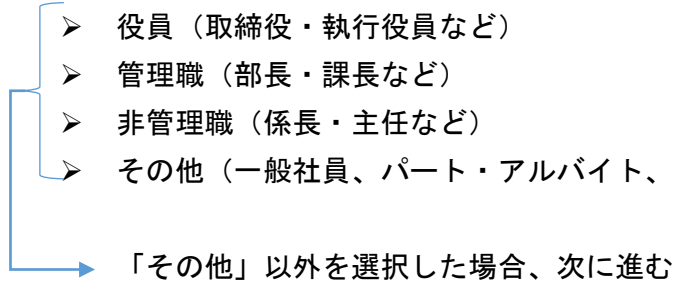


## 国際連携・独自アンケート調査 2025 年度 調査票

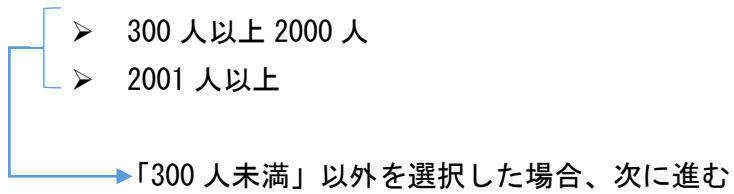
1. あなたの役職は、以下のどちらでしょうか？

- トップマネジメント（会長・社長など）
- 役員（取締役・執行役員など）
- 管理職（部長・課長など）
- 非管理職（係長・主任など）
- その他（一般社員、パート・アルバイト、学生、無職など）



2. あなたが勤めている企業・組織の従業員数は、以下のどちらでしょうか？

- 300 人未満
- 300 人以上 2000 人
- 2001 人以上



3. 貴社の年間売上高をお答えください。

- 100 億円未満
- 100 億円以上～500 億円未満
- 500 億円以上～5000 億円未満
- 5000 億円以上

4. 貴社の海外売上高比率をお答えください。

- なし
- 1%以上～25%未満
- 25%以上～50%未満
- 50%以上

## スクリーニング調査

5. 貴社の基幹的事業は何ですか？最も当てはまるものをお答えください。

- ものづくり（製造業・建設業など）
- 対人サービス  
（例：宿泊・飲食・百貨店・スーパー・金融（実店舗メイン）・医療・公務・卸売・運輸・交通・旅行、人材サービスなど）
- 非対人サービス  
（例：ネット販売・情報通信・ネット金融・不動産・電気ガスなど）

「ものづくり（製造業・建設業など）」以外を選択した場合、SQに進む

5-SQ. 貴社の業種は何ですか？最も近いと思うものをお答えください。

- 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）
- 教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、公務（他に分類されるものを除く）
- その他

6. 日本の時間当たり労働生産性は、最新のデータでは G7 で最下位、OECD 加盟 38 カ国中 29 位にまで落ち込んでいます。このような状況について、あなたはどのようにお考えですか？

- かなり危機感がある
- やや危機感がある
- あまり危機感はない
- ほとんど危機感はない
- わからない

7. 生産性向上とはどのようなことだと思いますか？ 2 つまでお選びください。

- 労働時間あたりの付加価値を高めること
- 業務を効率化してムリ、ムダ、ムラをなくすこと
- 投入する労働時間や人員、コストを減らすこと
- 粗利益を拡大させること
- 最新の技術や手法を積極的に導入すること
- 新しい製品・サービスを積極的に開発、創造すること
- 組織内の資源を最適配分すること
- 組織内の情報共有やチームワーク、協働を強化すること
- 個々の従業員が能力を高め意欲的に業務を行うこと
- わからない

8. 日本の労働生産性が低い原因のうち、働き方と業務プロセスについてはどのような問題が大きいと思いますか？ 2 つまでお選びください。

- 無駄な作業・業務が多い
- 仕事の仕組みのデジタル化が進んでいない
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I：多様性、公正性、包摂性）が進んでいない
- 新しいことにチャレンジしにくい組織風土がある
- 専門性や個人の業務遂行能力を活かした人材配置となっていない
- 会社の価値観や仕事のやり方が以前と変わっていない
- 組織の意思決定が遅い
- 事業のスクラップ&ビルドが進んでいない
- わからない

9. 貴社の付加価値を向上させるためには、どのような取組みをしていくべきだと思いますか？2つまでお選びください。

- 新しい商品・サービスを創造する
- 既存の商品・サービスを値上げする
- 優良顧客を増やす
- ビッグデータ・AI 等を活用した顧客アプローチの推進
- ビッグデータ・AI 等を活用したビジネスモデルの開発
- 業務プロセス改善
- 原価低減
- ロボティクス・RPA 等の活用による業務効率化
- わからない

10. ここ数年 5%前後で賃金の高い伸びは続いているものの、物価上昇に伴い実質賃金は直近2年連続でマイナスになっています。あなたの賃上げに関する実感は、物価上昇と見合うものとなっていますか？

- 以前から見合うものであった
- 見合うものになった
- やや見合うものになった
- あまり見合っていない
- ほとんど見合っていない
- わからない

11. あなたの会社の生産性に、物価の上昇はどのように影響していると思いますか？

- 物価上昇に伴い、サービスや品質の改善を価格に転嫁できるようになり、生産性も上昇している
- 物価上昇以上に価格に十分転嫁できたので、生産性も上昇している
- 原材料費などコスト増加分並みの価格転嫁しかできておらず、生産性が変わっていない
- 原材料費などコスト増加分を価格転嫁できず、生産性が下がっている
- わからない

