

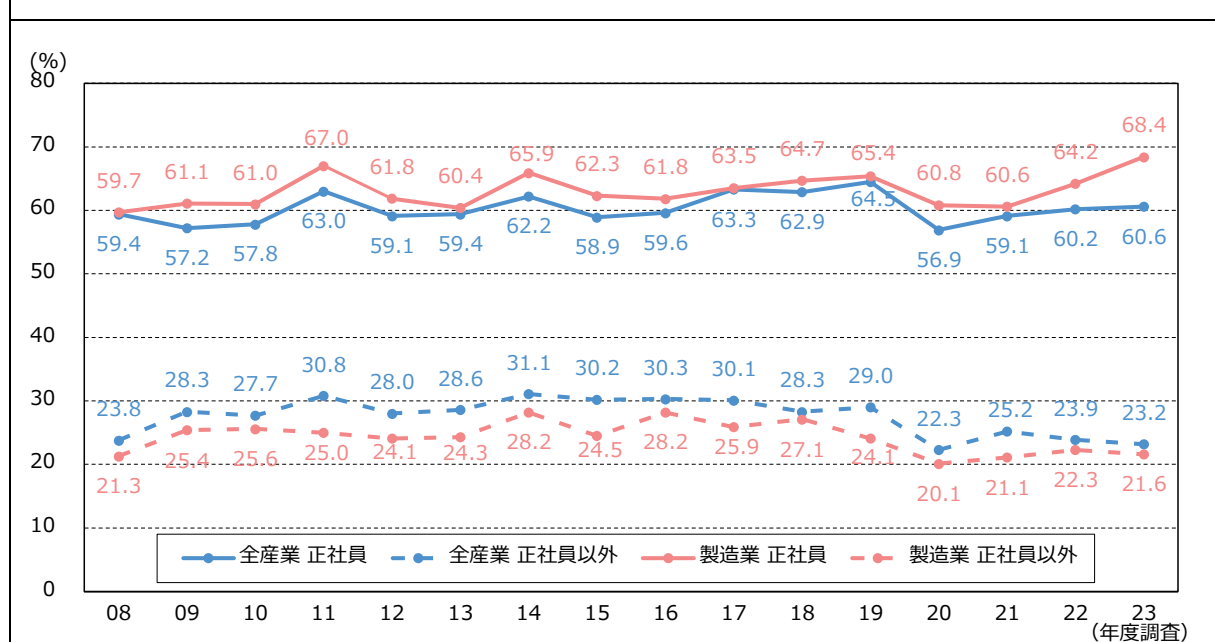
第2節 ものづくり人材のリスクリングを含む能力開発の現状

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、2023年度は68.4%となり、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%)を上回った。

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。2023年度は21.6%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(24.1%)までは戻っていない(図221-1)。

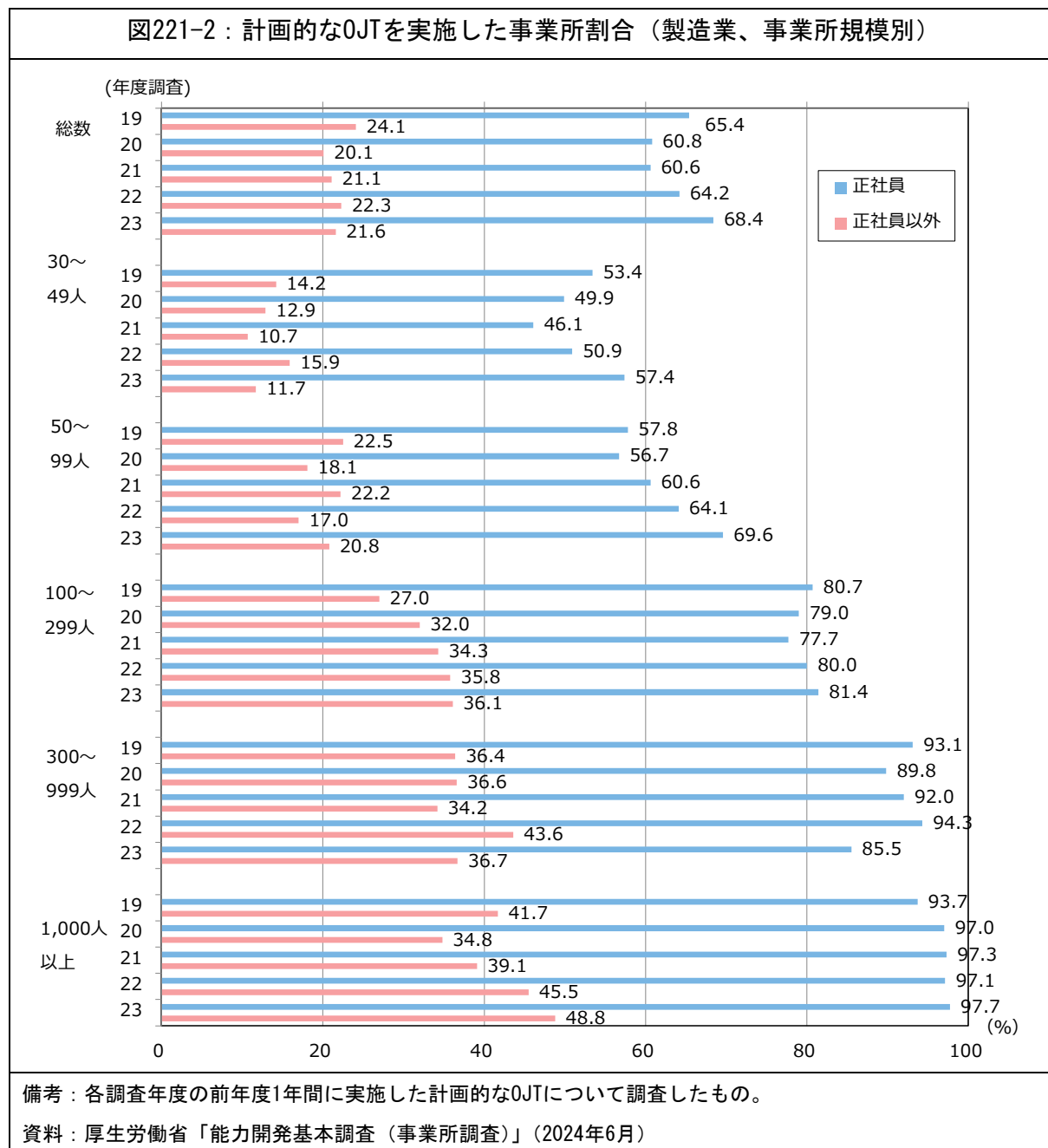
図221-1：計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移



