

【テーマ名】 人材開発支援助成金

令和6年11月15日

厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室付
企業内人材開発支援室

人材開発支援助成金の概要（行政事業レビューシートP1、2より）

事業の目的

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

現状・課題

日本企業の人的投資、具体的には、OFF-JTの研修費用が低くとどまり、かつ、近年さらに低下傾向にあることから、企業のOFF-JTの研修投資を高め、非正規雇用労働者のキャリアアップなどを含め人への投資を強化していく必要がある。

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する。

【補助率】	経費助成率	賃金助成額 (1人1時間あたり)
中小企業	45～75%	760円～960円
中小企業以外	30～60%	380円～480円

【補助上限等】	経費助成限度額	賃金助成限度時間
受講者1人1訓練あたり	7万円～500万円（※1）	1,200～1,600時間
1事業所1年度あたり	1,000万円～1億円（※2）	—

※1 訓練種別・企業規模・訓練時間数に応じて異なる。
※2 助成コースに応じて異なる。

【支給対象事業主】

- ・雇用保険適用事業所の事業主
- ・自社の人材育成の基本的な方針などを記載する計画（事業内職業能力開発計画）を作成し、従業員に周知する事業主
- ・社内で職業能力開発の取組みを推進するキーパーソン（職業能力開発推進者）を選任した事業主
- ・事業内職業能力開発計画に基づき、職務に関連する訓練を計画し、当該計画を都道府県労働局に届出、訓練を実施する事業主等

【支給対象労働者】

- ・雇用保険被保険者
- ・受講した訓練時間数が実際の訓練時間数の8割以上であり、訓練を修了した労働者等

【支給までの流れ】※計画届提出から支給申請まで最長1年3ヶ月を要し、その後審査を経て支給



人材開発支援助成金の予算額・執行額（行政事業レビューシートP3より）

単位：百万円

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度 概算要求
当初予算	32,228	69,831	65,783	64,465	62,315
補正予算	21,568	-	-	-	-
予備費等	▲33,099	-	-	-	-
計	20,697	69,831	65,783	64,465	62,315
執行額	20,438	16,732	21,375	-	-
執行額／当初予算 等計	98.7%	24%	32.5%	-	-

人材開発支援助成金のアウトプット、アウトカム（行政事業レビューシートP5～）

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

活動目標：本助成金を活用した人材育成の実施 活動指標：支給決定件数

※ アウトカム目標4の設定理由

企業内における非正規雇用労働者に対する人材育成を効果的に支援するためには、企業内で職業訓練等の人材育成が実施されるのみならず、その成果として正規雇用労働者等への転換が図られることが重要であることから、有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等となった者の割合をアウトカムとして設定した。

短期アウトカム（アウトカム目標1）

成果目標：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ている

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割合（アンケート調査を実施し、企業内で人材を育成しようとする契機となったと回答した事業主の数／アンケート調査に回答した事業主の数）

※ 企業内における労働者のキャリア形成を図るために、まずは、企業内で職業訓練等の人材育成が必要であると考えられることから、本助成金による支援がその契機となっていたかという点を短期アウトカムとして設定した。

※アウトカム目標4について
アウトカムを複数段階設定
できない理由

本助成金の対象となる有期実習型訓練は、有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換を目的として実施する訓練であり、アクティビティである訓練の実施（支給決定）が、最終目標である訓練終了後の正規雇用労働者等への転換（アウトカムの発現）に直接結びつくため。

中期アウトカム（アウトカム目標2）

成果目標：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が90%以上

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（アンケート調査を実施し、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回答した従業員の数／アンケート調査に回答した従業員の数）

※ 企業内における人材育成を効果的に支援するためには、企業内で職業訓練等の人材育成が実施されるのみならず、その成果として従業員が新たに職務に必要な技能を身につけキャリア形成が図られることが重要であることから、訓練の実施等によるキャリア形成を中期アウトカムとして設定した。

