

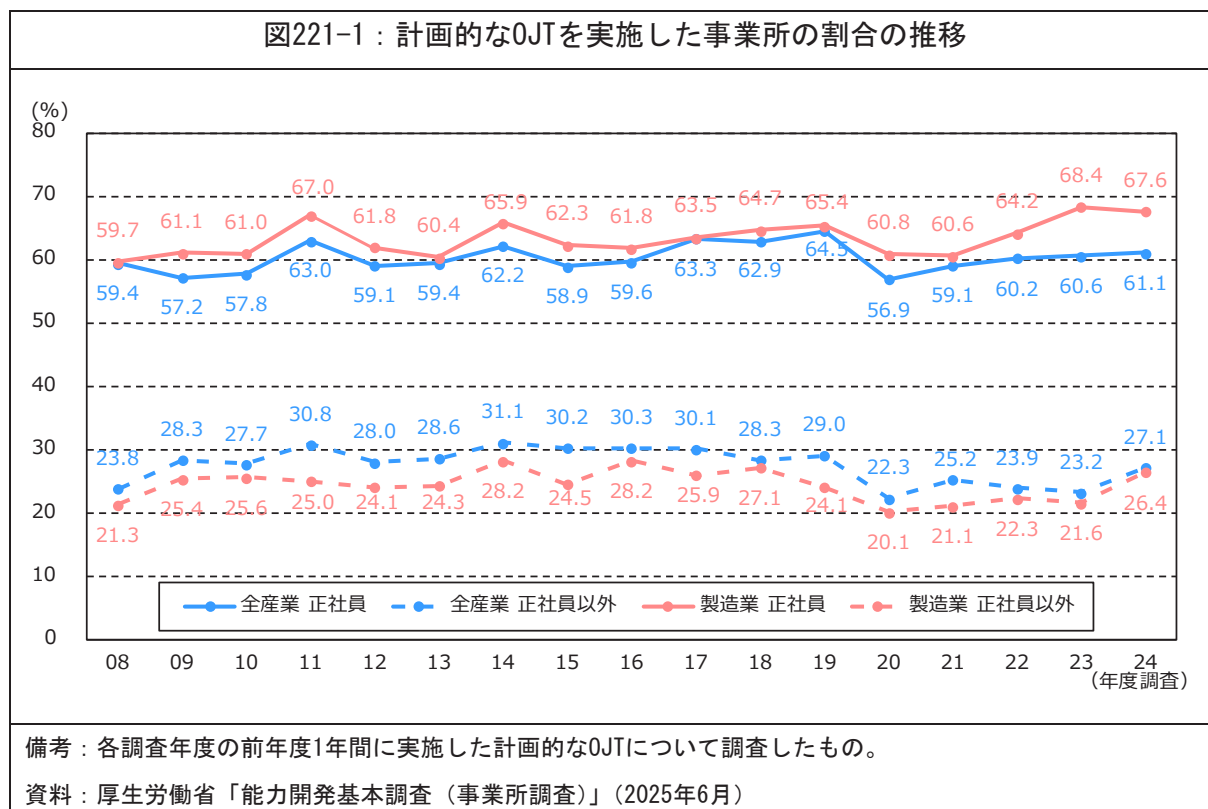
第2節 ものづくり人材のリスキングを含む能力開発の現状

1. 製造業における能力開発の現状

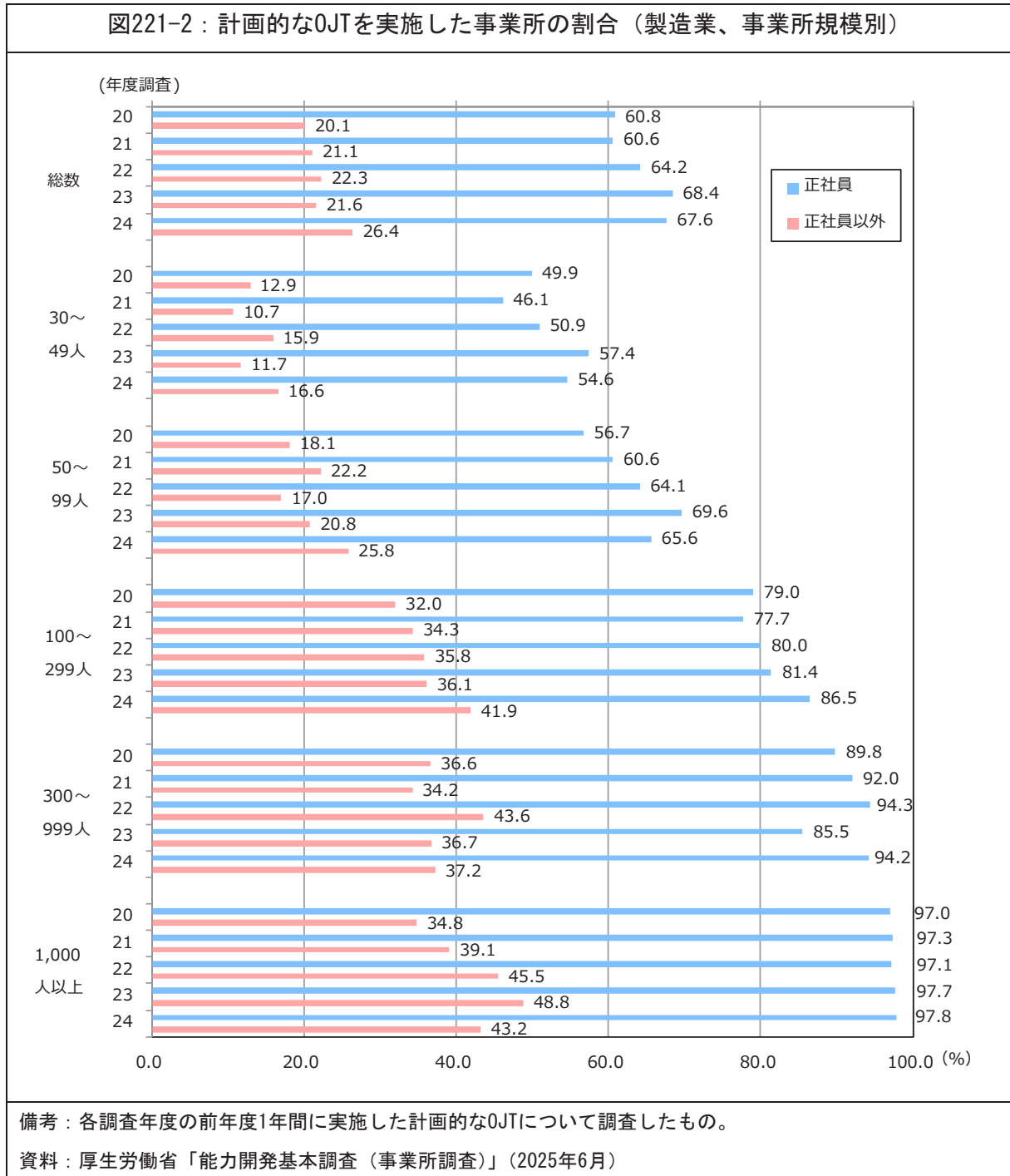
製造業における計画的なOJTを実施した事業所の割合をみると、正社員については、2008年度からおおむね6割を超える水準で推移し、全産業と比べてやや高い割合となっている。2016年度から2019年度にかけて割合が上昇していたものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けた2020年度には60.8%まで低下した。2022年度以降は上昇傾向にあり、2024年度は2023年度からやや低下したものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の2019年度の水準（65.4%）を上回った。

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、直接雇用されない派遣労働者及び請負労働者は含まれていない点には留意を要する。2024年度は26.4%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（24.1%）を上回った（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