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）」（2024年6月）

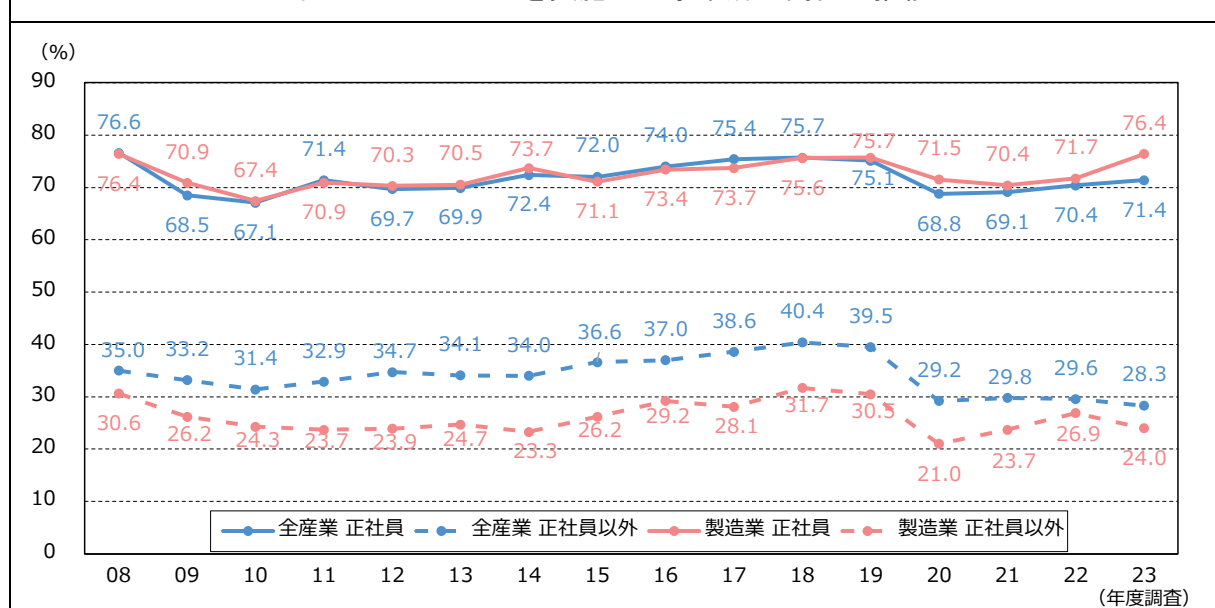
製造業における計画的なOJTの実施を事業所規模別にみていくと、従業員数1,000人以上の事業所における正社員への実施率が97.7%（2023年度）であるのに対して、従業員数30～49人規模の事業所では57.4%（2023年度）と差が大きくなっている（図221-2）。



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。2023年度は76.4%と上昇しており、2019年度の水準（75.7%）を上回った。

正社員以外については、2割から3割超の間で推移しており、全産業と比べて低くなっている。2023年度は24.0%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（30.5%）までは戻っていない（図221-3）。