長期アウトカム（アウトカム目標3）

成果目標：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、職務拡大等が実施されている

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（実施する予定も含む）事業主の割合（アンケート調査を実施し、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事業主の数／アンケート調査に回答した事業主の数）

※ 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が図られた上で、訓練修了後の評価を反映して従業員に対して処遇の向上等として還元することで、さらなる雇用の安定を実現すると考えられることから、助成対象となった従業員に係る訓練修了後の処遇の向上等を長期アウトカムとして設定した。

長期アウトカム（アウトカム目標4）

成果目標
有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等（正規雇用者及び多様な正社員）となっている

成果指標
有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等となった者の割合（訓練修了後に正規雇用労働者等となった者の数／訓練修了者数）

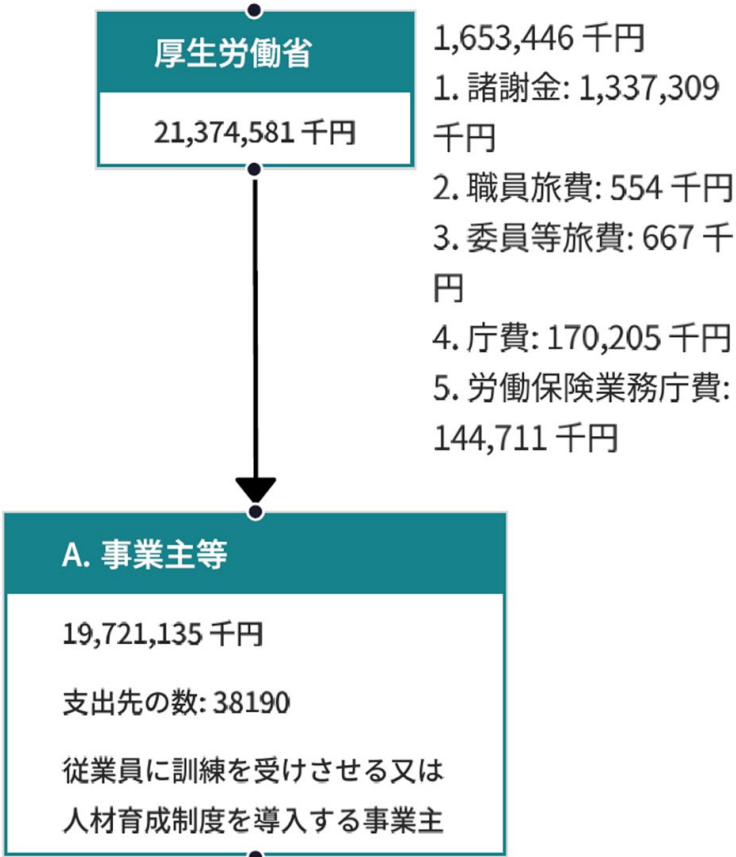
人材開発支援助成金の点検結果等（行政事業レビューシートP9より）

事業所管部局による点検・改善

- 成果目標は概ね達成しており、本事業の目的である企業内における労働者のキャリア形成の促進に資するものとなっている。
 - アウトカム目標4（有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等（正規雇用者及び多様な正社員）となっている）が未達成となっているが、支給申請までに正社員転換等の処遇改善がなされなかった理由を確認すると、「支給申請以降、正社員転換含め処遇改善等を行う予定」が最も多く、事業主に支給申請までに正社員転換等をする認識が薄いことがあげられる。
 - また、執行率については、主に「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」について、訓練の1ヶ月前までに訓練計画を都道府県労働局へ提出し、実際に訓練を実施した後に支給申請をしてから支給されるため、訓練修了後、助成金の支給まで期間を要することから執行まで至っていないものが多数あることから、実績の伸びが遅れており、執行率が低くなっている。
 - ただし、労働局等による積極的な活用勧奨等により、訓練前に提出する計画届による対象労働者数が、令和5年度実績（速報値）で32万人程度となっており、今後、実績は伸びていく見込み。
- 
- アウトカム目標4（有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等（正規雇用者及び多様な正社員）となっている）については、人材育成支援コースのリーフレットにおいて、支給申請までに速やかに正社員転換等を行う旨の注意喚起をすることとし、正社員転換等の処遇改善を図るように促していく。
 - また、令和6年度においても、引き続き労働局等における積極的な活用勧奨等、実績向上のための取組を実施することにより、確実に実績に結びつけていく。あわせて、令和6年4月に人への投資促進コースの長期教育休暇制度について、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、賃金助成額等を引き上げる等、より助成金の活用が進むよう制度の見直しを行った。