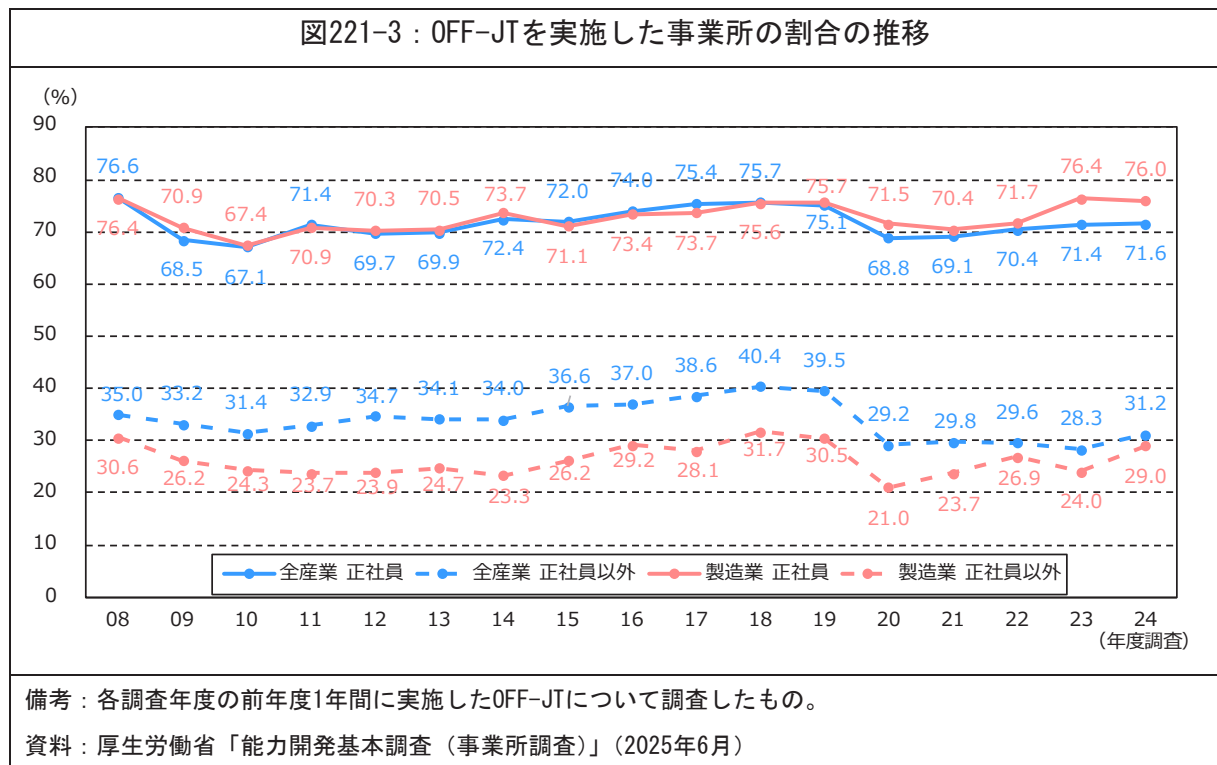


製造業における計画的なOJTの実施を事業所規模別にみていくと、正社員、正社員以外とも規模が小さいほど実施する事業所の割合が低い傾向がみられ、従業員数1,000人以上の事業所における正社員への実施率が97.8%（2024年度）であるのに対して、従業員数30～49人規模の事業所では54.6%（2024年度）と差が大きくなっている（図221-2）。

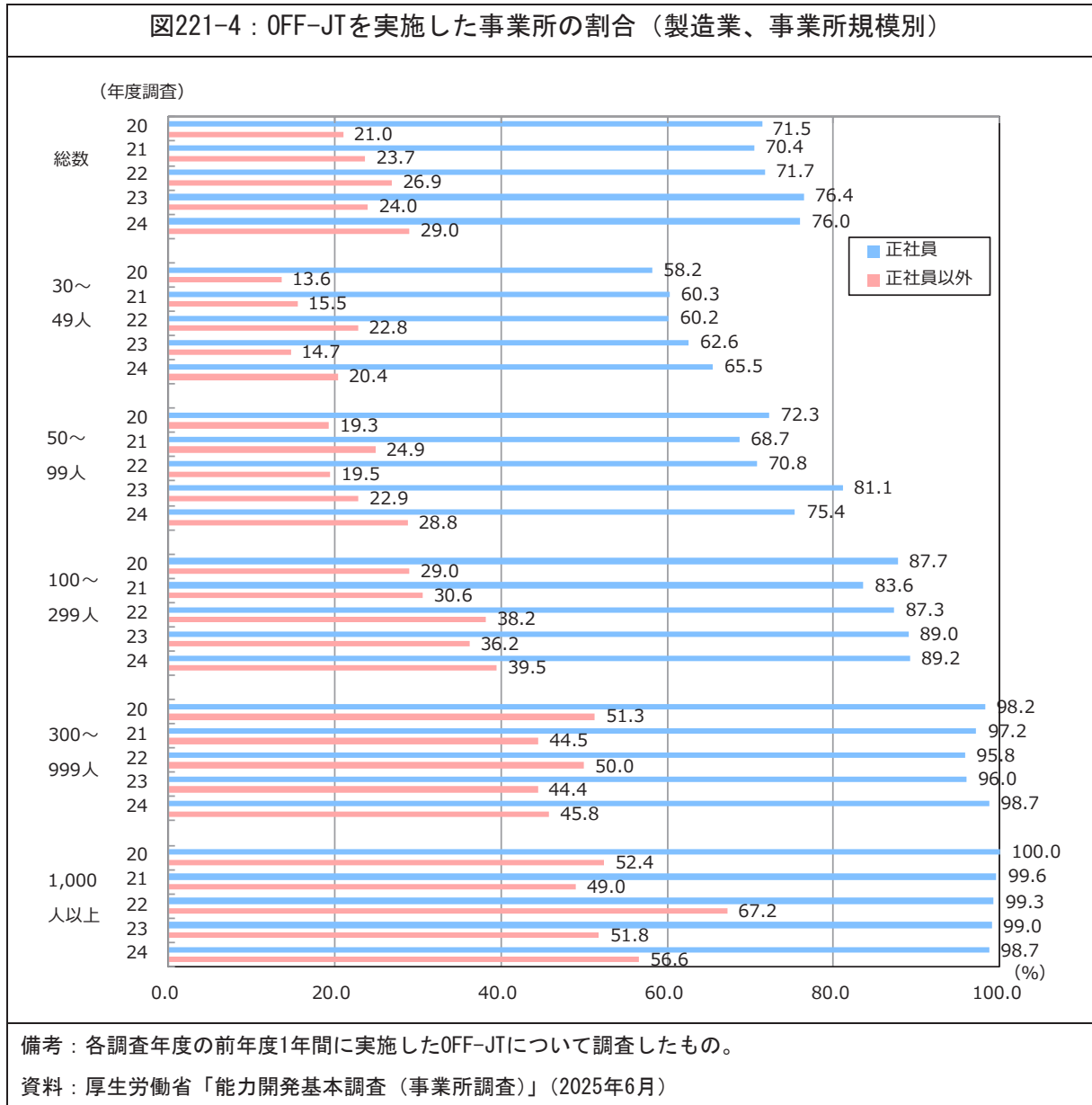


製造業における OFF-JT を実施した事業所の割合をみると、正社員については、おおむね 7 割を超える水準で推移しており、全産業と比べて大きな差はみられない。新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の 2019 年度までは緩やかな上昇傾向にあったが、2020 年度に 71.5% まで低下した。2022 年度以降は上昇傾向にあり 2024 年度は 2023 年度からやや低下したものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の 2019 年度（75.7%）を上回った。

