

2026年版 ものづくり白書
(令和7年度 ものづくり基盤技術の振興施策)

概 要

令和8年5月

厚生労働省

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。2026年で26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（経済産業省）

- 第1節 製造業の業績動向
- 第2節 生産・出荷の状況

第2章 就業動向と人材確保・育成（厚生労働省）

- 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人材確保及び定着並びに技能継承

第3章 教育・研究開発（文部科学省）

- 第1節 ものづくり人材を始めとした我が国の持続的な成長の基盤となる人材育成に向けて
- 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に向けた視点（経済産業省）

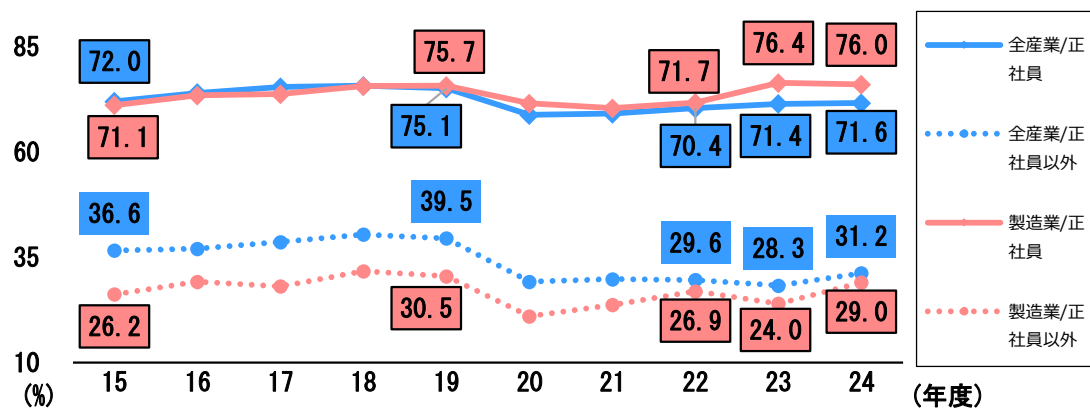
- 第1節 製造業を取り巻く対外環境の急激な変化と影響
- 第2節 製造業の設備投資動向
- 第3節 革新的なAI・デジタル技術を活用した製造業の多角化
- 第4節 不確実性を増す対外環境への対応

第2部 令和7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

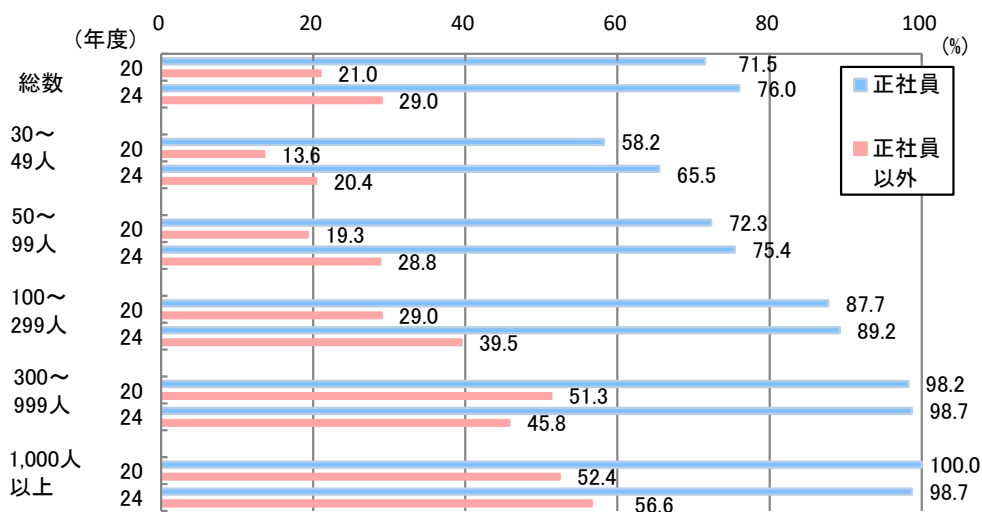
ものづくり企業における能力開発の現状

- 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以前の水準を上回っている。正社員以外は、コロナ以前の水準に戻りつつある。
- 製造業におけるOFF-JTの事業所規模別実施状況をみると、事業所規模が小さいほど実施率が低く、事業所規模による差が大きい。
- 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83.7%であり、「受講料などの金銭的援助」が最も高い。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」、「兼業・副業の推進・容認」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>



