

《第2節 ものづくり人材の能力開発の現状》

1 製造業における能力開発の現状

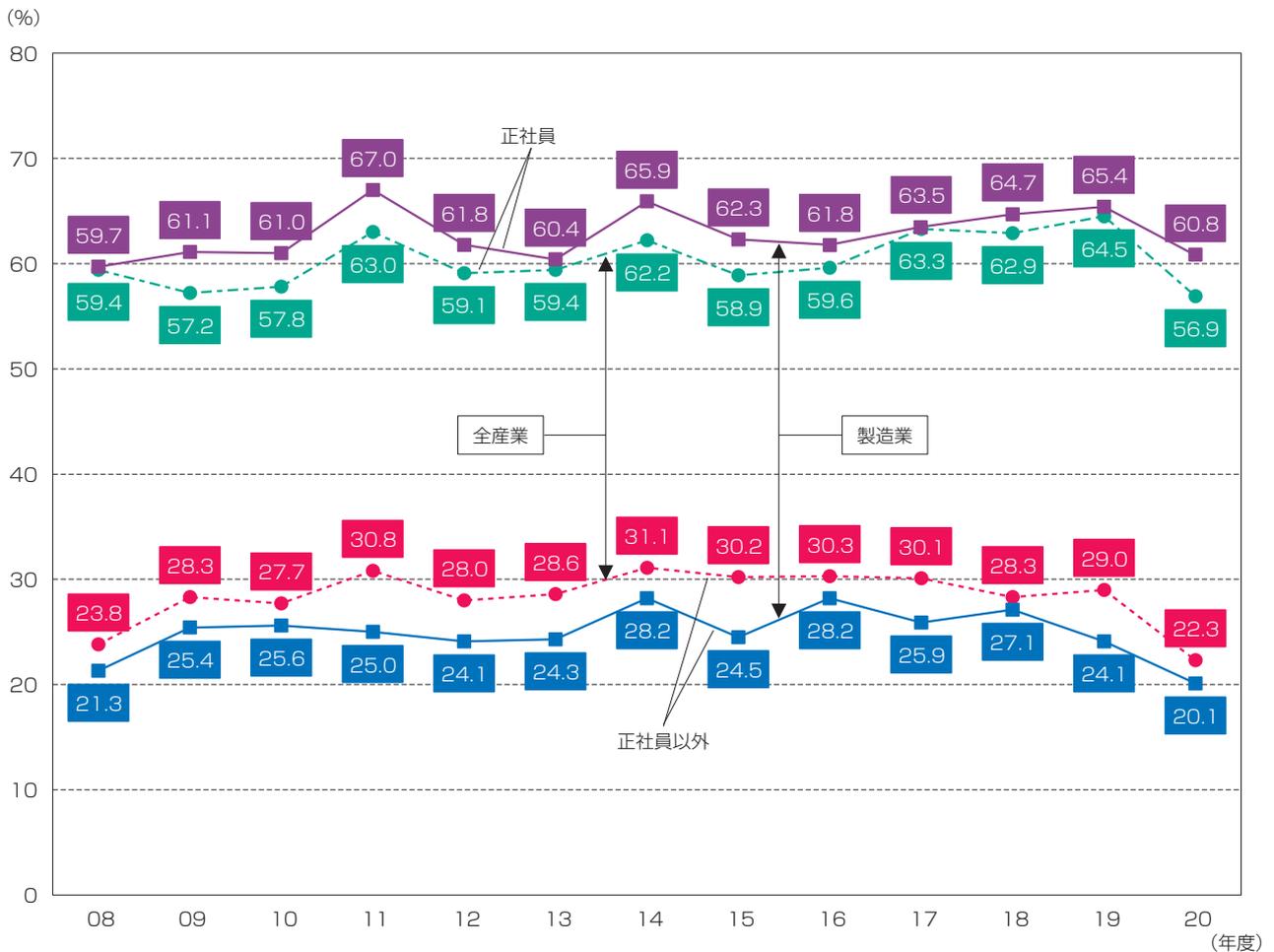
製造業における計画的なOJTを実施した事業所の割合をみると、正社員は、2008年度からおおむね6割前後の水準で推移している。全産業と比べてやや高い水準で推移しており、製造業の正社員への計画的なOJTは、相対的に盛んに行われていることがうかがえる。直近の動きをみると、2019年度は65.4%であったが、2020年度は60.8%へと低下している。

