野を定めていない |
| 6 制御技術 | |

付問9-2-1 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 |

問10 デジタル技術を活用したり、導入において先導的な役割を果たすことができる人材に必要なことは、何だと考えますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 会社の経営方針やものづくり方針を理解している
- 2 会社が置かれた経営環境や事業環境を理解している
- 3 自社が保有する技術や製品について熟知している
- 4 自社が保有する設備・装置や、担当する工程（開発・設計、製造、品質管理等）での仕事を熟知している
- 5 デジタル技術を応用した、他社で開発された製品・サービスを高度に使いこなせる
- 6 自身でプログラミング、システム開発ができる
- 7 デジタル技術を自社の事業で活用・応用できる能力（生産性向上、技術革新など）
- 8 デジタル技術で収集したデータを分析できる
- 9 経営能力や管理能力がある
- 10 新しいことを発想したり積極的に情報収集・学習する姿勢をもつ
- 11 コミュニケーション能力がある
- 12 同僚や部下を指導する能力がある
- 13 その他（具体的に： _____）
- 14 必要なことは特にない

＜ここからすべての企業が回答＞

問11 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、自社のものづくり人材にも受講させてみたいと思いますか（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 2 貴社の主力製品の製造にあたって、現在、ものの製造に直接携わる技能系正社員にとって鍵となっている技能は何ですか。5年後の見通しと併せてお答えください（それぞれあてはまるものすべてに○）。

	現在 ↓	5年後 ↓
高度に卓越した熟練技能	1	1
多工程を処理する技能	2	2
設備の保全や改善の知識・技能	3	3
生産工程を改善する知識・技能	4	4
組立・調整の技能	5	5
自動機の段取り替えをする技能	6	6
NC機やMCのプログラミング	7	7
品質管理や検査・試験の知識・技能	8	8
デジタル技術を組み込んだ設備・機器等を利用する知識	9	9
その他（具体的に： ）	10	10
特になし	11	11

問 1 3 貴社の主力製品の製造にあたって、現在、研究・開発、生産管理、品質管理などを担当する技術系正社員にとって鍵となっている技能は何ですか。また、5年後の見通しと併せてお答えください（それぞれあてはまるものすべてに○）。

	現在 ↓	5年後 ↓
特定の技術に関する高度な専門知識	1	1
複数の技術に関する幅広い知識	2	2
設計・開発能力	3	3
製品の企画・構想段階から問題点を把握し、改善提案を行うコンサルティング能力	4	4
革新的技術を創造していく能力	5	5
プロジェクト管理能力	6	6
生産の最適化のための生産技術	7	7
工程管理に関する知識	8	8
生産設備の保守・管理技術	9	9
デジタル技術をものづくり現場等へ導入・活用していく能力	10	10
その他（具体的に： ）	11	11
特になし	12	12

Ⅲ. 新型コロナウイルス感染症の拡大の全社的な影響について

※製造部門に限らず、全社レベルでお答えください

問 1 4 新型コロナウイルス感染症の拡大は、貴社の業績にどのような影響を与えていますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 向上した 2 やや向上した 3 影響はない 4 やや悪化した 5 悪化した

問 1 5 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、貴社は雇用調整施策としてどのようなことを実施しましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1 一時休業 | 9 出向・転籍 |
| 2 生産調整（減産・生産停止など） | 10 正社員の解雇や希望退職 |
| 3 勤務体制（シフト）の変更 | 11 パートなど非正社員の雇い止め |
| 4 残業の抑制・停止 | 12 派遣、個人請負など外部人材の契約終了 |
| 5 所定内労働時間の短縮 | 13 定年後再雇用の辞退要請 |
| 6 新卒採用の抑制・中止 | 14 下請・外注の削減 |
| 7 中途採用の削減・中止 | 15 その他（具体的に： _____） |
| 8 事業所間の配置転換 | 16 特に実施していない |

問 1 6 新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、貴社は人事労務管理の施策としてどのようなことを実施しましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1 リモートワーク（※）の導入・活用 | 7 評価の進め方や制度の見直し |
| 2 時差通勤・フレックスタイム制の導入・活用 | 8 役割や職務の明確化 |
| 3 通勤手段の柔軟化（電車→自家用車など） | 9 採用活動方法（説明会、面接など）の見直し |
| 4 出張の禁止・制限 | 10 その他（具体的に： _____） |
| 5 転勤の廃止・制限 | 11 特に実施していない |
| 6 通勤手当の廃止・見直し | |

※リモートワーク：自宅勤務を含めて、普段の職場以外で勤務すること

＜問 1 6 で「1」を選択した場合は付問 16-1、付問 16-2、付問 16-3 をお答えください＞

付問 16-1 どの部門でリモートワークを導入・活用していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1 事務部門（総務・経理） | 5 設計・開発・研究部門 |
| 2 営業・販売部門 | 6 製造部門（工場の生産現場） |
| 3 広報部門 | 7 その他（具体的に： _____） |
| 4 調達部門 | |

付問 16-2 リモートワークを活用するうえで、どのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1 従業員同士のコミュニケーションが希薄になっている | 8 労働時間が長くなりがちである |
| 2 従業員の人事・業績評価が難しい | 9 チームで行う業務に馴染まない |
| 3 従業員の仕事の進捗管理が難しい | 10 資料が手元になく仕事がしづらい |
| 4 従業員の新たな仕事の機会が少なくなった
り、仕事の幅が狭くなる | 11 十分な通信機器・環境を確保できていない |
| 5 上司が部下の教育・指導をしづらい | 12 特定の部門での導入が難しい
（部門名： _____） |
| 6 従業員の会社への帰属意識が低下している | 13 その他（ _____） |
| 7 従業員の仕事はかどっていない | 14 特に課題はない |