<OFF-JTを実施した事業所割合>



<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	自己啓発を通じ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	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

※：（ ）内の数値は支援を行っている事業所を100とした割合。

ものづくり産業の人材育成への支援・技能の振興

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「事業展開等リスキング支援コース」を創設。
- 2025年4月から、非正規労働者に係る訓練機会を増加させるため、人材育成訓練の非正規労働者の経費助成率を引き上げ。また、正社員化による高率助成を有期実習型訓練に限定し、正社員化を支給要件とした上で経費助成率を引き上げ。
- さらに、事業主等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時間あたりの賃金助成額を、昨今の賃金上昇を踏まえて5%程度引き上げ。

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。

- 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。
- 次回の第48回大会は、2026年9月に中国・上海での開催を予定している。
- 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。

コラム 人材開発支援助成金を活用した人材育成により「未来への限らない挑戦」を支援 【ミユキ化成（株）（富山県射水市）】

- ① プラスチック製品の製造を行っているミユキ化成（株）は、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活用。
- ② 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いる。
- ③ ポリテクセンター富山が実施す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受講しており、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。

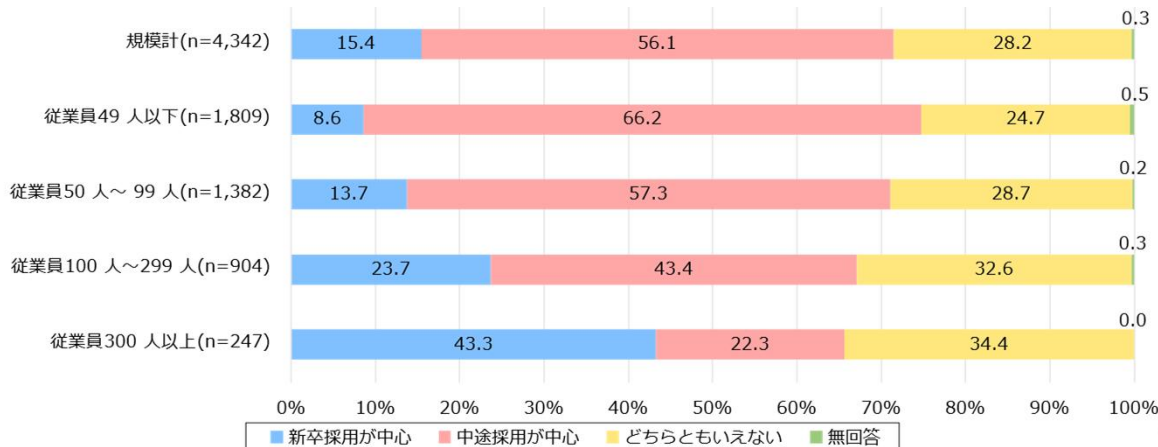


写真：訓練風景

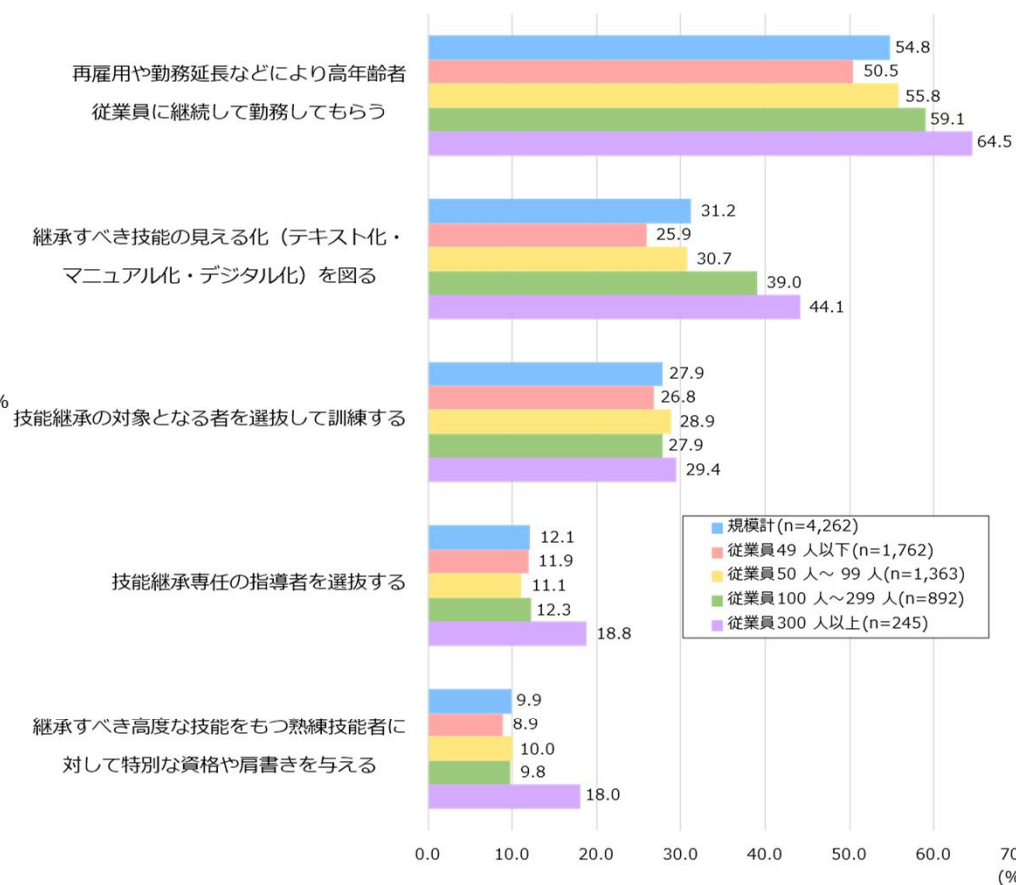
ものづくり企業における人材確保及び定着並びに技能継承

- 新卒採用の実施状況を見ると、従業員数が少ない企業ほど、ほぼ計画どおり採用できたとする割合が低く、**従業員が多い企業ほど新卒採用**を中心に、**従業員が少ない企業ほど中途採用**を中心に、**ものづくり人材を採用**している。
- **人材の定着に向けた取組**については、従業員規模にかかわらず、**賃金水準の向上に取り組む割合が最も高く**、71.5%となっている。
- **技能継承の推進のための取組**として、従業員規模にかかわらず、再雇用や勤務延長などにより**高年齢の従業員に継続勤務をしてもらう割合が最も高く**、54.8%となっている。

