

**2025年版 ものづくり白書**  
**(令和6年度 ものづくり基盤技術の振興施策)**

**概 要**

**令和7年5月**

**厚生労働省**

# 2025年版ものづくり白書について

- 1999年議員立法にて、「ものづくり基盤技術振興基本法」が成立・施行。同法に基づく法定白書として、2001年より「ものづくり白書」を、毎年国会に報告。2025年で25回目。
- 経済産業省、厚生労働省、文部科学省の3省連名で作成。
- ものづくりに関するその年の課題や政府の取組を掲載する第1部と、ものづくり振興施策をまとめた第2部からなる。

## 目次

### 第1部 ものづくり基盤技術の現状と課題

#### 第1章 業況（経産省）

- 第1節 製造業の業績動向
- 第2節 生産・出荷・在庫の状況
- 第3節 製造業の投資動向

#### 第2章 就業動向と人材確保・育成（厚労省）

- 第1節 ものづくり人材の雇用と就業動向
- 第2節 ものづくり人材のリ・スキリングを含む能力開発の現状
- 第3節 ものづくり企業におけるDXの取組状況

#### 第3章 教育・研究開発（文科省）

- 第1節 デジタル等の成長分野を中心とした人材育成の推進
- 第2節 ものづくり人材を育む教育・文化芸術基盤の充実
- 第3節 Society 5.0を実現するための研究開発の推進

#### 第4章 我が国製造業の競争力強化（経産省）

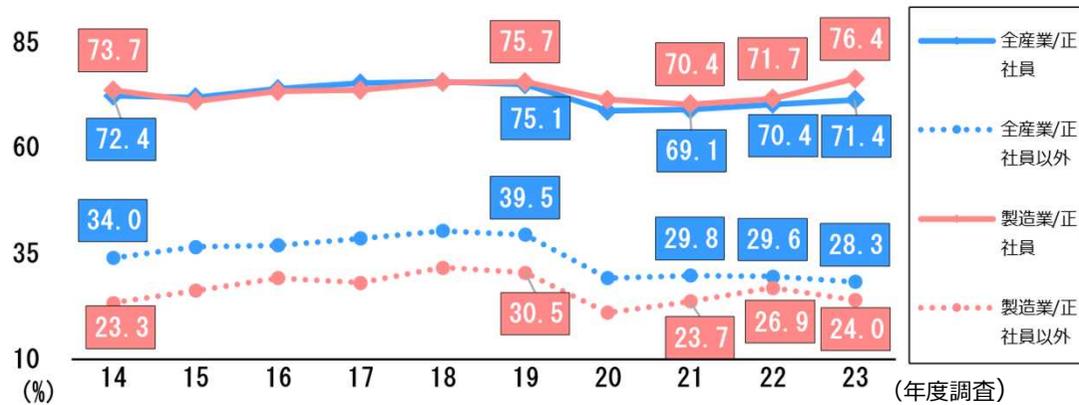
- 第1節 産業競争力、脱炭素、経済安全保障の複合的 추구
- 第2節 製造業の競争力強化に向けたDX
- 第3節 経済安全保障を踏まえた製造事業者の持続的成長

### 第2部 令和6年度においてものづくり基盤技術の振興に関して講じた施策

# ものづくり企業の能力開発の現状

- 製造業における正社員へOFF-JTを実施した事業所の割合は新型コロナウイルス感染症拡大前の水準を超えている。一方で、正社員以外は、コロナ以前の水準に戻っていない。
- 製造業におけるOFF-JTの事業所規模別実施状況をみると、企業規模が大きいほど実施率が高く、企業規模により差が大きい。
- 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%であり、「受講料などの金銭的援助」が最も多い。事業所の規模別でみると、大規模事業所の方が支援を行っている割合が高くなっており、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」などの差が特に大きくなっている。