正社員以外については、2020 年度を底に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の水準に戻りつつある（図 221-3）。



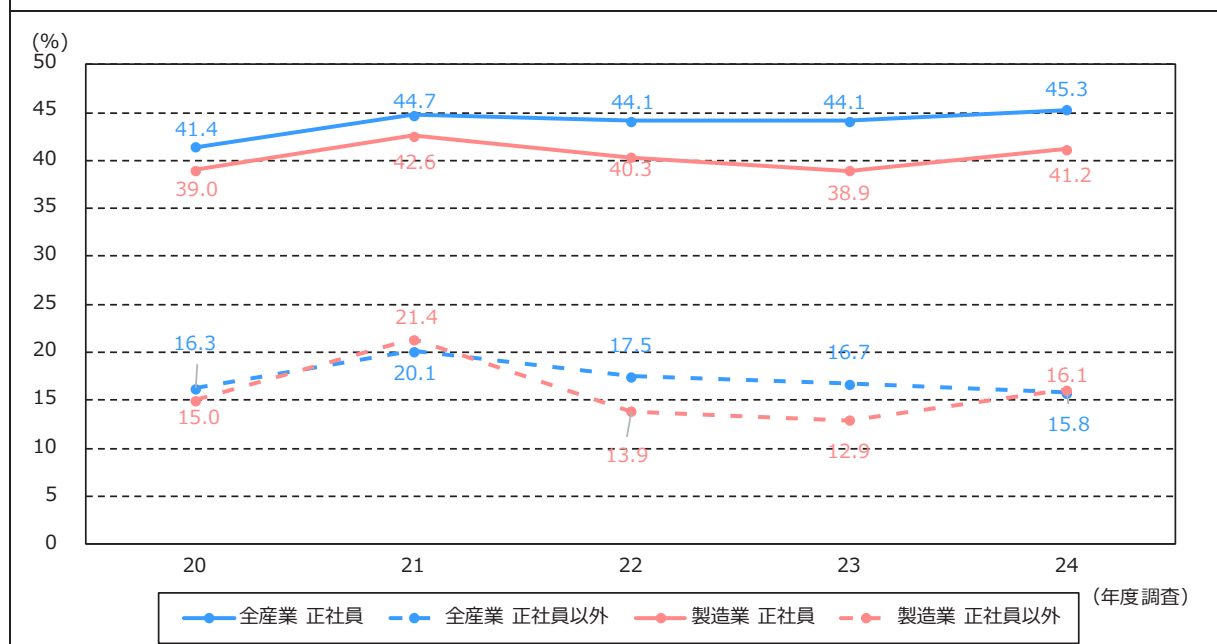
製造業における OFF-JT の実施を事業所規模別にみていくと、正社員、正社員以外とも規模が小さいほど実施する事業所の割合が低い傾向がみられ、従業員数 1,000 人以上の事業所における正社員への実施率が 98.7%（2024 年度）であるのに対して、従業員数 30～49 人規模の事業所では 65.5%（2024 年度）と差が大きくなっている（図 221-4）。



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、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。2024 年度は 41.2%であり、上昇と低下を繰り返して、横ばいで推移している。

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。2024 年度は 16.1%であり、上昇と低下を繰り返して、横ばいで推移している（図 221-5）。

