

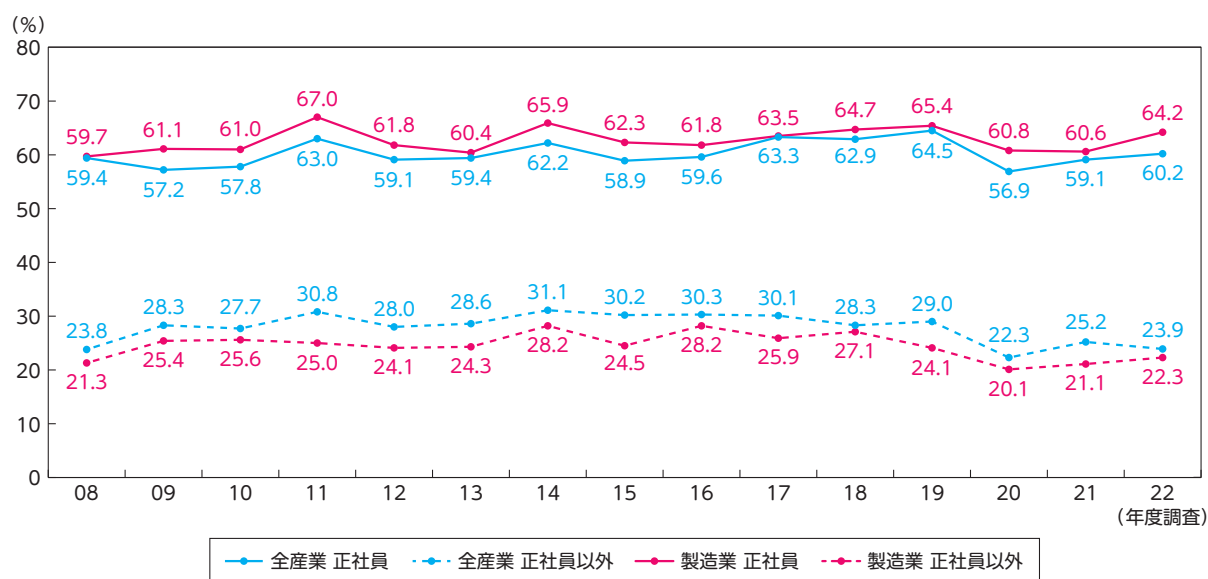
第2節 ものづくり人材の能力開発の現状

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、正社員については、2008年度からおおむね6割を超える水準で推移し、全産業と比べてやや高い割合となっている。2016年度から2019年度にかけて割合が上昇していたものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けた2020年度には60.8%まで低下した。2021年度以降は上昇しているものの、2022年度は64.2%であり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2019年度の水準（65.4%）までは戻っていない。

正社員以外については、2008年度から2割から3割の間での推移となっており、全産業と比べてやや低くなっている。ただし、この「正社員以外」については、製造業の事業所で雇用されている従業員を指すため、製造現場で働く派遣労働者は含まれていない点には留意を要する。2020年度以降は上昇しているものの、2022年度は22.3%であり、2019年度の水準（24.1%）までは戻っていない（図221-1）。

図221-1 計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移



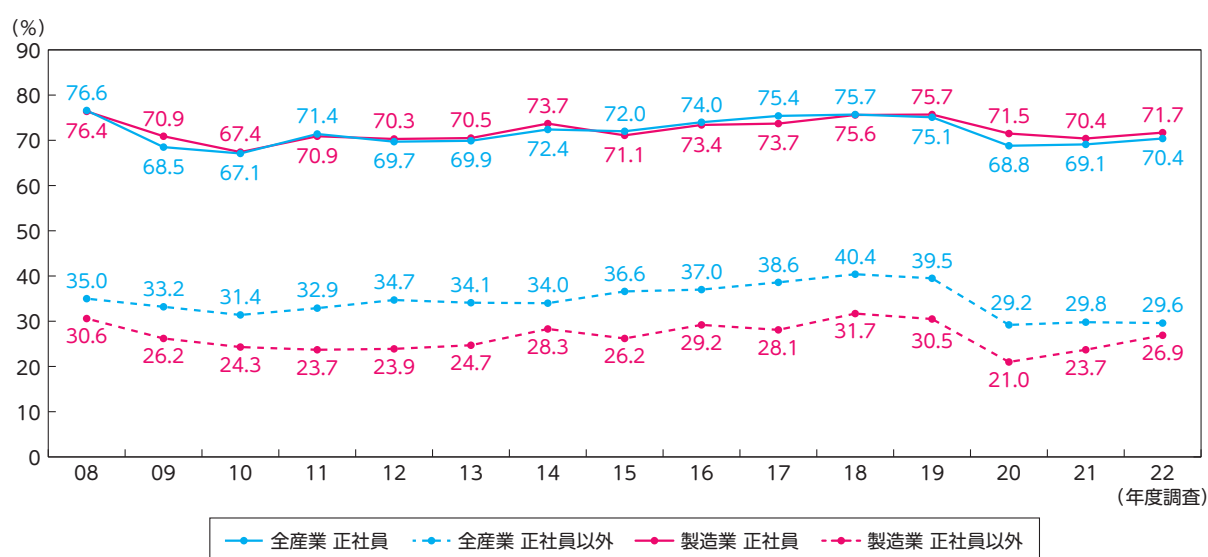
備考：各調査年度の前年度1年間に実施した計画的なOJTについて調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2023年6月）