図221-3：OFF-JTを実施した事業所の割合の推移

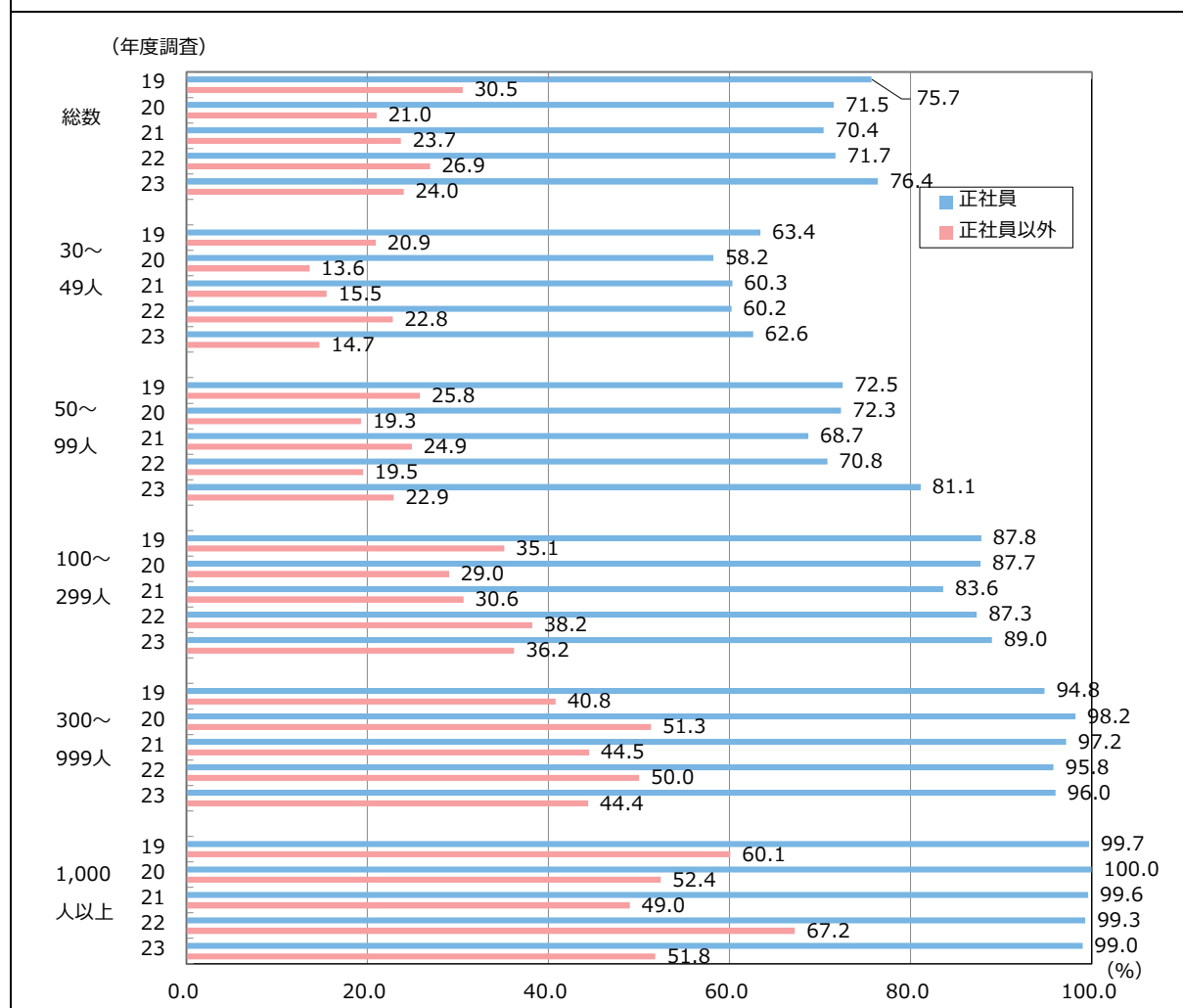


備考：各調査年度の前年度1年間に実施したOFF-JTについて調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024年6月）

製造業における OFF-JT の実施を事業所規模別にみていくと、従業員数 1,000 人以上の事業所における正社員への実施率が 99.0%（2023 年度）であるのに対して、従業員数 30～49 人規模の事業所では 62.6%（2023 年度）と差が大きくなっている（図 221-4）。

図221-4：OFF-JTを実施した事業所割合（製造業、事業所規模別）



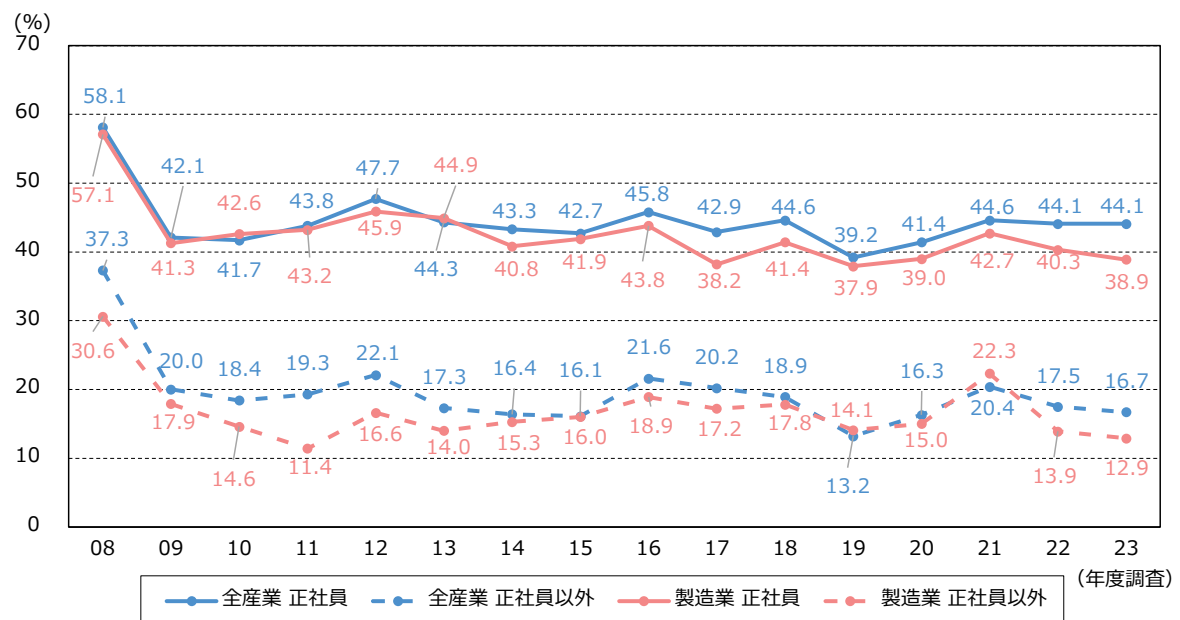
備考：各調査年度の前年度1年間に実施したOFF-JTについて調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024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年度及び2021年度は、2019年度よりも上昇しているが、2022年度及び2023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年度及び2021年度は、2019年度よりも上昇しているが、2022年度及び2023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221-5）。