＜OFF-JTを実施した事業所の推移＞

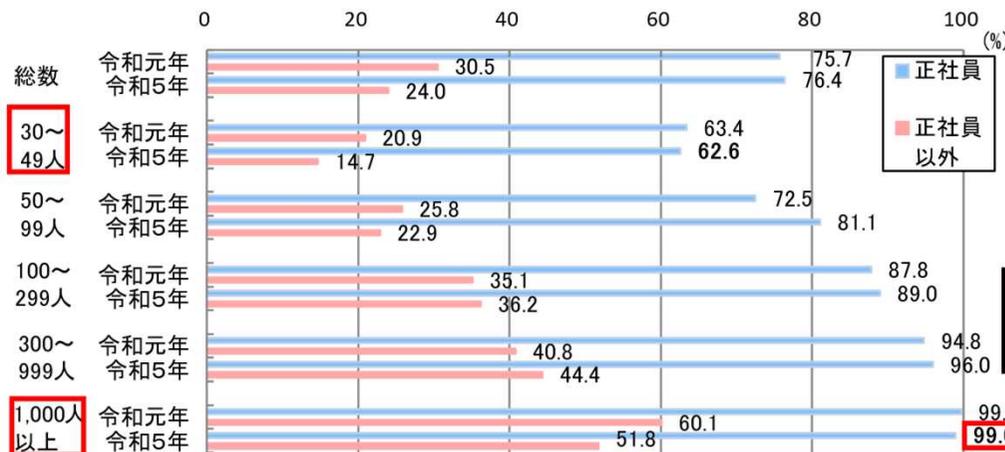


＜自己啓発支援の内容（製造業・正社員）＞

	支援を行っている	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	教育訓練休暇（有給・無給の両方を含む）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	自己啓発を通して身に付けることが望まれるスキルや知識の提示	自己啓発を通し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課における考慮	自己啓発の取組に対する人事考課に	特に支援を行っていない
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	

※：（ ）内の数値は支援を行っている事業所を100とした割合。

＜OFF-JTを実施した事業所割合＞



＜ものづくり白書の現状分析を受けた、今後の施策の方向性＞

- 企業の状況に応じて効果的な人材開発を推進。人材開発支援助成金等による企業の人材育成の後押し。特に中小企業に対しては人材育成に関する相談を実施し、企業に様々な支援メニュー（JEEDによる在職者訓練、職業訓練指導員の派遣、施設設備貸与）の中からプランを提案する。【生産性向上人材育成支援センター】
- 在職者に対するキャリアコンサルティングの促進。教育訓練給付指定講座の充実。訓練の情報提供の強化。

## 技能五輪国際大会

青年技能者を対象に、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。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。

- 2024年9月にフランス・リヨンで60カ国、地域の1,313人が参加し「第47回技能五輪国際大会」が開催。59職種の競技を実施。
- 2028年に開催予定の第49回技能五輪国際大会の開催地として日本（愛知）に招致。**  
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。



写真：2028年愛知開催決定時の写真

## 第47回大会 金メダル受賞者



産業機械職種  
金メダリスト 清水 源樹選手



自動車板金職種  
金メダリスト 小石 嵩陽選手



車体塗装職種  
金メダリスト 星野 悠音選手



再生可能エネルギー職種  
金メダリスト 郡安 拓海選手

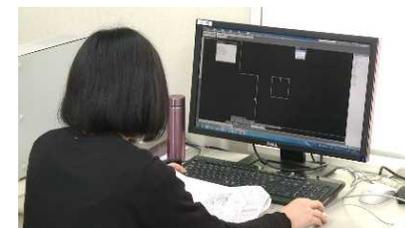


美容/理容職種  
金メダリスト 濱吉 優希選手

## 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。

- 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。
- 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、時間単位の休暇を対象とし、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、賃金助成額等の引き上げを実施。
- 自発的職業能力開発訓練について、訓練時間の下限を見直しなど要件の見直しを実施。

