

人材開発支援助成金

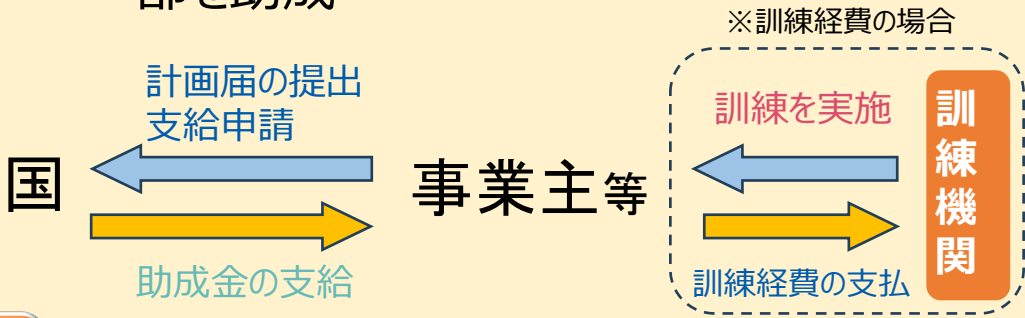
令和6年11月15日（金）
事務局説明資料

人材開発支援助成金とは

事業概要

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、**訓練経費**※や**訓練期間中の賃金**等の一部を助成

資金の流れ



事業開始

平成13年度（2001年度）

予算額

労働保険特別会計

令和7年度概算要求 623億円（令和6年度当初 645億円）

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）		正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/ 時・人	－
	OFF-JTと OJTの組み 合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための 訓練（認定実習併用職業訓練）	45(30)%		最低6か月 20(11)万円/ 人
		非正規の正社員化を目指して 実施する訓練（有期実習型訓練）	60% 正社員化した場合:70%		最低2か月 10(9)万円/ 人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円 ※制度導入助成	－	－
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/ 時・人	－
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)		60(45)%	760(380)円/ 時・人	最低6か月 20(11)万円/ 人
	定額制訓練		60(45)%	－	－
	自発的職業能力開発訓練		45%	－	－
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度 及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	960（760）円 /時・人 ※有給時	－
		短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	－	－
事業展開等リスク 支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	960(480)円/ 時・人	－

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。

成果指標

アクティビティ

雇用する労働者に職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、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等の一部を助成する。

アウトプット

(活動指標) 支給決定件数
(活動実績) 実績値38,192/目標値74,205 (2023年度)

短期アウトカム

(成果指標) 本助成措置が企業内で人材を育成しようとする契機となった旨の評価が得られた事業主の割合
(成果目標) 2024年度：92%

中期アウトカム

(成果指標) 助成対象の訓練の実施及び人材育成制度の導入によりキャリア形成につながったとする従業員の割合
(成果目標) 2024年度：95%

長期アウトカム

(成果指標) 助成対象となった従業員について、訓練終了後の評価を反映して処遇の向上、職務拡大等を実施した・実施予定の事業主の割合
(成果目標) 2025年度：75%