図221-5：自己啓発を行った労働者の割合の推移

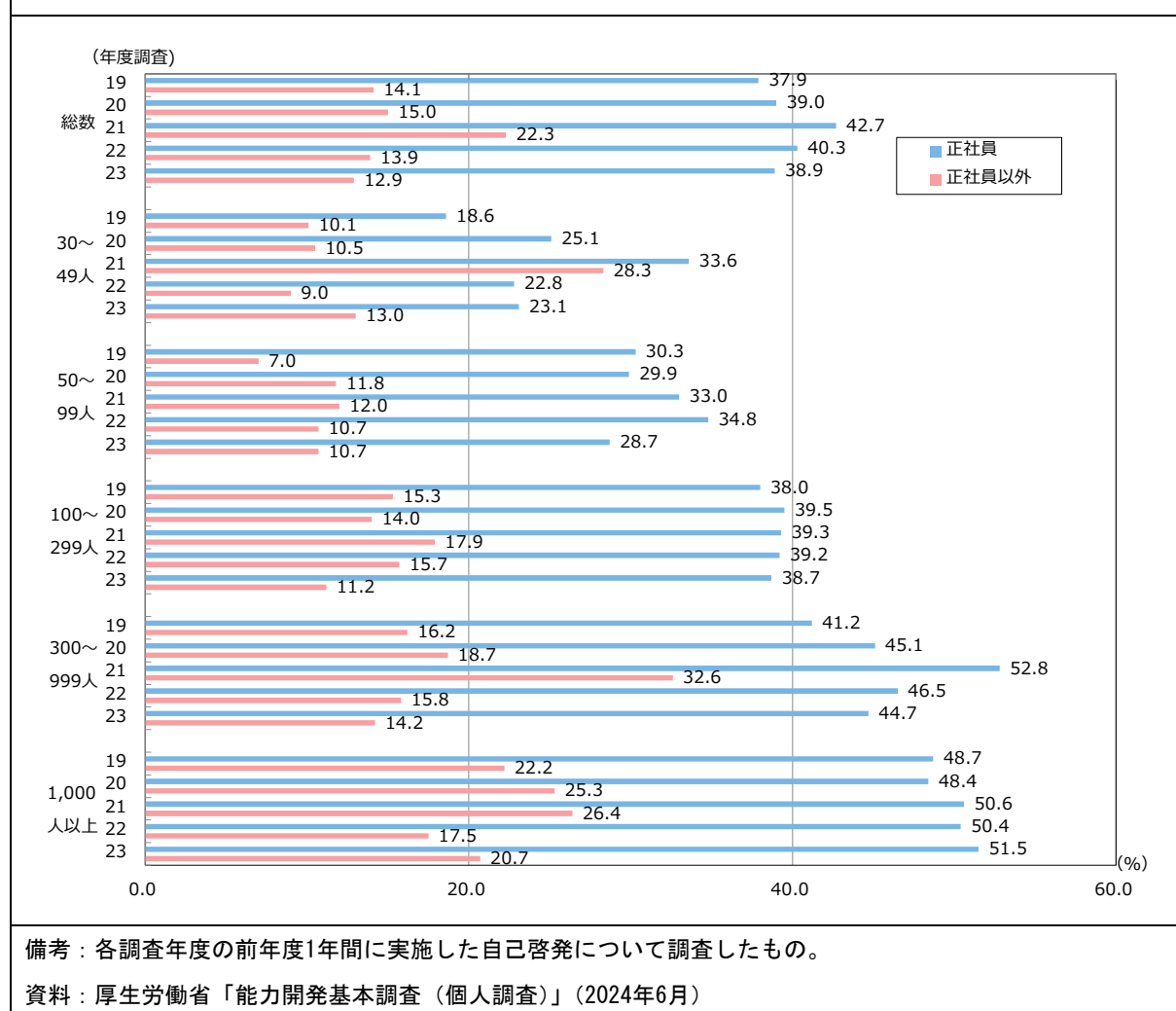


備考：各調査年度の前年度1年間に実施した自己啓発について調査したもの。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」（2024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事業所規模別にみると、従業員数1,000人以上の事業所における正社員は実施率が51.5%（2023年度）であるのに対して、従業員数30～49人規模の事業所では23.1%（2023年度）と差が大きくなっている（図221-6）。

図221-6：自己啓発を行った労働者割合（製造業、事業所規模別）



製造業において、従業員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は 80.7% となっている。内容をみると、「受講料などの金銭的援助」が最も多く、支援を行っている事業所のうち 83.7%が行っている。次いで、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が 43.0%、「就業時間の配慮」が 35.4%となっている。事業所規模別にみていくと、規模が大きい事業所の方が支援を行っている割合が高くなっている。内容別でみると「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「自己啓発を通じて身に付けることが望まれるスキルや知識の提示」などについて、事業所規模ごとの差が特に大きくなっている（表 221-7）。