令和 5 年度 人材開発支援助成金の支出先（行政事業レビューシートP11～）

【資金の流れ】



【全国の支出先上位の事業主等】

	支出額
	単位：千円
法人A	61,924
法人B	52,029
法人C	36,673
法人D	31,185
法人E	30,800
法人F	28,249
法人G	24,460
法人H	21,836
法人I	19,523
法人J	16,815
その他上記法人 以外の計	19,397,641

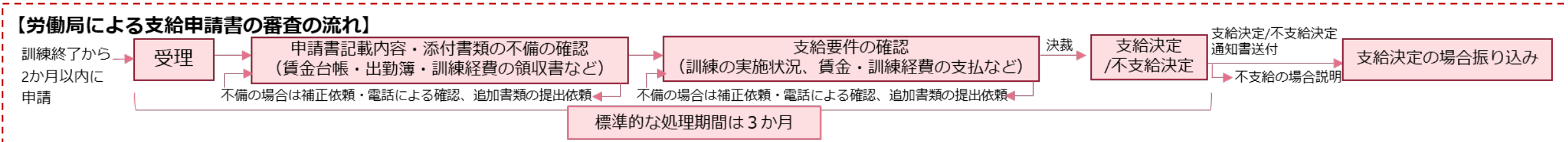
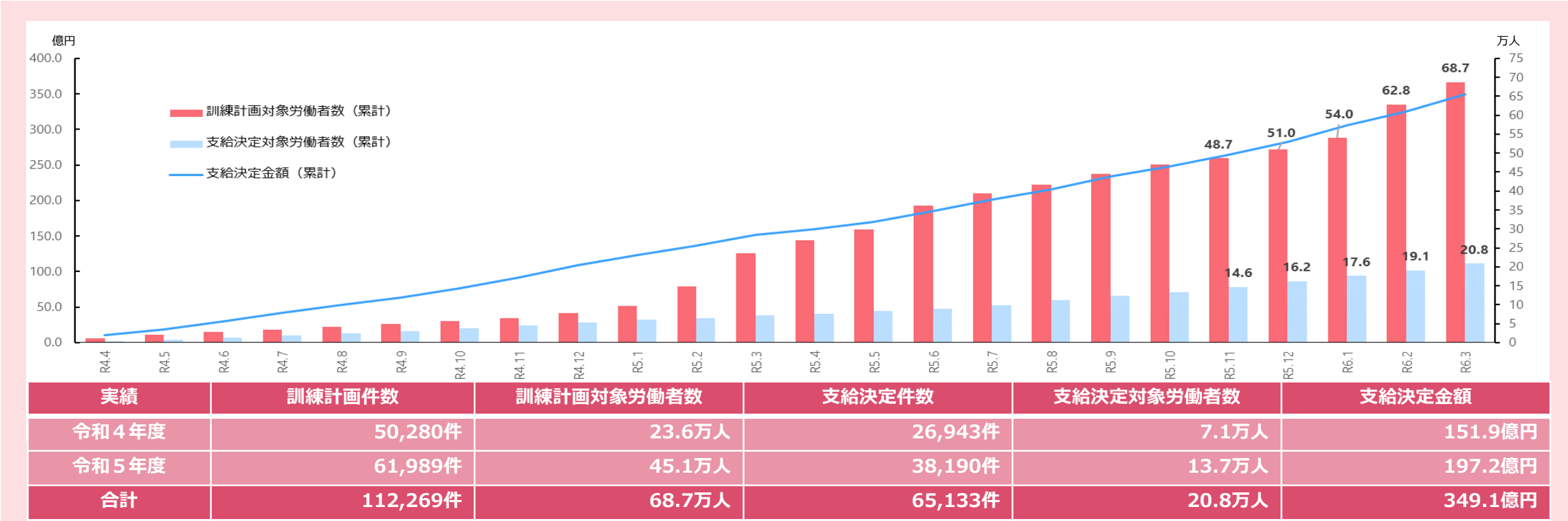
(参考) 労働局別支出額