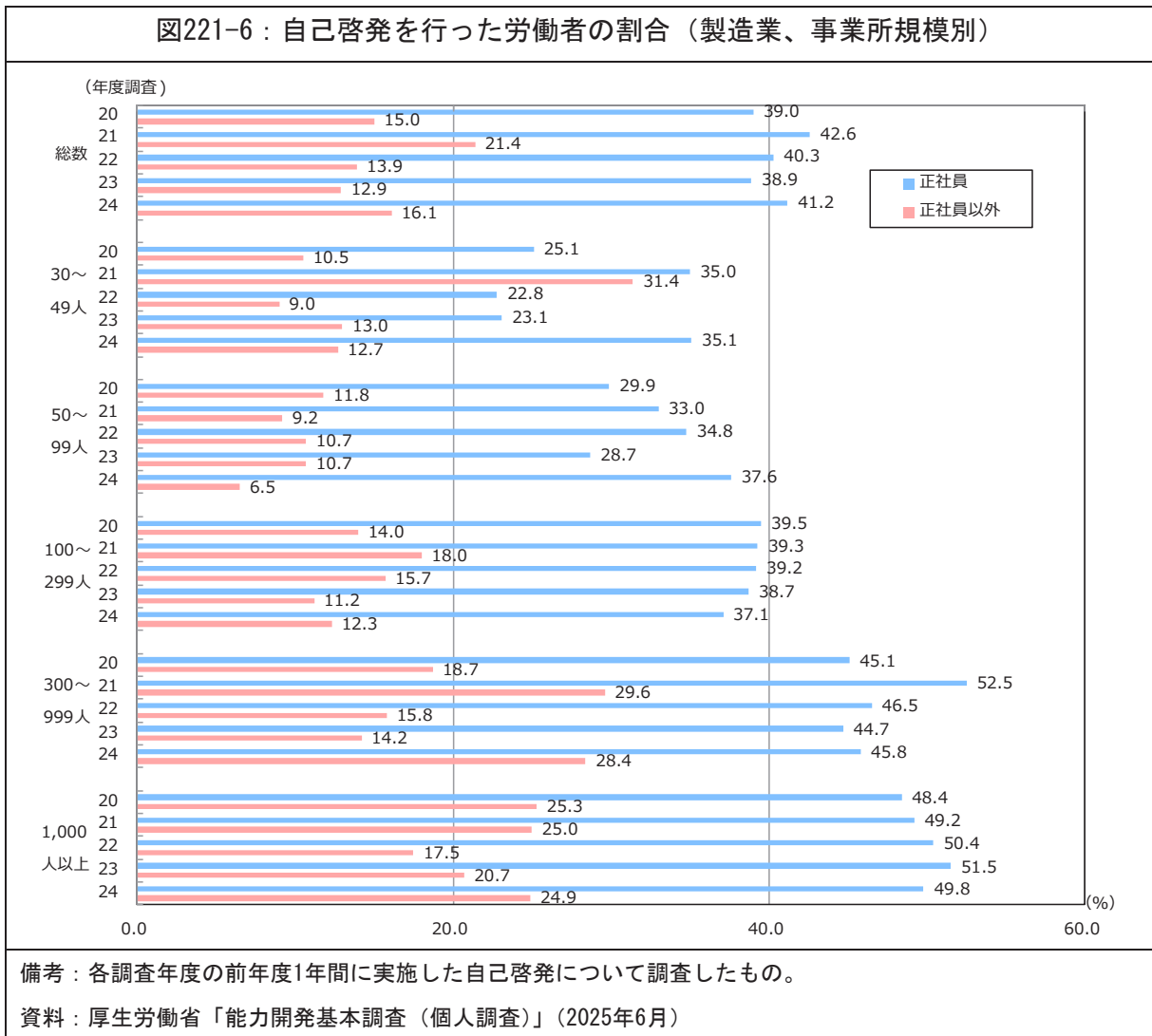
図221-5：自己啓発を行った労働者の割合の推移



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）」（2025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、計画的な OJT や OFF-JT を実施した割合ほど明確ではないが、正社員、正社員以外とも規模が小さいほど実施する労働者の割合が低い傾向がみられ、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 49.8%（2024 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 35.1%（2024 年度）と 10 ポイント以上の差がみられる（図 221-6）。



製造業において、正社員である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83.7%となっている。支援内容をみると、「受講料などの金銭的援助」の割合が最も高く、支援を行っている事業所のうち79.9%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50.5%、「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬」が37.5%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い傾向になっている。支援内容をみると「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「兼業・副業の推進・容認」などについて、事業所規模による差が特に大きくなっている（表221-7）。

表221-7：事業所による従業員への自己啓発支援の内容（製造業、正社員）

	支援を行っている	(96)									
		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	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	自己啓発の取組における考慮	兼業・副業の推進・容認	特に支援を行っていない
全体	83.7	(79.9)	(31.8)	(16.6)	(34.1)	(50.5)	(29.4)	(37.5)	(30.5)	(12.8)	16.1
30~49人	80.3	(76.6)	(29.3)	(19.1)	(27.3)	(40.3)	(23.7)	(31.5)	(27.3)	(11.1)	19.1
50~99人	80.2	(78.1)	(29.6)	(14.5)	(34.5)	(52.7)	(30.3)	(35.8)	(31.5)	(11.5)	19.8
100~299人	91.4	(83.9)	(35.5)	(15.0)	(40.5)	(57.9)	(33.5)	(47.8)	(33.4)	(13.6)	8.6
300~999人	95.8	(91.7)	(41.0)	(17.6)	(47.5)	(69.6)	(41.6)	(42.3)	(35.0)	(23.0)	4.2
1,000人以上	96.8	(89.5)	(44.8)	(19.5)	(43.2)	(69.2)	(41.7)	(44.3)	(29.8)	(33.6)	3.2