表221-7：自己啓発支援の内容（製造業、正社員）

(96)

	支援を行っている									特に支援を行っていない
		受講料などの 金銭的援助	社内での自主的な 勉強会等に対する 援助	（有給、無給の両方 を含む）教育訓練休暇 の付与	就業時間の配慮	教育訓練機関、 通信教育等に関する 情報提供	自己啓発を通じて 身に付けるスキルや 知識の提示	自己啓発を通じて 取得した資格等に 対する報酬	自己啓発の取組に 対する人事考慮	
全体	80.7	(83.7)	(30.9)	(16.5)	(35.4)	(43.0)	(26.1)	(33.8)	(26.4)	19.0
30～49人	74.5	(82.4)	(28.1)	(21.7)	(32.6)	(32.8)	(23.3)	(22.9)	(25.6)	24.9
50～99人	79.5	(80.4)	(30.3)	(11.9)	(35.1)	(41.5)	(22.7)	(37.6)	(26.0)	20.5
100～299人	90.5	(88.5)	(31.8)	(14.3)	(37.4)	(52.0)	(31.1)	(41.9)	(25.2)	9.5
300～999人	91.3	(87.8)	(42.4)	(18.8)	(42.4)	(68.8)	(36.2)	(45.9)	(35.8)	8.7
1000人以上	99.6	(92.7)	(53.7)	(20.4)	(52.2)	(78.9)	(51.7)	(43.0)	(35.9)	0.4

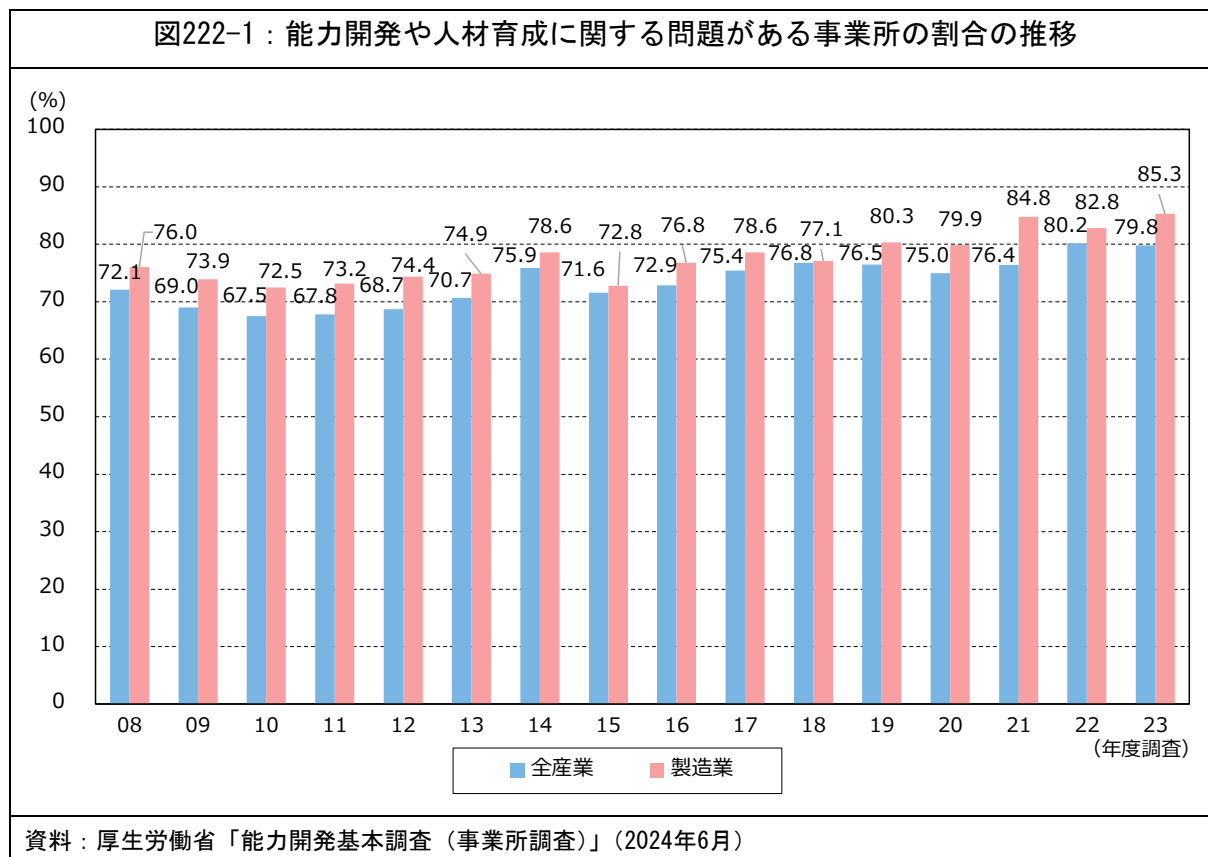
備考：1. （ ）内の数値は支援を行っている事業所を100とした割合。その他の支援及び不明の割合は省略。

2. 支援の内容は複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024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関する問題があるとした事業所の割合は、2023年度では85.3%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65.9%と最も高い割合となっている。次いで「人材を育成しても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」、「鍛えがいのある人材が集まらない」の順となっている。

事業所規模別に人材育成に関する問題点の内訳をみていくと、規模が大きい事業所の方が「人材を育成しても辞めてしまう」の割合が高くなっている。一方で、「育成を行うための金銭的余裕がない」及び「鍛えがいのある人材が集まらない」については、規模が小さい事業所の方が高い割合となっている（表222-2）。