東京労働局	5,729,056千円
大阪労働局	3,327,362千円
愛知労働局	1,998,460千円
北海道労働局	866,819千円
神奈川労働局	768,427千円
福岡労働局	644,270千円
兵庫労働局	573,319千円
千葉労働局	536,461千円
京都労働局	536,415千円
新潟労働局	310,001千円
その他37局	4,430,547千円

人材開発支援助成金の執行状況

○ 人材開発支援助成金のうち、令和4年度以降創設された「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の計画届の提出件数が顕著に伸びており、今後、実績は伸びていく見込み。両コースを含む人材開発支援助成金全体の令和6年3月までの実績（累計）は次のとおり。

計画件数 112,269件（対象労働者数 68.7万人） 支給件数 65,133件（対象労働者数 20.8万人、金額 349.1億円）

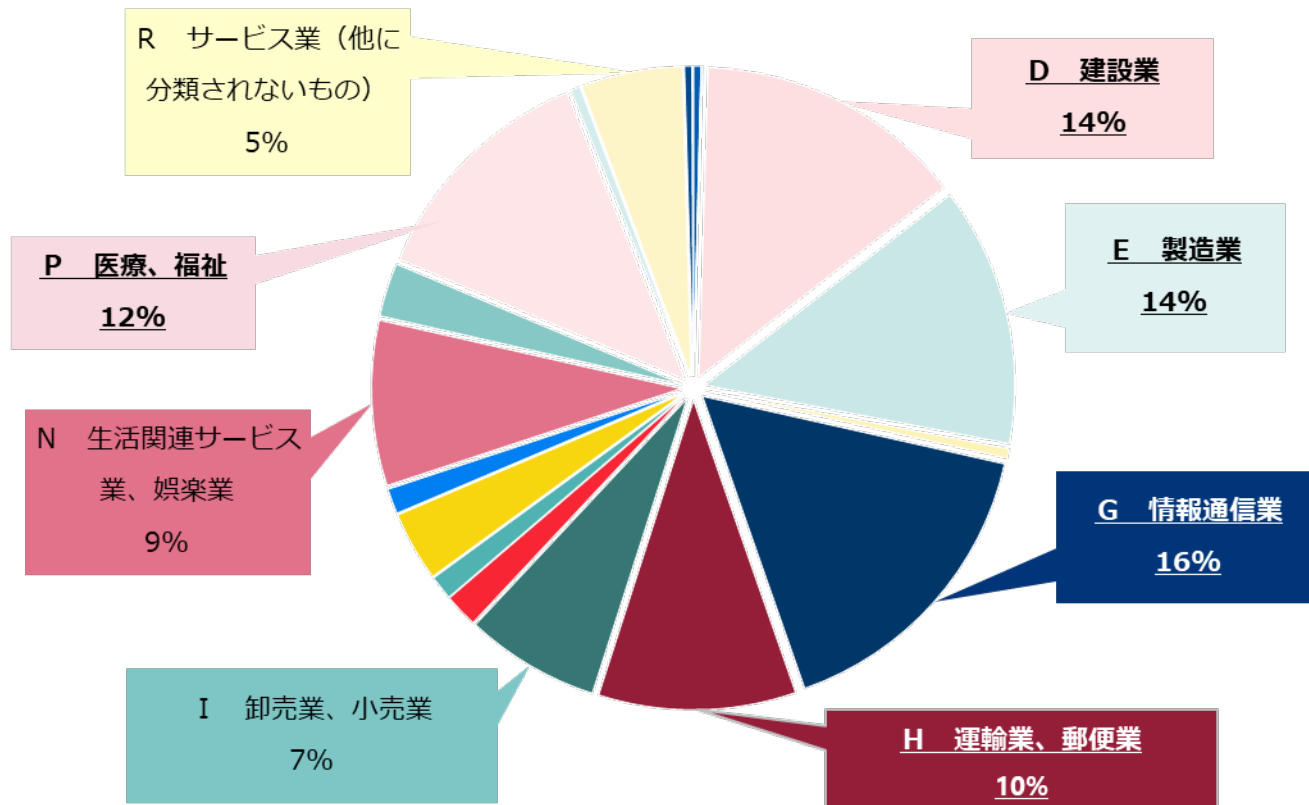


人材開発支援助成金の活用状況（全体）

令和5年度 支給決定状況（件数ベース）【参考値】

- 中小企業：大企業 = **91%：9%**
- 産業分類別の割合：①「**情報通信業**」 **16%**、②③「**建設業**」「**製造業**」 **14%**、④「**医療、福祉**」 **12%**、⑤「**運輸業、郵便業**」 **10%**