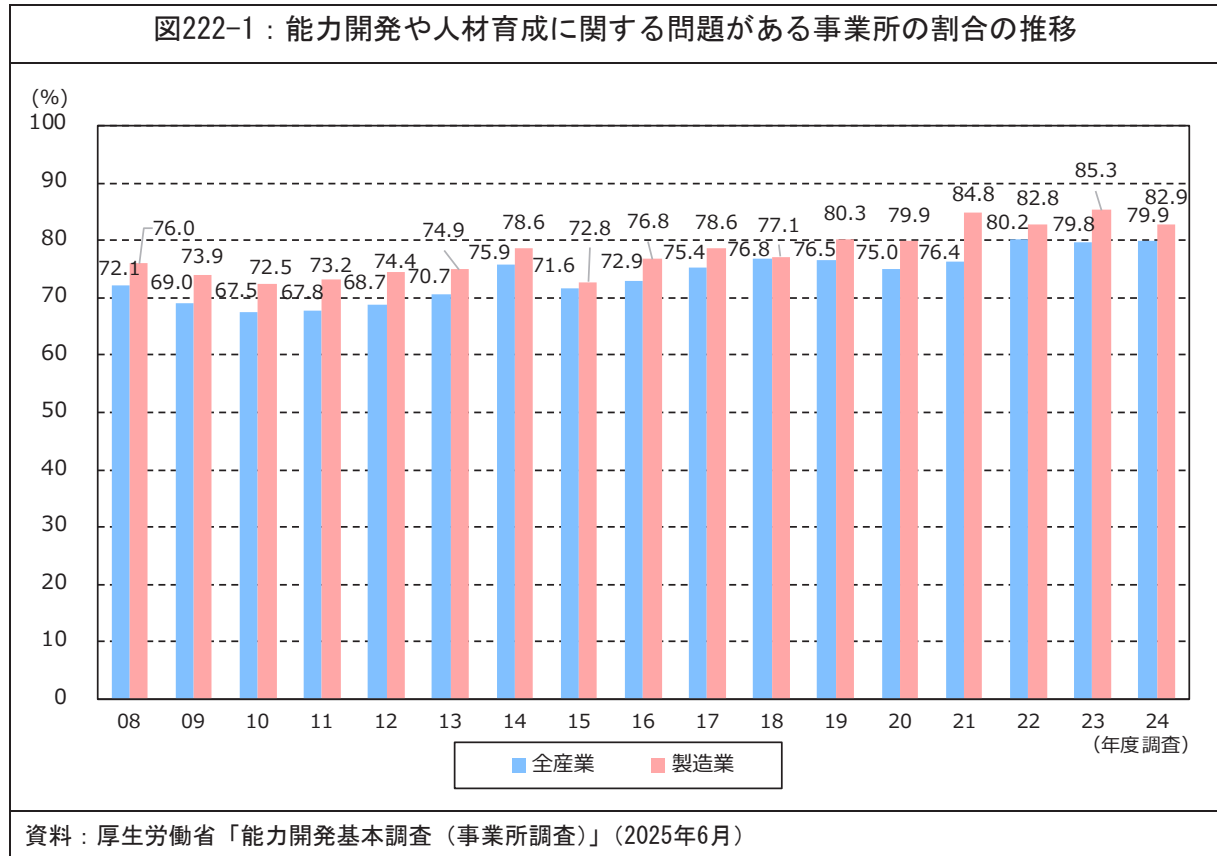
備考：1. () 内の数値は支援を行っている事業所を100とした割合。その他の支援及び不明の割合は省略。

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）」（2025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、2024年度では82.9%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62.8%と割合が最も高くなっている。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」の割合が高い傾向にある。一方で、「鍛えがいのある人材が集まらない」及び「育成を行うための金銭的余裕がない」などについては、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	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	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	その他の問題	特に問題はない
30～49人	78.1	(55.9)	(41.1)	(54.5)	(15.5)	(38.8)	(15.8)	(12.7)	(0.9)	(3.5)	21.3
50～99人	86.4	(46.2)	(38.8)	(67.3)	(14.0)	(47.2)	(13.5)	(11.9)	(2.8)	(4.5)	13.6
100～299人	85.6	(61.9)	(22.6)	(68.1)	(11.7)	(53.6)	(10.2)	(6.7)	(2.2)	(6.9)	14.4
300～999人	87.1	(61.3)	(18.6)	(68.4)	(11.1)	(45.4)	(7.6)	(4.3)	(1.9)	(13.3)	12.9
1,000人以上	78.7	(68.4)	(7.2)	(67.5)	(7.4)	(45.8)	(9.6)	(4.9)	(2.5)	(9.1)	21.3

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）」（2025年6月）

3. 企業の人材育成への支援（人材開発支援助成金）

厚生労働省では、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などに対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成している。

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。

2025年4月からは、非正規雇用労働者に対する訓練機会を増加させるため、「人材育成支援コース」の人材育成訓練において非正規雇用労働者に訓練を行った場合の経費助成率を引き上げた。また、正社員化による高率助成を「人材育成支援コース」の有期実習型訓練に一本化し、正社員化を支給要件とした上で経費助成率を引き上げた。さらに、事業主などが雇用する労働者に対して訓練を実施した場合の1人1時間当たりの賃金助成額を、近年の賃金上昇を踏まえて5%程度引き上げた。このように、引き続き人材育成に取り組む事業主などを支援していくこととしている。

なお、2024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50,487件、対象労働者数は303,978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により 「未来への限りない挑戦」を支援

ミュキ化成（株）

所在地 : 富山県
従業員数 : 141名
資本金 : 3,000万円
業種 : プラスチック製品製造業

ミュキ化成（株）は、白エビなど新鮮な海の幸が豊富な富山県射水市に拠点を置き、建材、釣り具、日用品など様々な分野におけるプラスチック製品の製造を行っている企業である。創業時から変わることなく、「未来への限りない挑戦」をテーマに、独自技術による生産管理システムや組立てロボットなどの自動化設備を自社で設計、製作してきた。これにより、プラスチック成形から二次加工、検査までを社内で一貫して行う体制を実現し、「高品質・低コスト・安定供給」という価値を顧客に提供している。