一方、正社員以外は、2008年度以降20%台で推移し、全産業と比べ低い水準で推移している。直近では、2019年度の24.1%から2020年度の20.1%へと低下がみられる（図421-1）。いずれも、新型コロナウイルス感染症の発生の影響による企業の業績悪化

が背景にあるものと考えられる。

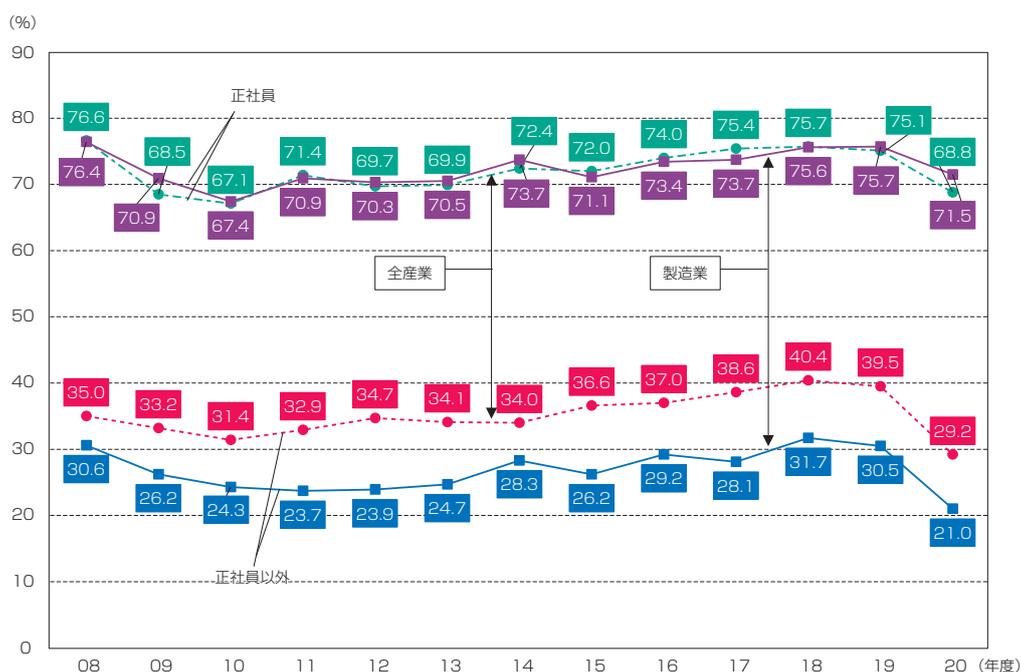
次に、製造業におけるOFF-JTを実施した事業所の割合をみると、正社員は、2008年度からおおむね7割で推移し全産業とほぼ同水準となっている。直近では、2019年度の75.7%から2020年度の71.5%へと低下している。一方、正社員以外は、一貫して全産業より低く、2008年度以降はおおむね30%を下回る水準で推移していたが、直近では、2019年度の30.5%から2020年度の21.0%まで大きく落ち込んでいる（図421-2）。直近の低下の動きは、計画的なOJTと同様に、いずれも、新型コロナウイルス感染症の発生の影響による企業の業績悪化が背景にあるものと考えられる。