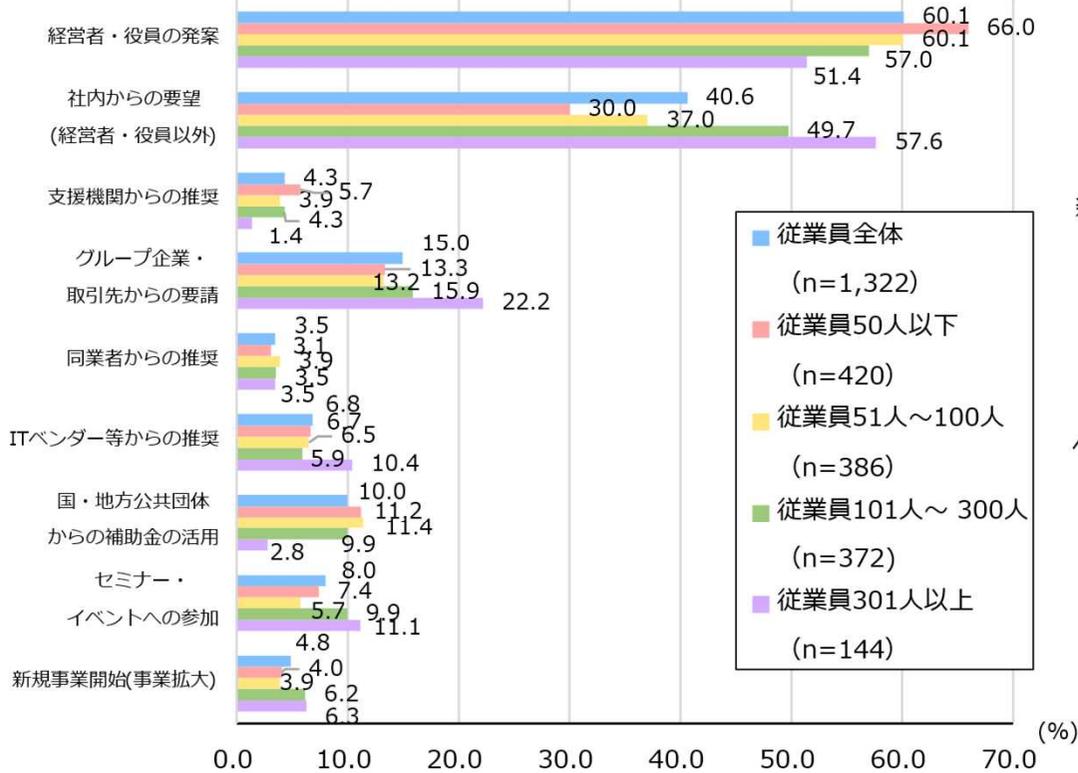


写真：訓練風景

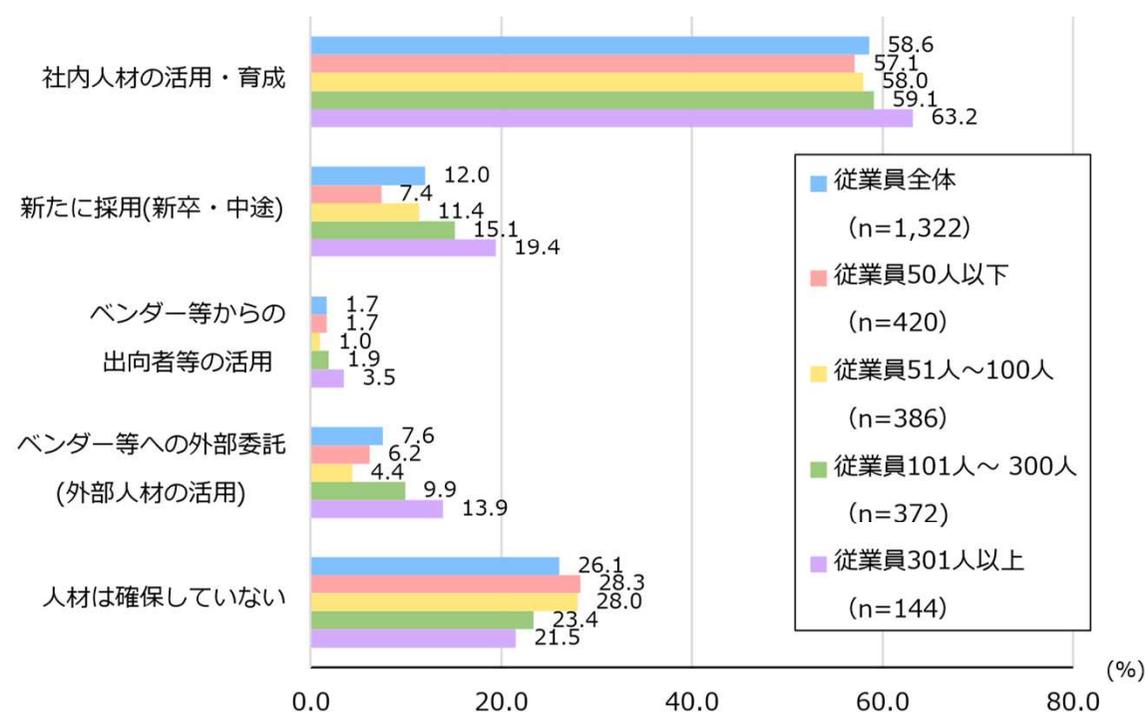
# ものづくり企業におけるDXの取組状況

- デジタル技術の導入のきっかけは、**従業員規模が小さい企業は、経営者・役員の発案の割合が最も高く、従業員規模が大きい企業は、社内からの要望（経営者、役員以外）の割合が最も高い**。また、従業員数301人以上の企業では、様々な導入の契機がうかがえる。
- デジタル技術の導入に際しては、**約6割の企業が社内人材の活用・育成により人材確保**を行っており、**約2.5割が新たな人材確保を行わず**導入部署の既存人材のみで対応している。