表222-2：能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（製造業）

(%)											
	問題がある										特に問題はない
		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	指導する人材が不足している	育成を行うための金銭的余裕がない	人材育成を行う時間がない	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	変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	技術革新や業務、その他の問題	
全体	85.3	(49.7)	(32.3)	(65.9)	(16.5)	(46.0)	(11.2)	(8.3)	(2.3)	(7.3)	14.5
30～49人	83.4	(45.7)	(37.0)	(64.7)	(18.0)	(42.5)	(14.6)	(8.2)	(2.0)	(7.1)	15.9
50～99人	84.0	(47.4)	(33.3)	(69.8)	(15.1)	(46.4)	(10.0)	(9.8)	(3.8)	(9.2)	16.0
100～299人	89.1	(57.0)	(27.8)	(62.5)	(16.9)	(50.8)	(6.4)	(7.9)	(1.3)	(3.8)	10.9
300～999人	90.5	(59.5)	(15.0)	(65.4)	(14.6)	(49.6)	(14.6)	(3.9)	(0.5)	(9.7)	9.5
1000人以上	86.3	(64.1)	(18.3)	(62.4)	(4.9)	(41.5)	(6.3)	(0.5)	(1.2)	(12.4)	13.7

備考：1. () 内の数値は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。

2. 問題点の内訳は複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。不明の割合は省略。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024年6月）

製造業において、技能継承の取組を行っている事業所の割合は2023年度では92.1%となっており、その内訳をみていくと、「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57.4%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」、「新規学卒者の採用を増やしている」の順となっている。

事業所規模別に技能継承の取組の内訳をみていくと、規模が大きい事業所の方が「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」の割合が高くなっている（表222-3）。

表222-3：技能継承の取組の内容（製造業）

(%)											
	取組を行っている	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	新規学卒者の採用を増やしている	中途採用を増やしている	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	事業所外への外注を活用している	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	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	高度な技能・ノウハウ等が不要なように仕事のやり方、設計等を変更している	伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	特に何の取組も行っていない
全体	92.1	(57.4)	(37.0)	(53.6)	(25.7)	(18.0)	(22.4)	(22.6)	(13.1)	(22.8)	7.7
30～49人	89.1	(55.6)	(29.8)	(51.7)	(18.9)	(16.9)	(16.0)	(17.8)	(10.3)	(20.1)	10.3
50～99人	92.1	(54.0)	(36.8)	(51.9)	(23.1)	(18.7)	(22.2)	(18.1)	(11.2)	(25.0)	7.9
100～299人	95.3	(62.9)	(44.4)	(57.5)	(35.3)	(17.4)	(28.6)	(30.2)	(15.4)	(21.7)	4.7
300～999人	100.0	(64.4)	(55.3)	(58.7)	(43.9)	(21.2)	(34.4)	(43.7)	(29.1)	(29.4)	0.0
1000人以上	99.6	(74.0)	(44.1)	(61.5)	(50.3)	(28.0)	(62.6)	(61.1)	(38.3)	(43.3)	0.4

備考：1. () 内の数値は技能継承の取組を行っている事業所を100とした割合。

2. 取組の内容は複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他の取り組み及び不明の割合は省略。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024年6月）

3. 企業の人材育成への支援（人材開発支援助成金）

企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者を対象に職業訓練などを計画に沿って実施した事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

人への投資を加速化するため、2022年度に「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」を創設し、2026年度まで高率助成により支援することとしている。

また、2024年4月から、人への投資促進コースの長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とするとともに、中小企業事業主における1人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げた。また、自発的職業能力開発訓練の活用促進を図るため、訓練時間の下限を20時間から10時間に引き下げるとともに、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めることで長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするなど、引き続き、人材育成に取り組む事業主等を支援していくこととしている。

なお、2023年度の人材開発支援助成金（人材育成支援コース・教育訓練休暇等付与コース・人への投資促進コース・事業展開等リスクリング支援コース）の支給決定件数は38,190件、対象労働者数136,909人となっている。

コラム

人材開発支援助成金を活用した人材育成で高品質なものづくりの礎を築く

山金工業（株）

所在地 : 福井県福井市
従業員数 : 257名
資本金 : 9,800万円
業種 : 金属製品製造業

山金工業（株）は、2024年3月の北陸新幹線の金沢・敦賀間開業に沸く福井県福井市に位置し、1912年の創業から培った鉄板加工技術を基に、現在は学校や病院、福祉施設の間仕切り・ドアなどの建材商品や工場、オフィスの備品など、幅広く製造している企業である。商品企画・開発から生産・品質管理、販売まで一貫して自社で行い、顧客のニーズに応じたものづくりを高い技術力で実現しており、県内だけでなく全国にシェアを広げている。

常に時代の変化を捉え、高品質の製品の提供を続けるためには、専門的な知識・技術を備えたものづくり人材が必要である。しかし、人手不足の中、学部・学科を問わず採用していることから、社内でしっかりと人材を育成していくことが重要となっている。そのため、毎月人材育成に関する会議を開催し、キャリアパスやスキルアップなど、具体的な人材育成の方針を定めるとともに、それに沿って新卒社員には、入社段階からOFF-JTとOJT訓練からなる個別の育成計画を作成し、個々の状況を踏まえた人材育成を図っている。