図421-1 計画的なOJTを実施した事業所（産業別）



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2021年6月）

図 421-2 OFF-JT を実施した事業所（産業別）

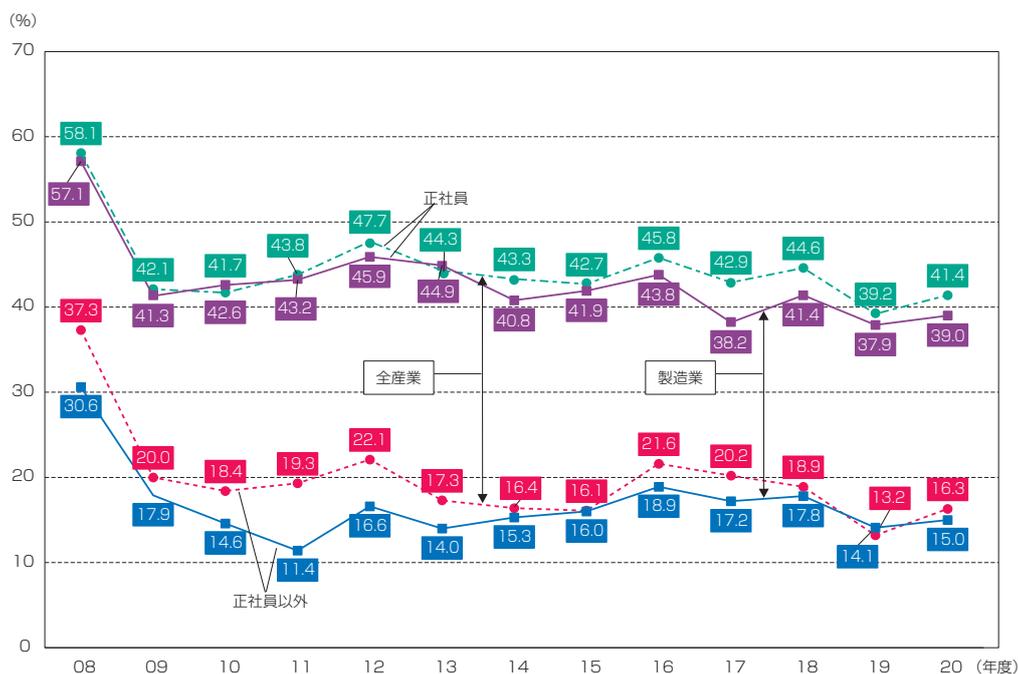


資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2021年6月）

次に、自己啓発を行った労働者の割合をみると、正社員については、2008年度以降おおむね製造業がやや低い水準で推移しており、いずれも2008年度から2009年度にかけて大きく落ち込んで以降はほぼ横ばいで推移している。直近の2020年度の製造業における自己啓発を行った正社員の割合は39.0%

なっている。一方、正社員以外については、全産業より製造業がおおむね低い水準で推移しており、正社員と同様に2008年度から2009年度に落ち込みがみられた後はほぼ横ばいで推移している。直近の2020年度の製造業における自己啓発を行った正社員以外の割合は、15.0%となっている（図421-3）。