＜デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ＞



＜デジタル技術の導入のための人材確保の方法＞



資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

＜ものづくり白書の現状分析を受けた、今後の施策の方向性＞

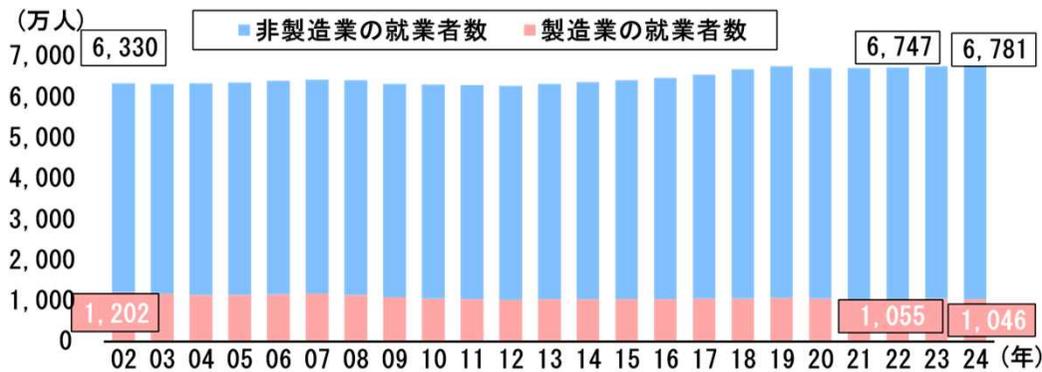
- 企業のDX推進を支援する観点から、DXに対応する在職者向けの訓練の強化。
- 特に中小企業に対しては、DX推進人材を育成するにあたって、人材育成に関する相談を実施して、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する。