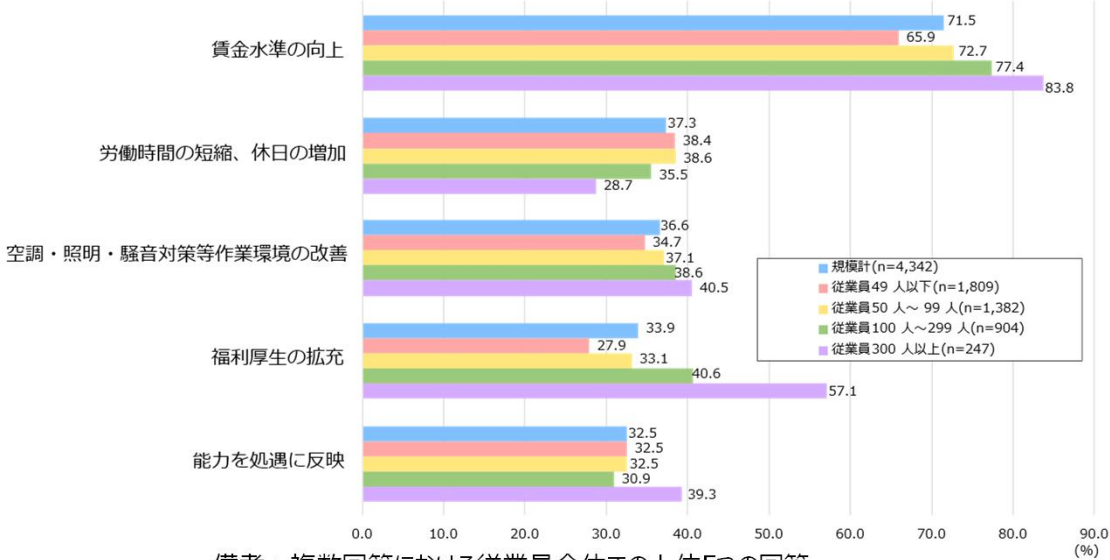
＜ものづくり人材の採用方針＞



＜技能継承を進めるために取り組んでいること＞



＜ものづくり人材の定着に向けた取組＞



備考：複数回答における従業員全体での上位5つの回答。「特に取組は行っていない」は省略。

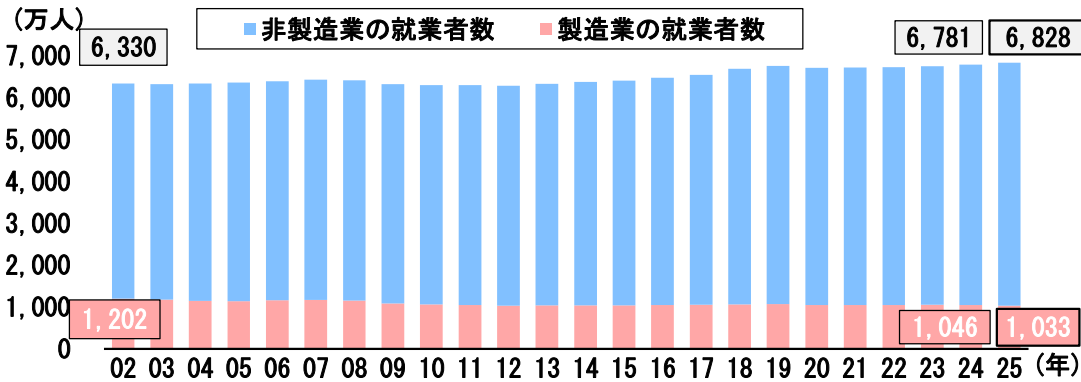
資料：JILPT「ものづくり産業における人材確保・定着と技能継承に関する調査」（2026年5月）