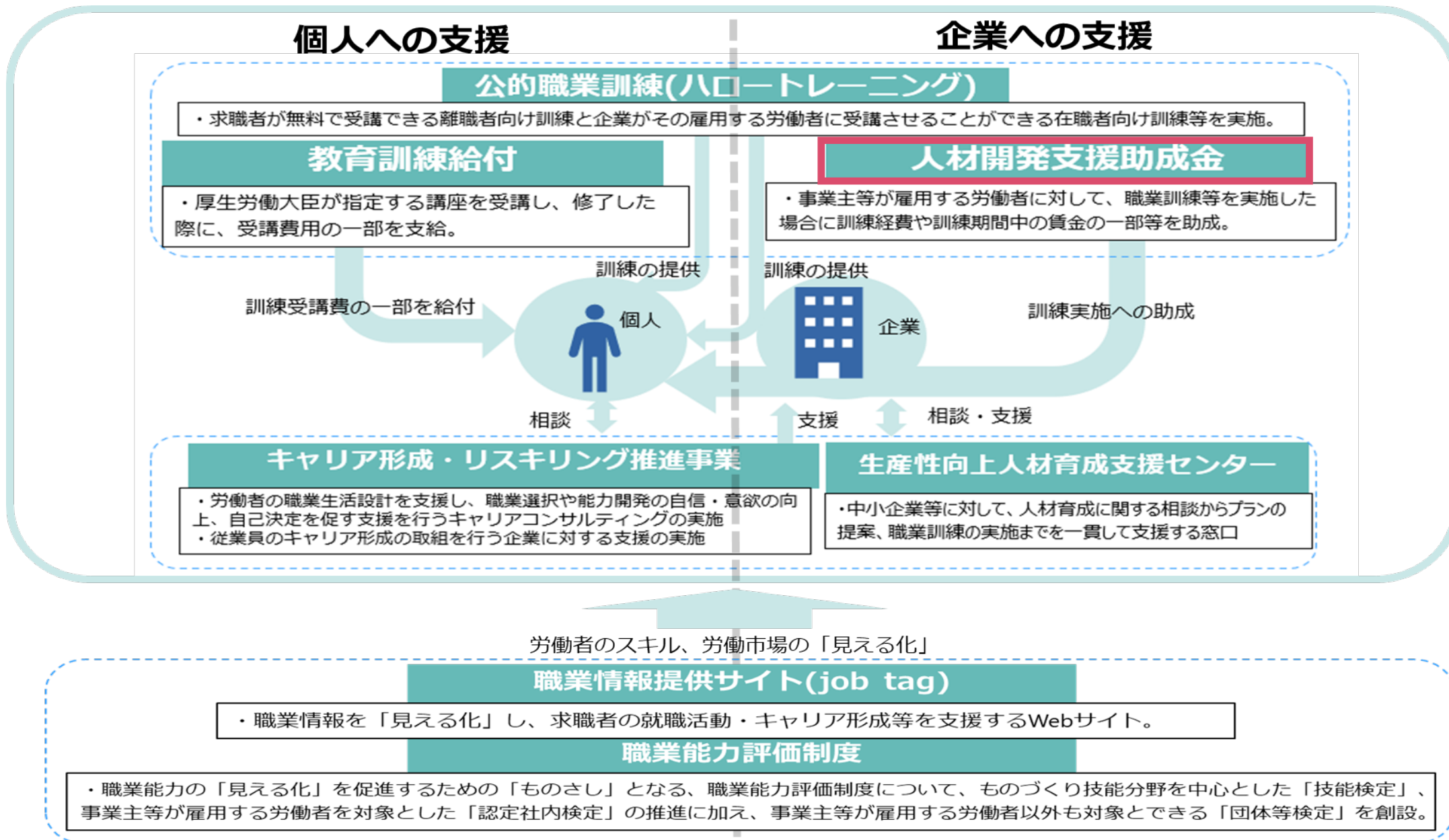
全体（産業分類別割合）



産業分類	割合
A 農業、林業	0%
B 漁業	0%
C 鉱業、採石業、砂利採取業、	0%
D 建設業	14%
E 製造業	14%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0%
G 情報通信業	16%
H 運輸業、郵便業	10%
I 卸売業、小売業	7%
J 金融業、保険業	2%
K 不動産業、物品賃貸業	1%
L 学術研究、専門・技術サービス業	4%
M 宿泊業、飲食サービス業	1%
N 生活関連サービス業、娯楽業	9%
O 教育、学習支援業	3%
P 医療、福祉	12%
Q 複合サービス事業	0%
R サービス業（他に分類されないもの）	5%
S 公務（他に分類されるものを除く）	0%
T 分類不能の産業	0%