短期アウトカム

年度	目標	実績
2021	90%	94.1%
2022	90%	92.7%
2023	90%	94.4%

中期アウトカム

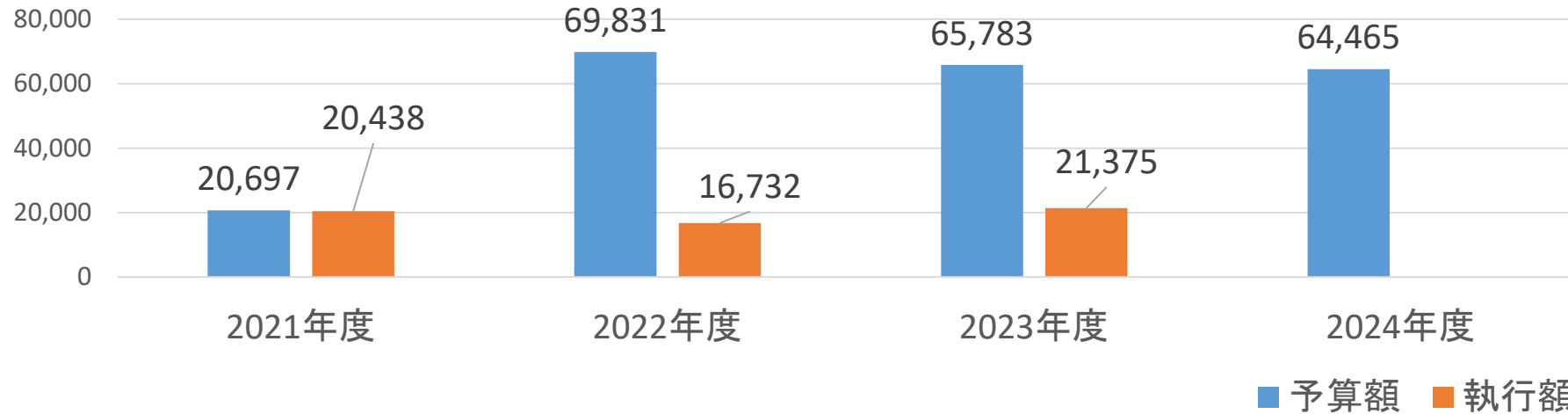
年度	目標	実績
2021	90%	97%
2022	90%	97.2%
2023	90%	95.2%

長期アウトカム

年度	目標	実績
2021	74%	68.2%
2022	74%	78.4%
2023	75%	79.5%

執行状況

予算額・執行額(百万円)



- ✓ 令和4年度から**予算額は大幅に増加**
- ✓ 一方で、**執行率は、24%（令和4年度）、32%（令和5年度）と低い状況**
- ✓ 労働保険特別会計で行っている「失業等給付費等」では、失業給付や育児休業給付に加え個人向けの教育訓練給付も実施

労働保険特別会計 当初予算額上位一覧

	事業名	令和6年度 当初予算
1	失業等給付費等	2兆1384億円
2	労災保険給付に必要な経費	7708億円
3	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業の実施	1106億円
4	特別支給金	978億円
5	ハローワークシステム運営費	803億円
6	人材開発支援助成金	645億円

不適正受給

会計検査院による検査結果（ポイント）

- 会計検査院が、113事業主に支給決定された助成金を検査した結果、以下の事態が発覚（本年10月9日公表）
 - ア 訓練実施機関から訓練経費の一部を負担するための入金を受けることにより、事業主が訓練経費の全てを負担していない事態
：2事業主（支給件数計4件、支給額計239万円）
 - イ 教育訓練に関連する役務の提供を実施して訓練実施機関等から入金を受けることにより、実態として事業主が訓練経費の全てを負担していないと認められる事態
：30事業主（支給件数計79件、支給額計1億0495万円）
- 発生原因として、以下が挙げられている。
 - ・ 事業主と訓練実施機関等との間で教育訓練に関連する役務契約が締結され、訓練実施機関等から事業主に対する入金があった際の具体的な取扱いについて、要領等に明確に定めていないこと
 - ・ 支給決定に係る審査及び実地調査の際に、訓練実施機関等から事業主に対する入金の有無等について、どのように確認を行うべきかなどをマニュアル等において具体的に定めていないこと

主な論点

- 「人への投資」を促進する観点から、2025年概算要求にも関連経費が計上されているが、執行率が2022年は24%、2023年は32%と低調な状況が続いている。事業主を通じた人材開発支援策である本事業については、事業主が人材開発に取り組む上でのインセンティブとして機能しているかを検証する必要があるのではないか
- 事業の助成金の具体的な支給先に関する情報を含め、事業の実態把握に必要なデータを一元的に収集・分析し、効果の測定等に活用すべきではないか
- 各アウトカムについて、成果指標の測定がアンケート調査によっているが、事業主・従業員の主観だけに依らない、より客観性のある指標を設定すべきではないか
- 事業規模についても、訓練計画の提出から支給決定までに要する期間を考慮し、各年度に支給が見込まれる額を精査すべきではないか
- 一部の事業者による不適正受給が発覚する中、制度趣旨に沿った適正な支給を確保するための有効な仕組みづくりを速やかに行うべきではないか