（回答後は次頁の付問 16-3 へ進む）

付問 16-3 付問 16-2 で○をつけた課題を解決するために、どのようなことを行っていますか。簡潔にご記入ください。

[]

問 17 新型コロナウイルス感染症の拡大による貴社のものづくり人材の育成・能力開発への影響として、どのようなことが考えられますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1 よりOJTを重視するようになる | 6 オンラインを活用した研修が増える |
| 2 よりOFF-JTを重視するようになる | 7 個人の仕事の範囲や役割が明確になる |
| 3 より自己啓発を重視するようになる | 8 デジタル技術習得のための研修が増える |
| 4 より個人にあった内容の研修や教育が増える | 9 その他（以下の欄に具体的に記入） |
| 5 作業手順書やマニュアルの整備が進む | 10 人材育成・能力開発への影響は特にない |

[]

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 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 4 貴社の主な生産・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など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 受注先の図面に基づき部品または材料を加工・生産する

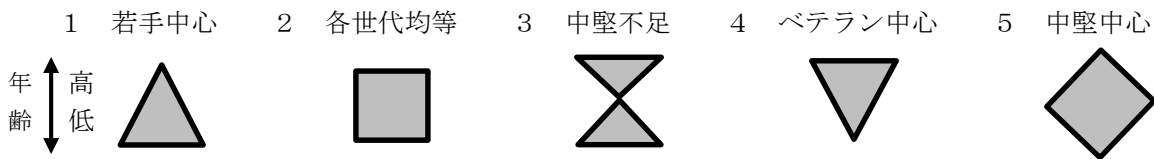
F 5 貴社のサプライチェーンにおける位置づけは以下のどれにあたりますか。最も売上の大きい製品についてお答えください（○は1つ）。

- | | | |
|-----------|---------|-----------|
| 1 最終製品の製造 | 2 1次下請け | 3 2次下請け以降 |
|-----------|---------|-----------|

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）。



F 8 貴社の正社員のうち、最も多い年代はどれにあたりますか（○は1つ）。

- | | | |
|----------|----------|----------|
| 1 30歳未満 | 4 40～44歳 | 7 55～59歳 |
| 2 30～34歳 | 5 45～49歳 | 8 60～64歳 |
| 3 35～39歳 | 6 50～54歳 | 9 65歳以上 |

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。

※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) 従業員について

- ①従業員数（※）…（ _____ ）人
- ②従業員のうち、ものづくり人材の人数…（ _____ ）人
- ③3年前と比較した従業員数の増減（1つに○）… 1 増えている 2 変わらない 3 減っている

(2) 正社員について

- ①正社員数（※）…（ _____ ）人
- ②正社員のうち、ものづくり人材の人数…（ _____ ）人
- ③3年前と比較した正社員数の増減（1つに○）… 1 増えている 2 変わらない 3 減っている

F 10 貴社では、過去3年間（2017年度～2019年度）にもものづくり人材の採用を実施しましたか。
<①新卒採用><②中途採用>それぞれについてお答えください（それぞれあてはまるものの1つに○）。

<①新卒採用>

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 募集しなかった | 3 採用できたものの、不十分 |
| 2 募集したが採用できなかった | 4 ほぼ計画どおり採用できた |

<②中途採用>

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1 募集しなかった | 3 採用できたものの、不十分 |
| 2 募集したが採用できなかった | 4 ほぼ計画どおり採用できた |

F 1 1 貴社の現在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（○は1つ）。

- 1 新卒採用が中心 2 中途採用が中心 3 どちらともいえない

F 1 2 貴社をめぐる事業環境・市場環境はどのように変化していると捉えていますか。

a～kの各項目について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

		そう思う	どちらとも言えない	そう思わない
a	製品の品質をめぐる競争が激しくなっている	1	2	3
b	技術革新のスピードが速まっている	1	2	3
c	取引価格の値下げ圧力が強まっている	1	2	3
d	同業他社の廃業が増えている	1	2	3
e	市場規模が縮小している	1	2	3
f	海外との競争の激しさが増している	1	2	3
g	国際経済の先行きが不透明になっている	1	2	3
h	製品のライフサイクルが短くなっている	1	2	3
i	より短納期を求められるようになった	1	2	3
j	差別化された・独創的な製品・技術の必要性がより高まった	1	2	3
k	より顧客のニーズに対応した製品が求められている	1	2	3

F 1 3 貴社は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 国際的な規格に沿った製品を生産している | 11 極めて短い納期に対応できる |
| 2 海外に積極的な事業展開を行っている | 12 柔軟に顧客のニーズに対応できる(多品種少量生産など) |
| 3 海外のメーカー向けに機械や部品を供給している | 13 複数の企業と緊密に連携している |
| 4 高度な熟練技能を持っている | 14 優秀な外注先を保持している |
| 5 高額な設備投資に力を入れている | 15 大企業の外注により受注が伸びている |
| 6 研究開発部門の技術力が極めて高い | 16 優良企業の下請企業における主力となっている |
| 7 特定のある製品・サービス分野で高いシェアを持っている | 17 商品企画を重視し生産はできるだけ外注している |
| 8 先行製品と同等品をより安価で提供できる | 18 その他(具体的に:) |
| 9 複数の技術・製品で特許を取得している | 19 特に強みはない |
| 10 他社の参入が難しい製品・サービスを提供している | |

※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、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、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（2021年以降、新型コロナウイルスの感染が終息している場合に実施の予定）。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：