参考資料

厚生労働省が行っているリ・スキリングの主な支援策

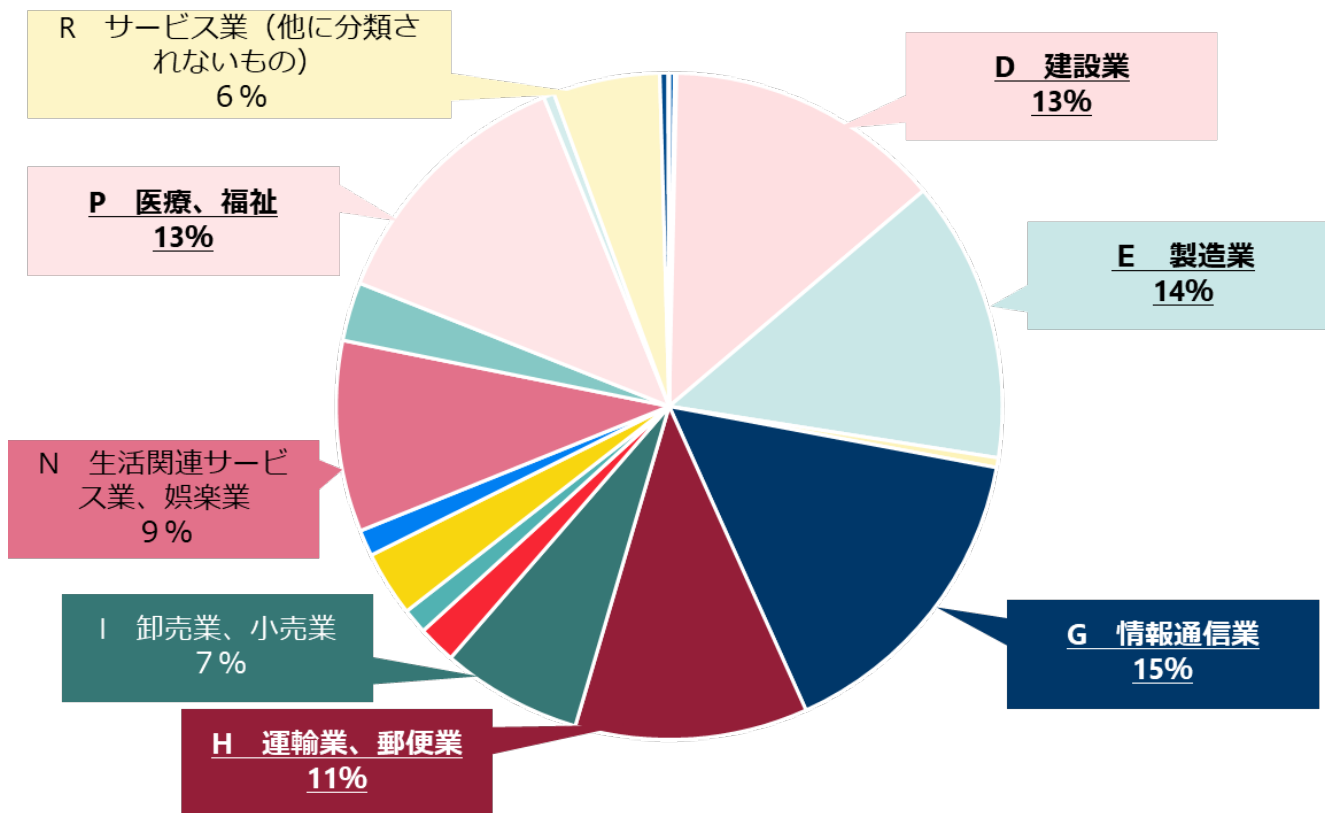


人材開発支援助成金の活用状況（人材育成支援コース）

令和5年度 支給決定状況（件数ベース）【参考値】

- 中小企業：大企業＝92%：8%
- 産業分類別の割合：①「**情報通信業**」15%、②「**製造業**」14%、③④「**建設業**」「**医療、福祉**」13%、⑤「**運輸業、郵便業**」11%