以下、参考資料

ものづくり人材の雇用と就業動向

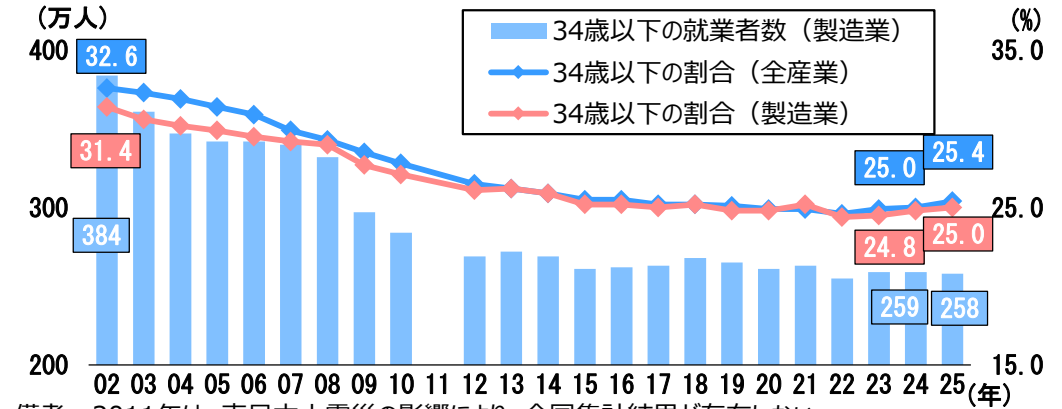
- **製造業の就業者数**は、2024年は1,046万人、**2025年は1,033万人**とわずかに減少した。
- **中小企業における産業別従業員数過不足DI**をみると、製造業は、**2020年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を受け過剰に転じた**が、それ以降不足に転じ、**2025年はマイナス17.9**と、**同感染症の感染が拡大する以前（2019年）に近い水準**。
- 2002年からみると、**若年就業者数は減少し、高齢就業者数は増加**しているが、**近年はほぼ横ばいで推移**。

図1 就業者数の推移



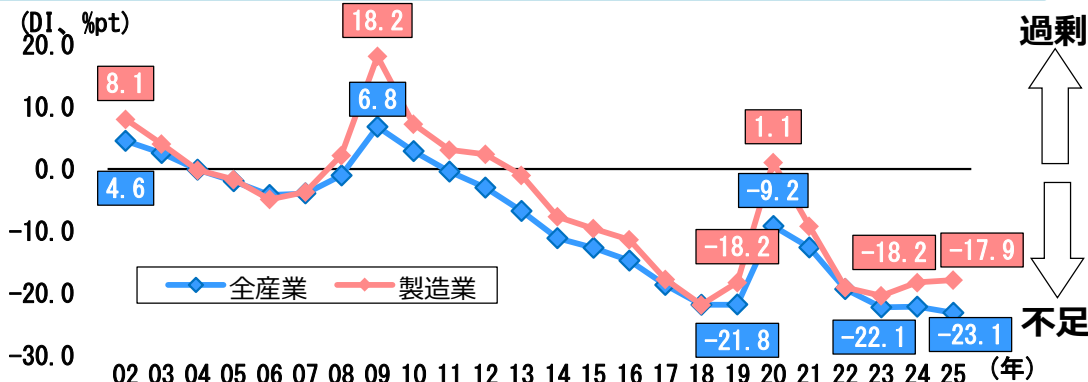
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。
分類不能の産業は非製造業に含む。資料：総務省「労働力調査」（2026年1月）

図3 若年就業者（34歳以下）数の推移



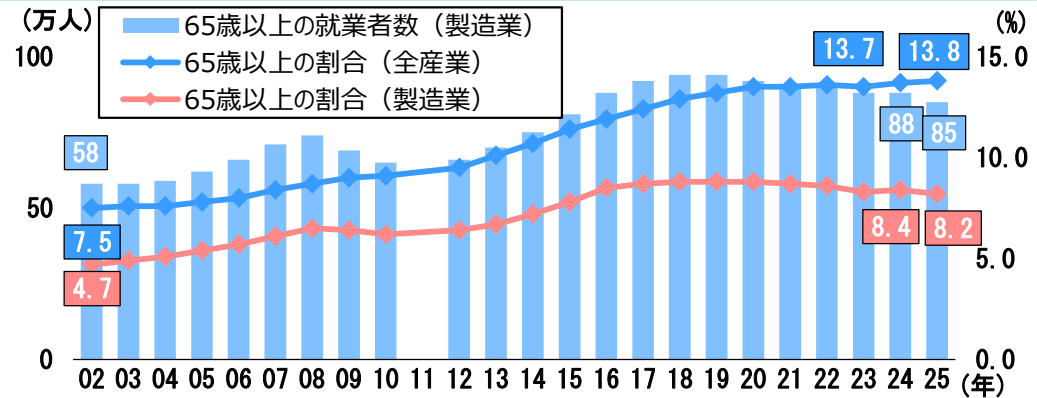
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。
資料：総務省「労働力調査」（2026年1月）