**ものづくりに関する基礎的なデータ、施策等**

# ものづくり人材の雇用と就業動向

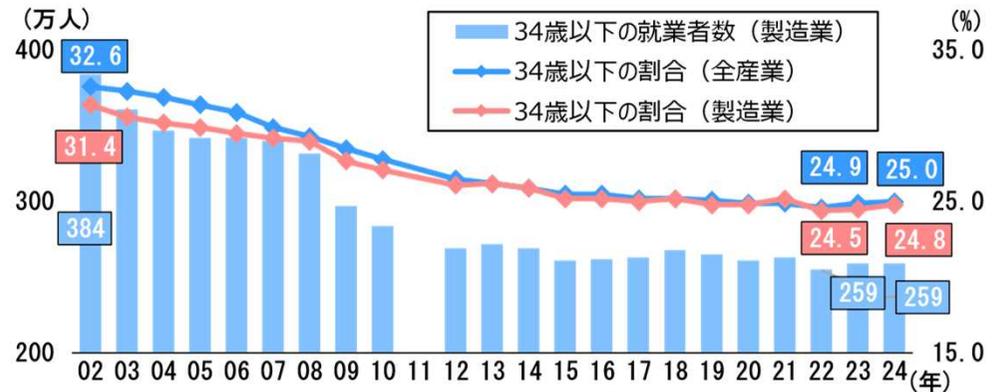
- **製造業の就業者数**は、2023年は1,055万人、**2024年は1,046万人**とわずかに減少した。
- **中小企業における産業別従業員数過不足DI**をみると、製造業は、**2020年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を受け過剰に転じたが、それ以降不足に転じ、2024年はマイナス18.2**と、同感染症の感染が拡大する以前（2019年）と同じ水準になっている。
- 2002年からみると、**若年就業者数は減少し、高齢就業者数は増加しているが、近年はほぼ横ばいで推移。**

図1：就業者数の推移



備考：2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。  
分類不能の産業は非製造業に含む。資料：総務省「労働力調査」(2025年1月)

図3：若年就業者（34歳以下）数の推移



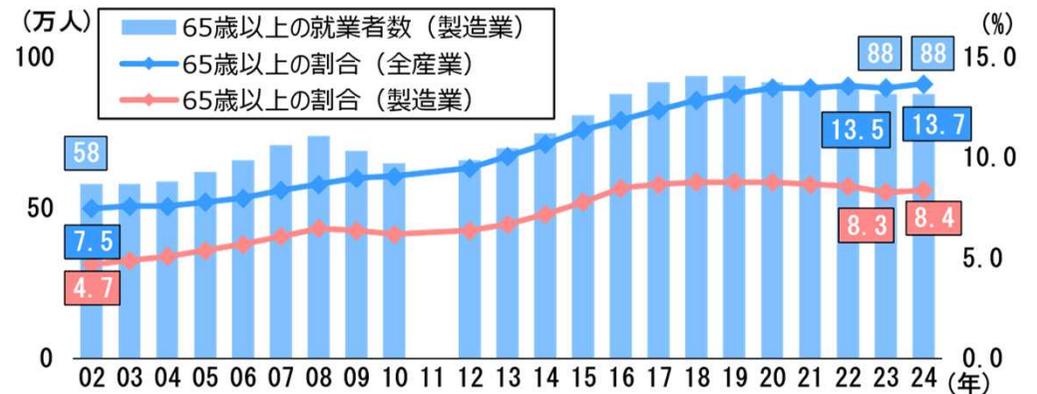
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。  
資料：総務省「労働力調査」(2025年1月)

図2：中小企業における産業別従業員数過不足DIの推移



備考：各年四半期ごとの従業員数過不足DI（従業員数が「過剰」と答えた企業の割合（%）から、「不足」と答えた企業の割合（%）を引いたもの）を平均したもの。  
資料：中小企業庁「中小企業景況調査」(2024年12月)

図4：高齢就業者（65歳以上）数の推移



備考：2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。  
資料：総務省「労働力調査」(2025年1月)