新卒社員が入社後、ものづくりに必要な知識・技術を継続して習得していくためには、その前段階としてもものづくりの基礎を学ぶ必要があるため、同社では以前より新卒採用後のOFF-JT訓練を重点的に実施していた。日頃よりハローワークを利用していたことから、窓口で旧キャリア形成促進助成金（人材開発支援助成金の前身）に関する情報の提供を受け、教材費や人件費の一部が助成されることなどもあり、最初の申請から10年以上活用し続けている。

助成金を活用した新卒採用後のOFF-JT訓練は、採用職種や専攻した学部・学科により内容などは異なるが、設計職に配属された場合は、部内講師による鉄板加工の基礎や製品知識、CADなどの理論と実習を500時間以上かけて学ぶ。

このようなOFF-JT訓練の実施により、ものづくりの基礎が身につく、その後の配属先によるOJT訓練の効果的な実施につながっている。また、助成金の活用をきっかけとして、最大の訓練効果が得られるよう、内容について当事者にヒアリングし、現場の要望を反映させるなど、社内で常に見直しを図っており、より効果的な訓練を実施するためのサイクルが形成されている。このように、将来を見据えた土台づくりを進めていき、その上で、ものづくりに必要な専門的な知識・技術を積み重ねていく。

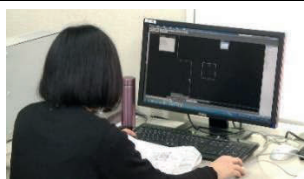
人材育成を会社づくりの要とし、時代の変遷の中、その積み重ねにより100年企業となった同社は、今後においても、全社員がスキルアップできる環境づくりを続け、「信用第一」、「責任と誠意」の理念の下、充実した人材育成と高い技術力により、顧客のニーズに応じたものづくりを通して社会への貢献を続けていく。

図1：工場 外観



資料：山金工業（株）提供

図2：訓練風景



資料：山金工業（株）提供

4. 評価制度と技能の振興

(1) 技能検定制度

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を一定の基準に基づき検定し公証する国家検定制度であり、2025年4月1日現在、133職種が実施されている。ものづくり分野の労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的地位の向上等に重要な役割を果たしている。

2023年度は、全国で約81.0万人の受検申請があり、約35.6万人が合格しており、1959年度の制度開始からの累計では、延べ約872.1万人が技能士となっている。

(2) 団体等検定制度

これまで、職業能力の開発及び向上並びに労働者の経済的社会的地位の向上等に資するよう、事業主等が、その事業に関連する職種について雇用する労働者の有する職業能力の程度を評価するために行う検定であって、技能振興上奨励すべき一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する社内検定認定制度を推進してきた（2025年4月1日時点で、43事業主等112職種が認定）。

これに加えて、2024年3月に、当該事業主等が雇用する労働者以外の者も対象として行う検定であって、労働市場において一定の通用力があり、企業内における処遇改善の目安になるものを厚生労働大臣が認定する団体等検定制度を創設した（2025年4月1日時点で、3団体3職種が認定）。

(3) 技能五輪国際大会

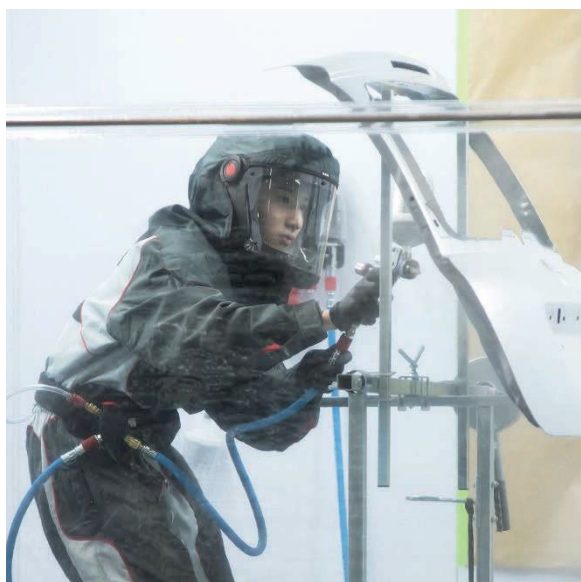
青年技能者（原則22歳以下）を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として開催される大会である。1950年に第1回大会が開催され、1973年から原則2年に1度開催されており、我が国は1962年の第11回大会から参加している。

直近では、2024年9月にフランス・リヨンで「第47回技能五輪国際大会」が開催され、60か国・地域の1,313人が参加し59職種の競技が行われた。

日本選手団は、47職種の競技に55人が参加し、「産業機械」や「自動車板金」などの5職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル5個、銅メダル4個、敢闘賞21個を獲得し、金メダルの国別獲得数では世界5位の成績を収めた（金メダリスト：図224-1・224-2・224-3・224-4・コラム「第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン）出場者の声」）。