製造業におけるOFF-JTを実施した事業所の割合をみると、正社員については、おおむね7割を超える水準で推移しており、全産業と比べて大きな差はみられない。新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2019年度までは緩やかな上昇傾向にあったが、2020年度に71.5%まで低下した。2022年度は71.7%と上昇しているが、2019年度的水準（75.7%）までは戻っていない。

正社員以外については、2割から3割超の間での推移となっており、全産業と比べて低くなっている。2022年度は26.9%であり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2019年度的水準（30.5%）までは戻っていない（図221-2）。

図221-2 OFF-JTを実施した事業所の割合の推移



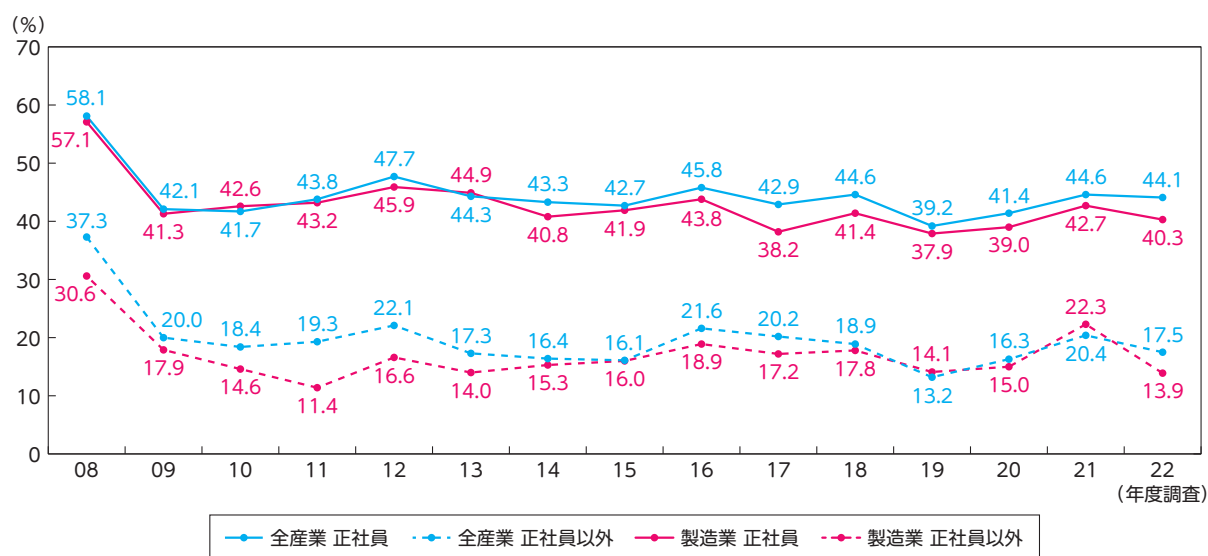
備考：各調査年度の前年度1年間に実施したOFF-JTについて調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2023年6月）

製造業における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、2009年度以降、おおむね4割前後で推移しており、全産業と比べてやや低い水準となっている。新型コロナウイルス感染症の感染拡大期の2020年度、2021年度は、2019年度よりも上昇しているが、2022年度は低下した。上昇と低下を繰り返しており、横ばいの推移となっている。

正社員以外については、おおむね2割に満たない水準で推移しており、全産業よりもやや低い水準となっている。正社員と同様に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大期の2020年度、2021年度は、2019年度よりも上昇しているが、2022年度は低下した。上昇と低下を繰り返しており、横ばいの推移となっている（図221-3）。