# ものづくり人材の能力開発の現状

- 製造業における計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所の割合は、正社員は新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前の水準を超えている。一方で、正社員以外は感染拡大以前の水準に戻っていない。全産業と比べると正社員はやや高いが、正社員以外は低くなっている。
- 製造業における自己啓発を行った労働者の割合は、正社員が4割前後、正社員以外が2割未済で概ね横ばいで推移している。全産業と比べてやや低い値となっている。
- 製造業における人材育成の問題は、6割以上の事業所が「指導する人材が不足している」となっている。

図1：計画的なOJTを実施した事業所の割合の推移

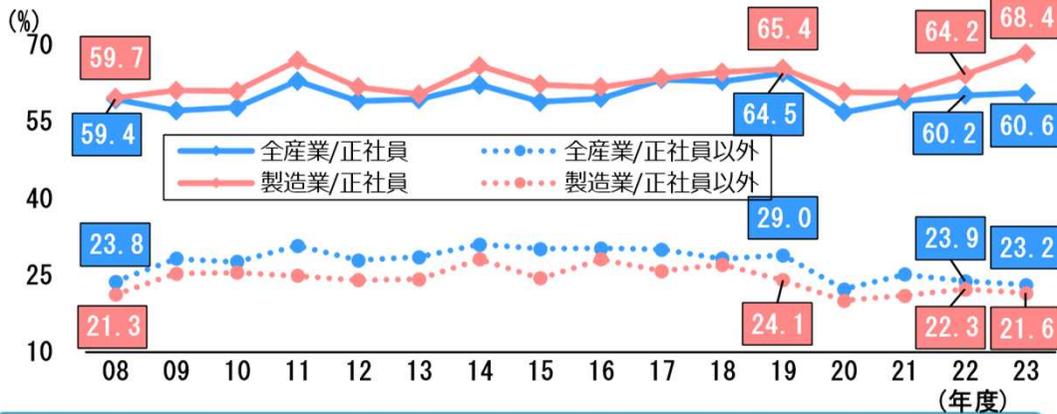


図3：自己啓発を行った労働者の割合の推移

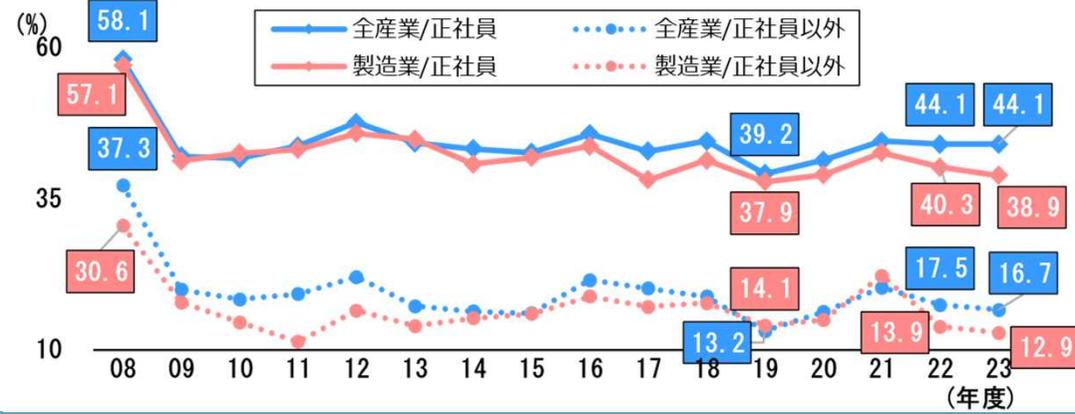


図2：OFF-JTを実施した事業所の割合の推移

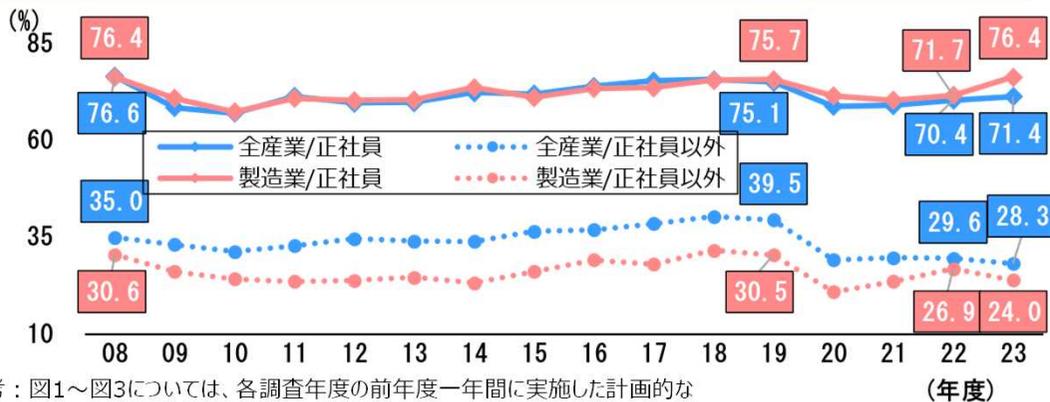


図4：製造業における能力開発や人材育成に関する問題点の内訳

指導する人材が不足している	65.9%
人材を育成しても辞めてしまう	49.7%
人材育成を行う時間がない	46.0%
鍛えがいのある人材が集まらない	32.3%
育成を行うための金銭的余裕がない	16.5%

備考：能力開発や人材育成に関する問題がある事業者を100とした割合。

複数回答における上位5つの回答。

資料：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024年6月）

備考：図1～図3については、各調査年度の前年度一年間に実施した計画的な

OJT・OFF-JT・自己啓発について調査したもの。