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」（2025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」（2026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ものの前年より低下。正社員以外は前年より上昇し、計画的なOJTを実施した事業所の割合は感染拡大以前を上回った。
- 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割未満で概ね横ばいで推移している。
- 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

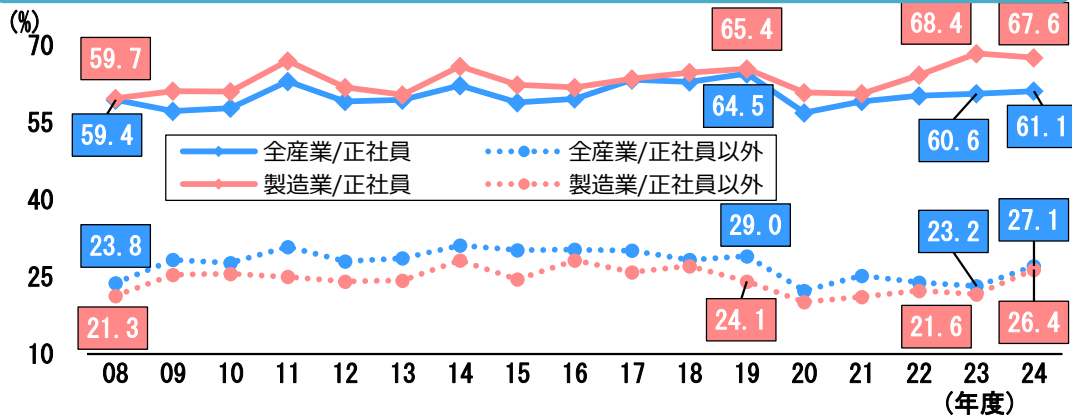


図3 自己啓発を行った労働者の割合の推移

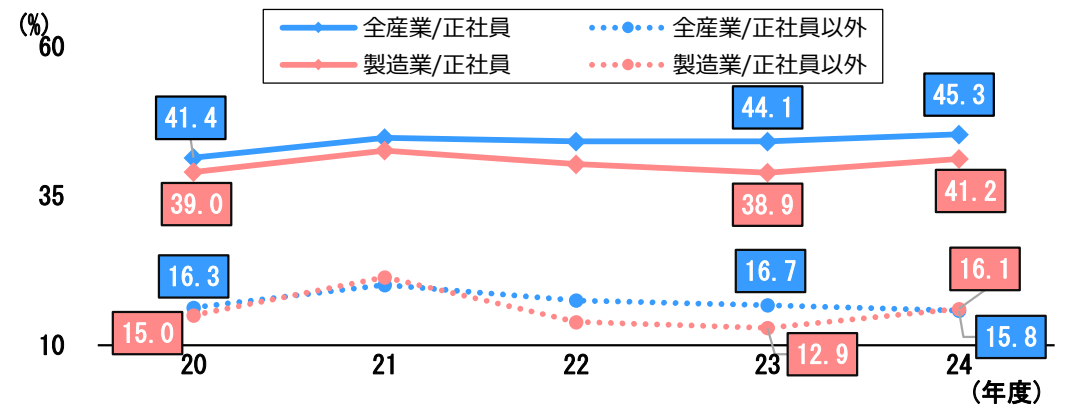


図2 OFF-JTを実施した事業所の割合の推移

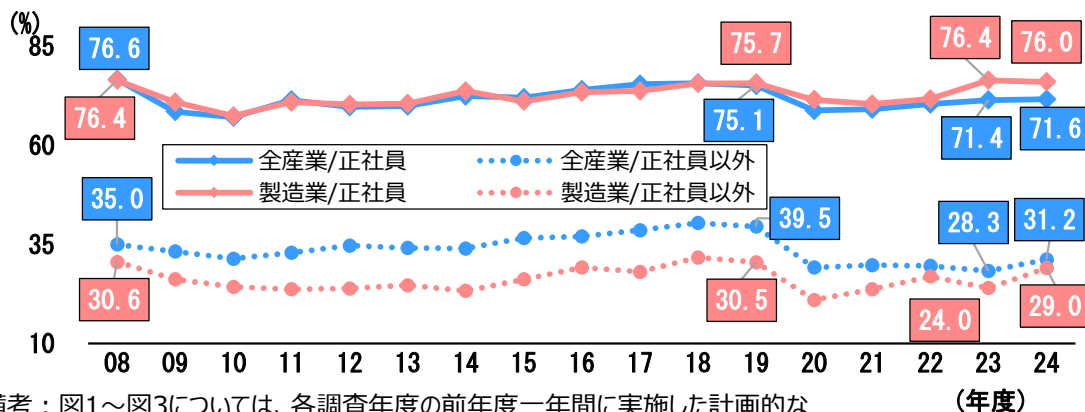


図4 製造業における能力開発や人材育成に関する問題点の内訳

指導する人材が不足している	62.8
人材を育成しても辞めてしまう	54.4
人材育成を行う時間がない	45.4
鍛えがいのある人材が集まらない	34.6
育成を行うための金銭的余裕がない	13.8

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)」(2025年6月)
(図3) 厚生労働省「能力開発基本調査(個人調査)」(2025年6月)

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)」(2025年6月)

ものづくり企業における人材確保及び定着並びに技能継承の取組

- ものづくり企業における人材確保及び定着並びに技能継承の取組の好事例を紹介。