ものづくりのスキル向上には、様々な面での技能の習得が必要である。そのため、同社では各部署で従業員ごとにスキルマップを作成し、年間の教育計画を立てるなど、会社として従業員のスキル向上を手厚くサポートしている。一方で、生産自動機（人手を介さずに自動で生産を行う機械）を自社で設計、製作するための人材を育成するに当たっては、社内の教育だけでは対応が難しい技術的な部分があり、これが課題となっていた。そこで、ポリテクセンター富山を始めとする、設備や環境が整った外部の訓練機関での講習を活用することで、最新技術の習得ができるようになった。

会社の方針として、より多くの従業員が外部の訓練機関での講習を受講できる体制づくりを模索していた中、富山労働局のホームページを通じて、多くの講習が人材開発支援助成金の助成対象となることを知り、本助成金の活用に至った。助成金を活用して経費負担の軽減を図ることで、以前よりも多くの従業員に講習を受講させることができるようになってきている。

外部の訓練機関での講習については、ポリテクセンター富山が実施している能力開発セミナーのうち、制御システム関連の技術コースを中心に活用しており、若手から中堅社員が、生産自動機の開発に必要な技能を習得している。外部の講習を受講することにより、日常業務とは異なる環境で新たな考え方に触れる機会が生まれ、新しいアイデアの提案が増えるなど、自社の教育だけでは得られない柔軟な発想が社内に還元されている。

また、先輩社員が後輩社員に対して、業務に役立つ講習の受講を勧めるなど、若い社員の中で、自分に不足している知識や技能を補うための講習を積極的に受講する気運が醸成されてきている。どのような要望にも応えるチャレンジ精神をモットーに、社員一人一人が「今までにない高性能で高品質な製品を生み出したい」という情熱を胸に、これからも挑戦を続けていく。

図1：会社外観



資料：ミュキ化成（株）提供

図2：訓練風景



資料：ミュキ化成（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、2026年4月1日現在、133職種で実施されている。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などに重要な役割を果たしている。

2024年度は、全国で約72.0万人の受検申請があり、約32.6万人が合格した。1959年度の制度開始からの累計では、延べ約904.7万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などに資するよう、事業主などが、その事業に関連する職種について雇用する労働者を対象に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（2026年4月1日時点で、43事業主など113職種が認定）。

これに加えて、2024年3月に、当該事業主など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（2026年4月1日時点で、6団体6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、参加国や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月にフランスのリヨンで「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。次回の第48回大会は、2026年9月に中国の上海で開催を予定している。

また、2028年に開催予定の第49回技能五輪国際大会は、開催地として日本の愛知県が選ばれた。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。

(4) 卓越した技能者（現代の名工）の表彰制度

卓越した技能者の表彰制度は、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標

を示し、技能者の地位と技能水準の向上、優れた技能の継承などを目的として、1967年から実施している。

被表彰者は、以下の全ての要件を満たす者のうちから厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聞いて決定している。

<要件>

- ア. きわめてすぐれた技能を有する者
- イ. 現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ウ. 技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者
- エ. ほかの技能者の模範と認められる者

(5) ものづくりマイスターによる技能者育成支援

若年技能者人材育成支援等事業として実施しているものづくりマイスター事業では、技能尊重の気運の醸成、若年技能者の人材育成や確保を図るため、建設系や製造系の職種などについて一定水準の技能を有する熟練技能者をものづくりマイスターとして認定し、中小企業や工業高校などに派遣し従業員などに対して、講習や実技指導などを行っている。2025年度末までに15,554人が認定を受けている。

コラム

**第63回技能五輪全国大会出場者（2026年9月開催
予定の第48回技能五輪国際大会（中国・上海）
日本代表選手）の声**

建築大工職種 金賞

稲垣 孝介選手

（住友林業ホームエンジニアリング（株））

建築大工職種は、課題図に示された複雑な形状の木造小屋組の一部を製作し、その技術、技能や出来栄を競う。第63回技能五輪全国大会で金賞を獲得した、稲垣選手にお話を伺った。同選手は、2026年9月に中国の上海で開催予定の第48回技能五輪国際大会の日本代表選手に選出されている。

【大会に出場したきっかけ】

大会本番で先輩方を見て、一生懸命作業をする姿が格好良く、自分自身の負けず嫌いな性格もあって、出場を決めた。

【大会に向け苦勞したこと】

練習がうまくいなくて、できない自分に立ちを覚える瞬間が何度もあった。仲間より加工が不慣れで、丁寧に書いた墨（基準線やしるし）が意味を失ったときは、その悔しさと常に向き合わなければならなかった。