図221-3 自己啓発を行った労働者の割合の推移



備考：各調査年度の前年度1年間に実施した自己啓発について調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」（2023年6月）

2. 製造業における能力開発の課題

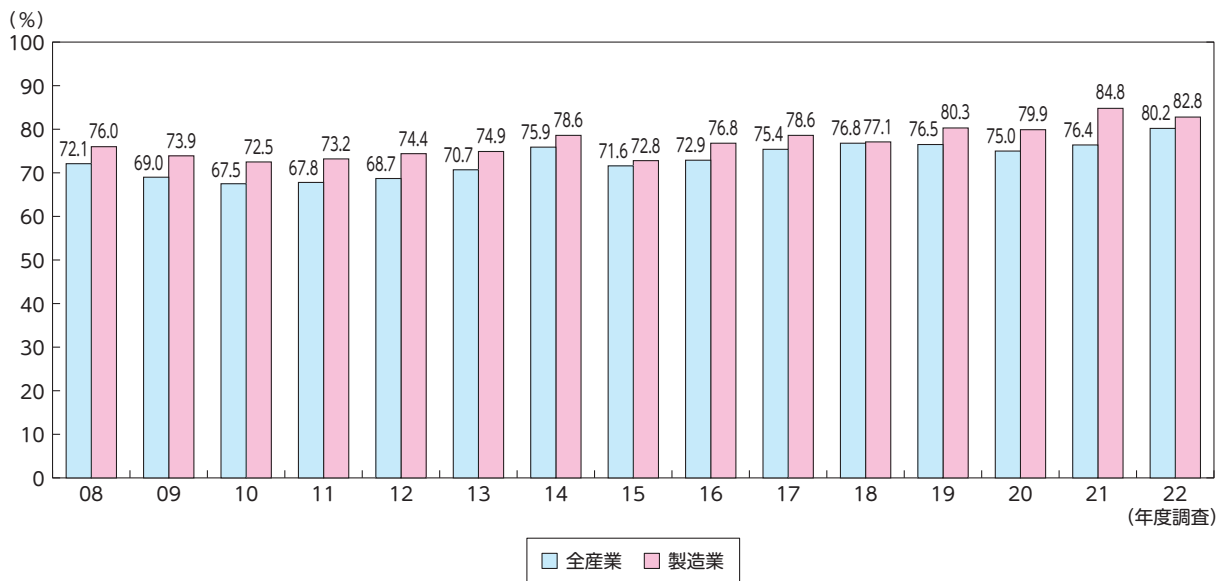
製造業において、能力開発や人材育成について問題があるとした事業所の割合は、2022年度では82.8%となっており、全産業よりも高い割合となっている（図222-1）。

問題点の内訳をみていくと、「指導する人材が不足している」が61.8%と最も高い割合となっている。次いで「人材育成を行う時間がない」、「人材を育成しても辞めてしまう」、「鍛えがいのある人材が集まらない」の順となっている（表222-2）。

また、製造業における技能継承の取組内容をみると、「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」が70.5%と最も高い割合となっている。次いで「中途採用を増やしている」が49.1%、「新規学卒者の採用を増やしている」や「退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している」が30.3%の順となっている（表222-3）。

製造業の現場での能力開発に当たって、指導する人材の不足といった課題がある中で、多くの事業所は、退職者や中途採用者等、既に一定の能力・スキルを持つ人材の確保に力を入れて対応しようとしていることがうかがえる。

図222-1 能力開発や人材育成に関する問題がある事業所の割合の推移



資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2023年6月）

表222-2 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

(%)

	全 体	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	人材を育成しても辞めてしまう	鍛えがよいのある人材が集まらない	育成を行うための金銭的余裕がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他
製造業	100.0	61.8	46.1	45.9	33.4	15.0	11.1	9.8	2.1	8.6

備考：能力開発や人材育成に関する問題がある事業所を100とした割合。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2023年6月）

表222-3 技能継承の取組の内容（複数回答）

(%)

その他の取り組み	高度な技能・ノウハウ等が不要のように仕事のやり方、設計等を変更している	事業所外への外注を活用している	伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している	不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	新規卒卒者の採用を増やしている	中途採用を増やしている	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	全体	
5.1	12.9	16.2	18.6	23.6	25.2	30.3	30.3	49.1	70.5	100.0	製造業

備考：技能継承の取組をしている事業所を100とした割合。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2023年6月）