図 421-3 自己啓発を行った労働者の割合（産業別）



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」（2021年6月）

2 製造業における能力開発の課題

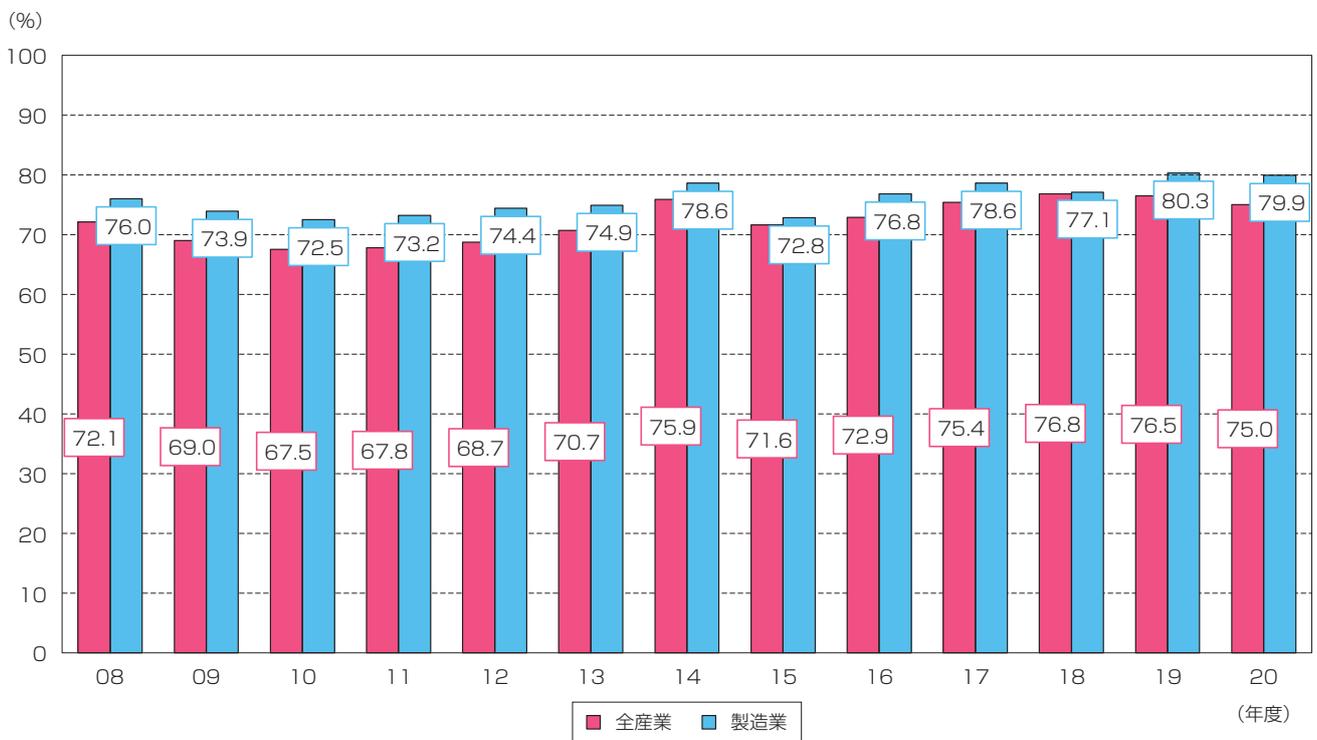
製造業において、能力開発や人材育成について問題があるとした事業所の割合は、近年一貫して7割を超えており、2020年度は79.9%となっている。また、製造業は、全産業と比較しても、一貫して高くなっている（図422-1）。

次に、製造業における能力開発や人材育成の問題点の内訳をみると、「指導する人材が不足している」（63.5%）が最も高く、次いで「人材育成を行う時間がない」（51.6%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（34.5%）、「鍛えがいのある人材が集まらない」（29.9%）の順となっている（図422-2）。

また、製造業における技能継承の取組内容としては、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」（59.5%）の割合が最も高く、次いで「中途採用を増やしている」（42.2%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（31.4%）の順となっている（図422-3）。