【大会に出場した感想】

支えてくれた周りの方々に感謝。恵まれすぎていると感じた。大会当日は本当に楽しかったし、いつもどおりできた。

【大会で得た経験をどのように活かしていきたいか】

建築現場での材料の扱いや、整理整頓など、大会で学んだ基本的なことを、今後、現場で徹底していきたい。

【第48回技能五輪国際大会に向けた意気込み】

金を取りに行く。周りの方々にはいろいろな迷惑をかけると思うが、精一杯頑張る。

【これから大会へ目指す方々へのメッセージ】

仲間と支え合うことが重要である。そして、人生で一番頑張ったと言えるほど全力で取り組んでほしい。

図：建築大工職種の課題に取り組む稲垣選手



資料：厚生労働省提供

コラム

2025年度の現代の名工の紹介

～伝統的技術と現代の建築ニーズの融合を図る 卓越した左官の技能者～

(株) イスルギ 金沢支店左官事業部 銭丸 肇次氏

◆技能の概要

銭丸氏は、(株) イスルギに入社以来、現在に至るまで30年にわたり、左官業に従事してきた。昔ながらの材料や技術を駆使する伝統的工法と、漆喰（しっくい）、珪藻土を使って伝統的技術と現代の建築ニーズを融合させる現代的工法の両方に、たゆまぬ努力と旺盛な研究心により安定した技量を発揮してきた。加えて、各種左官技能競技大会でも優秀な成績を収め、特に第35回技能五輪国際大会では、左官部門の日本代表選手として出場し、優勝を果たした。

後進の育成指導では、イスルギ付属技能専門校の実技講師として、若手左官工の育成や各種左官技能競技大会での入賞者の輩出に大いに貢献している。

◆左官の技術を極める

同氏に左官職人となったきっかけや今後についてお話を伺った。

左官職人を目指したきっかけは、兄が建築関係の仕事（建築板金）をしていた関係で、建築関係の職人に対する漠然とした憧れがあったことである。幼い頃から細かい手仕事が好きで、左官業を志し、同社へ入社した。現場でたくさんの経験を積ませていただいたことが、今でも日々の仕事を進める上での糧となっている。

左官業で最も意識していることは、現場の職人が一致団結して大きな壁を仕上げるという目的に対して、自分がどう向き合うかである。そのために自分の技能を磨き上げ、若手や後輩職人に手本を示して、けん引するように心掛けてきた。職人の仕事は、より良くより早くを目指して絶えず日々改善していく終わりのない仕事である。そのためには、根気と集中力の維持が大事である。

昔の職人のイメージでは、「見て覚えろ」といった感じで、何も教えてくれない印象を持たれているかもしれないが、私が入社する以前から同社では、若手を親身になって指導し、育てようとしてくれる先輩がたくさんいた。私も先輩方から教わったように、実際にやって見せ、言葉で教えている。私の世代は、金沢城の復元工事など、たくさんの現場で経験を積むことができて、環境的にも恵まれていたと思っている。次世代の方には、講習会などで課題を与え、自ら考える経験をさせることで、技能の継承に取り組んでいきたい。

図1：鏝（こて）を使って整える作業



資料：(株) イスルギ提供

図2：漆喰塗り作業



資料：(株) イスルギ提供

コラム

ものづくりマイスターの活用事例の紹介 ～文化学園大学における実技指導～

◆大学概要

文化学園大学は、教育や研究の起点を「ファッション」に置いており、服装学部、造形学部、国際文化学部の3学部からなる総合大学である。卒業生の進路は、アパレル関係、Web広告映像出版関係、ジュエリー、貴金属製造関係など様々で、幅広い分野で活躍している。

◆ものづくりマイスター利用のきっかけ

卒業生の中に技能検定1級（貴金属装身具製作）の合格者がおり、学生がその卒業生の講義を受けて技能検定に興味を持ち、技能検定3級に挑戦する人が増えてきた。技能検定の合格を目指したい学生からの要望もあって、2024年度からものづくりマイスター制度を利用している（文化学園大学造形学部押山名誉教授の声）。

◆実技指導

- ・指導目標：貴金属装身具の技能検定3級の課題を題材にした基礎的な技能の指導
- ・受講者：造形学部ジュエリー・メタルデザインコース専攻の大学3、4年生
- ・指導期間：2025年9月29日から12月22日
- ・指導回数：8回（12名）
- ・指導内容：地金をバーナーでなます、なました地金を曲げる、芯金で真円を出す、糸鋸で切る、やすりでまっすぐにする、均一にする、丸くする、やすりの傷をきれいにする、仕上げなど

◆指導効果

企業などで実際に働いている方々に講師として来ていただき、学生も良い刺激を受けている。現場に則した実践的な指導をいただき、大変助かっている。ジュエリー業界は、在学中に企業で実習できる機会が少なく、ものづくりマイスターに現場で必要な技能を指導してもらえるのは非常に有り難い（押山名誉教授の声）。

受講生の皆さんが能動的に参加することで、実際の技能の奥深さに気付くことができた。また、実践的な知識も身に付くため、ジュエリー製造の技能の魅力に触れられる重要な機会。この機会に、是非、技能検定に興味を持ってもらい、3級の資格取得につなげてほしい（ものづくりマイスターの吉村氏の感想）。

技能の習得は、スピードも方法も皆さんが同じではないが、各受講生の受講動機や将来の進路によって魅力や楽しさの伝え方が異なるので、各個人に合わせて指導していきたい（ものづくりマイスターの西沢氏の感想）。

図1：指導風景（吉村ものづくりマイスター）



資料：厚生労働省提供

図2：指導風景（西沢ものづくりマイスター）



資料：厚生労働省提供