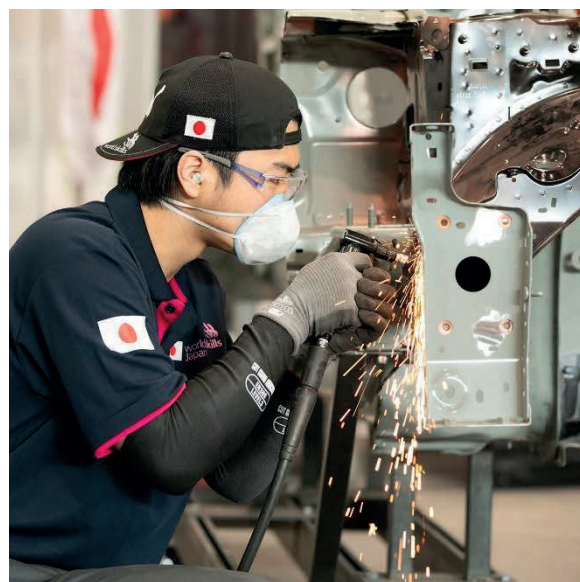
また、2028年に開催予定の第49回技能五輪国際大会について、開催地として日本・愛知が選ばれた。我が国では、1970年の東京大会、1985年の大阪大会、2007年の静岡大会に続き、4回目の開催となる。

図224-1：第47回技能五輪国際大会
車体塗装職種
金メダリスト 星野 悠音選手



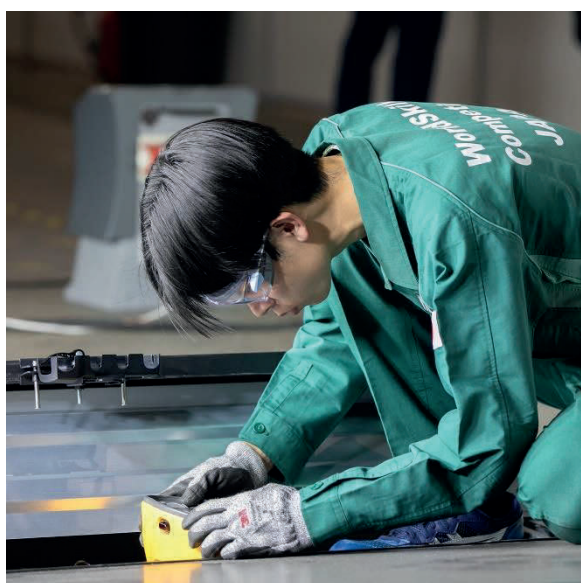
資料：厚生労働省提供

図224-2：第47回技能五輪国際大会
自動車板金職種
金メダリスト 小石 嵩陽選手



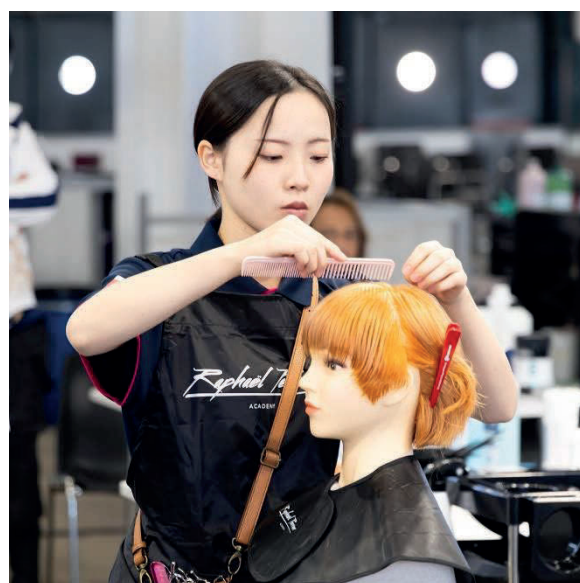
資料：厚生労働省提供

図224-3：第47回技能五輪国際大会
再生可能エネルギー職種
金メダリスト 郡安 拓海選手



資料：厚生労働省提供

図224-4：第47回技能五輪国際大会
美容/理容職種
金メダリスト 濱吉 優希選手



資料：厚生労働省提供

コラム

第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン）
出場者の声

産業機械職種 金メダル

清水 源樹選手

（（株）デンソー）

産業機械職種では、高度にシステム化された生産工場に数多く設置されている、自動化、ロボット化した産業設備や機械設備についての維持、管理、修理技能を競う。フランス・リヨンで開催された第47回技能五輪国際大会で金メダルを獲得した清水選手にお話を伺った。

【大会に出場したきっかけ】

ものづくりが好きで中学生の時に技能五輪を知り、洗練された技能で活躍する先輩たちの姿を見て、自分も挑戦したいと思った。

【大会に向け苦労したこと】

あらかじめ課題が公開される全国大会とは違い、国際大会は課題が競技開始の直前に公開となるため、その場での対応力や判断力が必要になる。競技中の様々な場面で、自分はその瞬間何を考えたのか、その時の最善の方法は何か、技能についての反省はもちろん、自分自身の人間的な弱点について反省し、対応力を高めていくことに時間を費やした。

【大会に出場した感想】

1日目、課題を完成させることができなかったが、気持ちを切り替え、誰よりも最後の1秒まで諦めず作業することができた。閉会式で金メダルを受け取った時は、うれしさと同時にホッとした。たくさんの方に支えてもらい、その方々に胸を張って感謝を伝えることができて良かった。

【大会で得た経験をどのように活かしていきたいか】

技能五輪を通じて技能だけではなく、人間的な部分も成長することができた。この経験を次の世代へ継承していくとともに、自分の技能を更に磨き、新しい技能を身に付け、誰よりも頼りになる技能者を目指したい。

【これから大会を目指す方々へのメッセージ】

技能はもちろん、人として成長できるととても良い機会になると思う。誰にも負けない技能と自信を付けて、2028年日本・愛知で行われる技能五輪国際大会で我が国の技術、技能を世界に見せつけてほしい。

図：産業機械職種の課題に取り組む清水選手



資料：厚生労働省提供