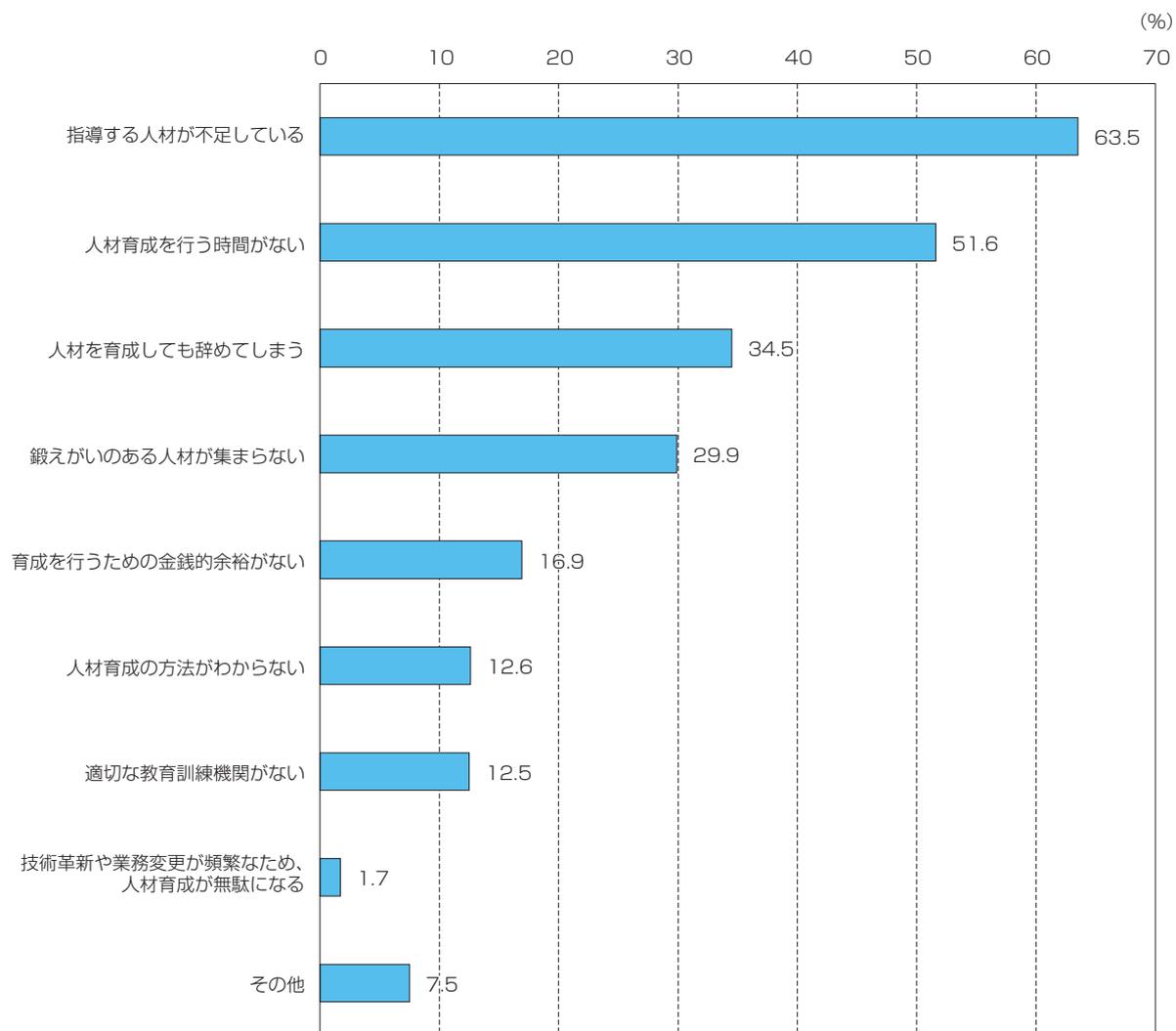
製造業の現場で、人手不足、とりわけ指導する人材等の不足という課題がある中で、その対応として、退職者や中途採用者等、既に一定の能力・スキルをもつ人材の確保を進める事業所が多いことがうかがえる。