資料：図1、図2：厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査）」（2024年6月）

図3：厚生労働省「能力開発基本調査（個人調査）」（2024年6月）

# ものづくり企業における人材育成の取組

- ものづくり企業におけるDXと人材育成の取組について、好事例を紹介。

## コラム 「設備の見える化」と人材育成で企業と労働者の成長を推進

【(株) 山本工作所 (福岡県北九州市)】

- 鋼製ドラム缶製造を行う(株) 山本工作所は、人的資本強化のための「人財」育成と生産性向上策の一環としてDXを推進。
  - ① 同社は生産性管理システムを導入し、受注、製造、出荷、売上実績のデータで一元管理を実現。また、「設備の見える化システム」の導入を進め、設備の稼働状況をリアルタイムで監視し、工場全体の状況を把握可能にし、録画機能によりトラブル発生時の要因特定や早期解決、故障要因の分析を可能に。
  - ② DXの取組にあたり、少人数ではプロジェクトが進まなかった経緯を踏まえ、社長をトップに各部門からメンバーを集めプロジェクトを推進。
- 社員教育のため「人財」育成計画を定め、社内研修だけでなく、資格取得支援制度などにより積極的に社員の自己啓発を支援。



写真：「見える化システム」の映像

## コラム DXとトラの巻で人材育成・技能伝承

【(株) 旭ウエルテック (石川県白山市)】

- 工作機械向けの溶接部品製造を主に行う(株) 旭ウエルテックは、ベテラン職人のノウハウを社内  
に共有させ、若手職人の育成と技能伝承を同時に推進。
  - ① 同社はベテラン職人から若手職人への育成時間が確保できず、若手職人の人材育成に課題を抱えており、DXで効率化するとともに技能の共有化を図るため、職人のためのDX化を推進。
  - ② 現場の意見を聞きながら自社でDX化を進め、ベテラン職人の製作ノウハウの蓄積と継承を行う通称「トラの巻」を作成。
- 若手職員も一緒にDX化を進め、職人のノウハウ継承とともに人材育成に取り組み、「みんなが働きやすい、やりがいの持てる職場」に。



写真：溶接作業の様子