コラム

技能を磨く従業員を手厚くバックアップし、ハイレベルな製品作りを目指す

【サンフウ精密（株）（山形県山形市）】

- 金属加工メーカーであるサンフウ精密（株）は、教育の成果や技能レベルを客観的に評価できる技能検定の受験を推奨するとともに、新たな人事制度を導入し目標を持って技能向上に取り組む。
- 合格者には技能手当を支給することで、合格に向けた意欲を喚起。また、成長を促す新たな人事制度を導入し、ベテランは若手に教えることが評価され、若手はベテランに聞いたり真似ることで、できる作業を増やしていくことが評価される仕組みとなっており、全従業員が個人目標を持って技能向上に取り組んでいる。
- 新会社を設立し、将来に向けた技術開発に取り組む。若手がベテランから指導を受け、複雑加工技術を習得することを通じて高度な技術を蓄積し、ハイレベルな製品づくりを目指す。
- 工場は全棟LED照明・完全空調とするとともに、広々とした洗面台、見晴らしの良い食堂等、職場環境の整備にも力を入れ、作業の効率化に加え、人材確保や職場定着にもつなげる。



写真：工場内の様子

コラム

社内技術大学で学びの場を提供、従業員に高い技術力を継承

【（株）桐生明治（群馬県桐生市）】

- 精密切削加工部品メーカーである（株）桐生明治は、製造工程全体の理解や関連知識を得る機会がないことを受け、若手社員に対してベテラン社員が教育することを目的に社内技術大学を創設。
- ベテラン社員がその経験に基づき製造工程全体に関するカリキュラムを作成し、OJTだけでは見えにくい全体の流れや、そこで必要とされる技術について指導することにより、若手社員はスキルを磨くことが可能。
- 自動車産業に特化した品質管理の国際規格の取得を機に、サイバーセキュリティ分野等まで学習範囲を拡大。
- 自社で独自に8段階に分けた職級制度を設定し、必要なスキルや資格などを部門別に明文化。従業員が自分のレベルに合った目標を立てやすくなり、学習意欲の向上につなげている。



写真：製造現場の様子