図 422-1 能力開発や人材育成に関する問題がある事業所



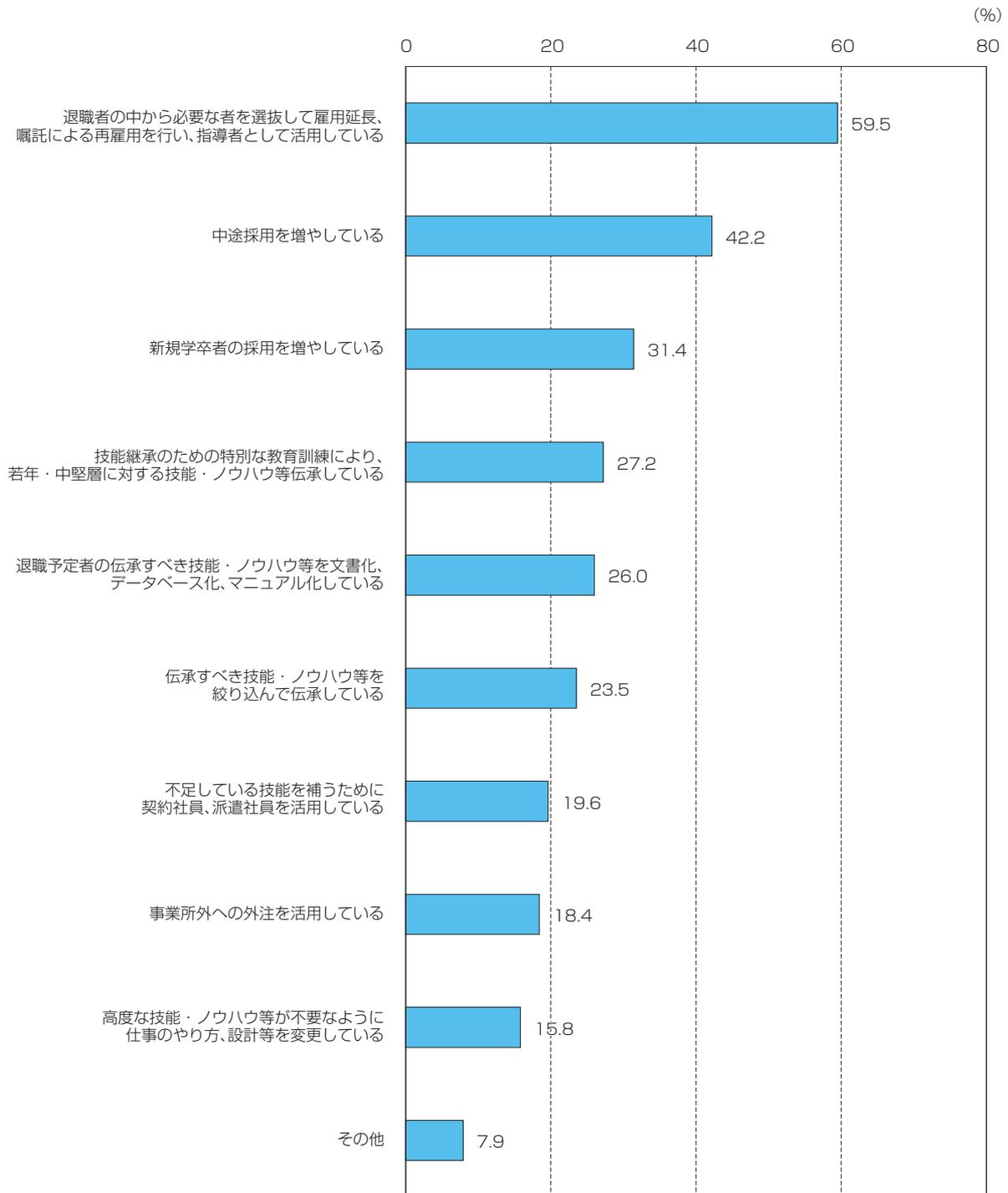
資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2021年6月）