12. あなたの来年の賃上げに関する予想は、以下のうちどれでしょうか？

- 6%以上
- 5.5～6.0%未満
- 5.0～5.5%未満
- 4.5～5.0%未満
- 4.0～4.5%未満
- 4.0%未満

13. 生成 AI 等のデジタル技術について、あなたご自身の業務では現実的にどのようなインパクトが生じていますか？2つまでお選びください。

- 提案書、報告書などの文書作成が大幅に効率化されている
- 大量データの収集、分析が可能となり、洞察が得られている
- チャットボットなどの自動化により、顧客対応業務の生産性が向上している
- 資料のデザインや編集などが効率化されている
- 翻訳・多言語対応などが迅速化している
- アイデアのブレインストーミング、企画など付加価値を生む事業の創出に役立っている
- 組織の顧客や業務データの一元化により、データが効率的に活用されている
- 組織としてデジタル技術投資が進んでいないため、インパクトがあまりない
- セキュリティ課題がクリアされていないため、導入・活用が進んでいない
- 紙とデジタルの双方の対応を求められ、かえって負荷が重くなっている
- 特にない
- わからない
- その他（ご自由に記述ください）

14. 生成 AI などのデジタル技術は労働力不足を補い、人々の生活に利便性や恩恵を与える一方、中間的なホワイトカラー業務を代替するという指摘もされています。また、エッセンシャルサービスの現場では深刻な労働者不足が始まっています。デジタル技術があなたの仕事に与える影響について、あなたの考えに最も近い選択肢をお選びください。

- かなり脅威を感じている
- やや脅威を感じている
- あまり脅威を感じない
- ほとんど脅威を感じない
- わからない

「かなり脅威を感じている」「やや脅威を感じている」場合のみ、SQに進む

14-SQ. 脅威を感じる場合、生成 AI などのデジタル技術と共存し、将来も活躍していくために、現在必要な取り組みは何だと思いますか？あなたの考えに最も近い選択肢をお選びください。

- デジタルスキル・AI 活用スキルの習得
- より質が高い、高付加価値業務へのシフト
- 専門性を深める継続的な学習
- コミュニケーション能力や問題解決能力の向上
- AI 等で代替されにくい職種・業界への転職を検討している
- 特に必要な取り組みはしていない
- わからない
- その他（ご自由に記述ください）

15. 貴社で人材や設備、研究開発への投資を行う際に、大きな障害となっている要因は何でしょうか？最も大きな要因となっている選択肢をお選びください。

- 経営資源の制約（人員・資金）
- 投資に対する将来の不確実性・リスクへの懸念
- 株主・親会社等ステークホルダーの短期業績志向
- 経営層の理解・関心の不足
- 管理職（部長・課長など）層の理解・関心の不足
- 非管理職（係長・主任など）層の理解・関心の不足
- わからない
- その他（ご自由に記述ください）

16. 貴社で意思決定が行われる際に、重視される要素は何でしょうか？2つまでお選びください。

- 短期的な収益性
- 長期的な企業価値
- 株主の意向
- 経営者の意向
- 社内コンセンサス
- 顧客や市場の変化
- 資本市場からのプレッシャー
- 社外取締役の意見
- わからない

## 本調査

17. 貴社は、研究開発・新規事業開発などイノベーション創出のために、複数組織とエコシステム構築に取り組んでいますか？あなたの考えに最も近い選択肢をお選びください。

- 積極的に取り組んでおり、成果を実感している
- 取り組んでいる事例はあるが、成果は一部にとどまっている
- 取り組んでいる事例はあるが、成果は得られていない
- ほとんど取り組んでいない

「積極的に取り組んでおり、成果を実感している」「取り組んでいる事例はあるが、成果は一部にとどまっている」を選択した場合のみ、SQに進む

17-SQ. 貴社でエコシステム構築によるイノベーション創出が成果を上げている理由は何ですか？2つまでお選びください。

- 経営層がリーダーシップを発揮している
- 該当分野での専門知識を持つ高度人材がいる
- 豊富な人脈・ネットワークを持つ高度人材がいる
- 失敗を恐れず挑戦するなど、新しいことに積極的に取り組む組織文化がある
- 外部連携を推進する組織体制が整っている
- 現場への権限移譲がなされている
- わからない

18. 日本では少子高齢化が進み、さらに人口減少が継続する見込です。そのため、日本の経済社会の持続的発展には、企業においても海外人材を増やすことが一つの選択肢ですが、どのような海外人材が必要だと思いますか？あなたの考えに最も近い選択肢をお選びください。

- スキル・技能を持つ高度人材
- 高度人材及びエッセンシャルワーカーの両方
- エッセンシャルワーカー
- これ以上外国人材を増やさない
- わからない
- その他（ご自由に記述ください）

「スキル・技能を持つ高度人材」「高度人材及びエッセンシャルワーカーの両方」を選択した場合のみ、SQに進む

18-SQ. 貴社において海外の高度人材（経営、研究開発、技術等に専門的な知識を有する人材）が活躍するために、どのような取り組みが必要でしょうか？2つまでお選びください。

- 人材育成や昇進プロセスの改善、明確化
- 職務遂行における権限の明確化
- 効率的なアップスキリングやスキル向上機会の提供
- DE&I ポリシーの明示、プログラムの提供
- 国境をまたぐリモートワークの提供
- 家族の生活環境の整備
- わからない

19. 個人のキャリア開発と組織目標達成を両立させるために、最も重要な施策は何だと思いますか？2つまでお選びください。

- 個人のキャリア志向を活かした配置・役割設計
- 柔軟な働き方・勤務形態の導入
- 継続的な学習・成長機会の提供
- 透明性の高い評価・昇進制度の構築
- 上司・部下間の定期的なキャリア面談
- 副業・兼業等の多様な働き方の容認
- わからない
- その他（ご自由に記述ください）