図 422-2 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）（2020年度、製造業）



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2021年6月）

図 422-3 技能継承の取組の内容（複数回答）（2020年度、製造業）



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2021年6月）

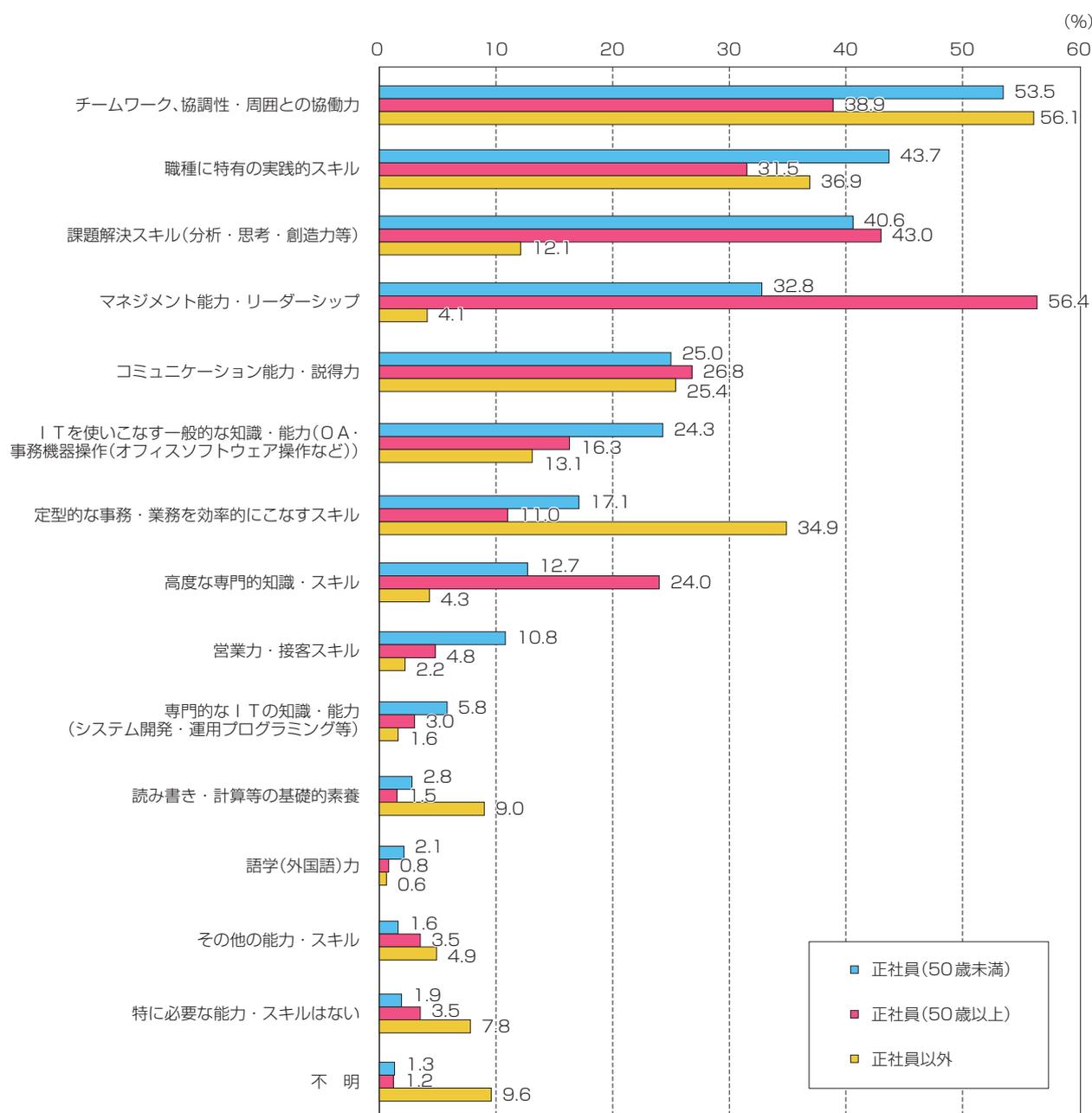
また、製造業において企業が最も重要と考える能力・スキルをみると、正社員（50歳未満）については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（53.5%）の割合が最も高く、次いで「職種に特有の実践スキル」（43.7%）、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（40.6%）、「マネジメント能力・リーダーシップ」（32.8%）、「コミュニケーション能力・説得力」（25.0%）の順となっている。

また、正社員（50歳以上）については、「マネジメント能力・リーダーシップ」（56.4%）が最も高く、

次いで「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」（43.0%）、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（38.9%）、「職種に特有の実践スキル」（31.5%）の順となっている。

さらに、正社員以外については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」（56.1%）が最も高く、次いで「職種に特有の実践スキル」（36.9%）、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」（34.9%）、「コミュニケーション能力・説得力」（25.4%）の順となっている（図422-4）。

図 422-4 最も重要と考える能力・スキル（複数回答）（2020年度、製造業）



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（企業調査）」（2021年6月）