人材育成支援コース（産業分類別割合）



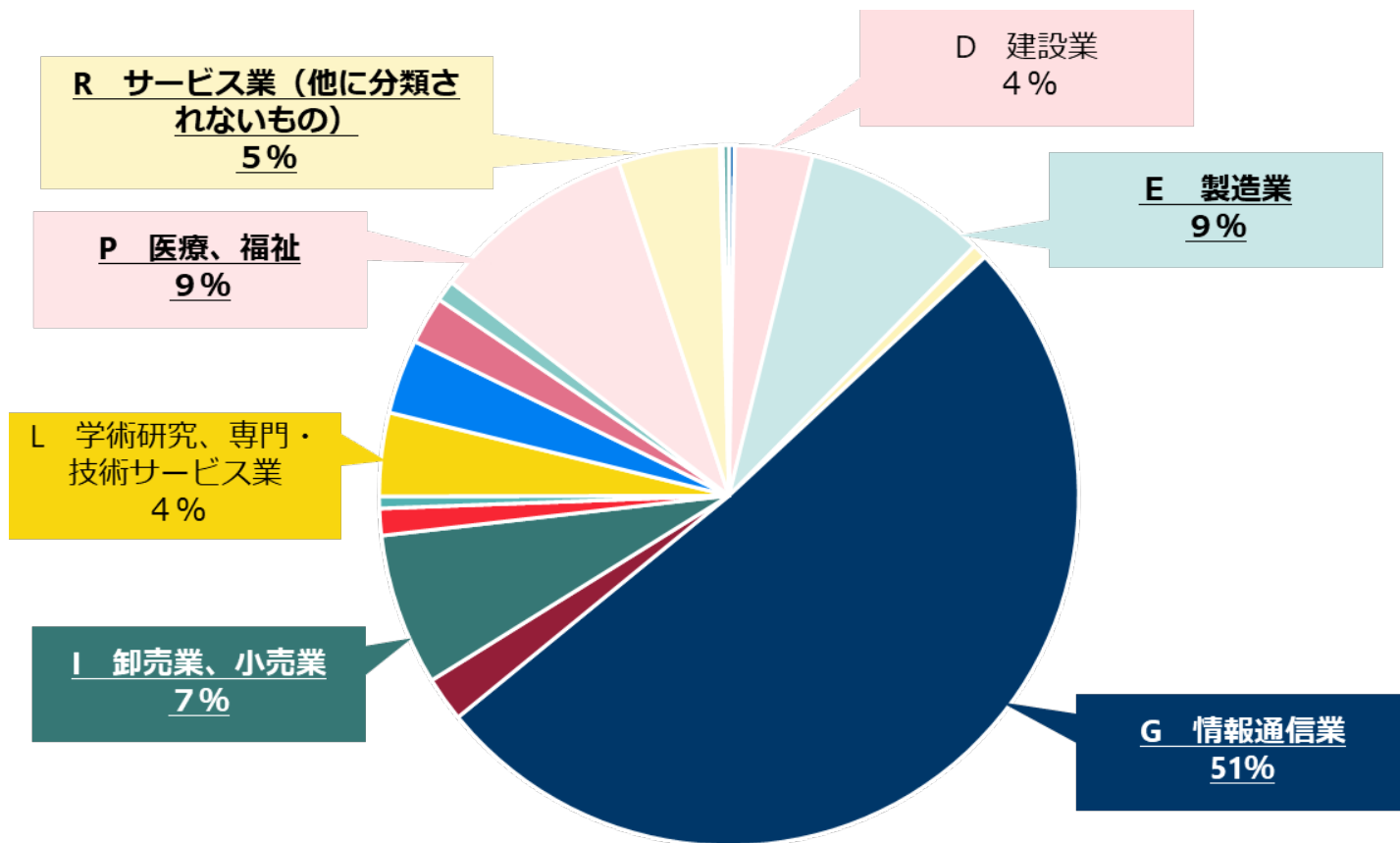
産業分類	割合
A 農業、林業	0%
B 漁業	0%
C 鉱業、採石業、砂利採取業、	0%
D 建設業	13%
E 製造業	14%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0%
G 情報通信業	15%
H 運輸業、郵便業	11%
I 卸売業、小売業	7%
J 金融業、保険業	2%
K 不動産業、物品賃貸業	1%
L 学術研究、専門・技術サービス業	3%
M 宿泊業、飲食サービス業	1%
N 生活関連サービス業、娯楽業	9%
O 教育、学習支援業	3%
P 医療、福祉	13%
Q 複合サービス事業	1%
R サービス業（他に分類されないもの）	6%
S 公務（他に分類されるものを除く）	0%
T 分類不能の産業	0%

人材開発支援助成金の活用状況（人への投資促進コース）

令和5年度 支給決定状況（件数ベース）【参考値】

- 中小企業：大企業＝80%：20%
- 産業分類別の割合：①「**情報通信業**」51%、②③「**製造業**」「**医療・福祉**」9%、④「**卸売業・小売業**」7%、⑤「**サービス業（他に分類されないもの）**」5%

人への投資促進コース（産業分類別割合）



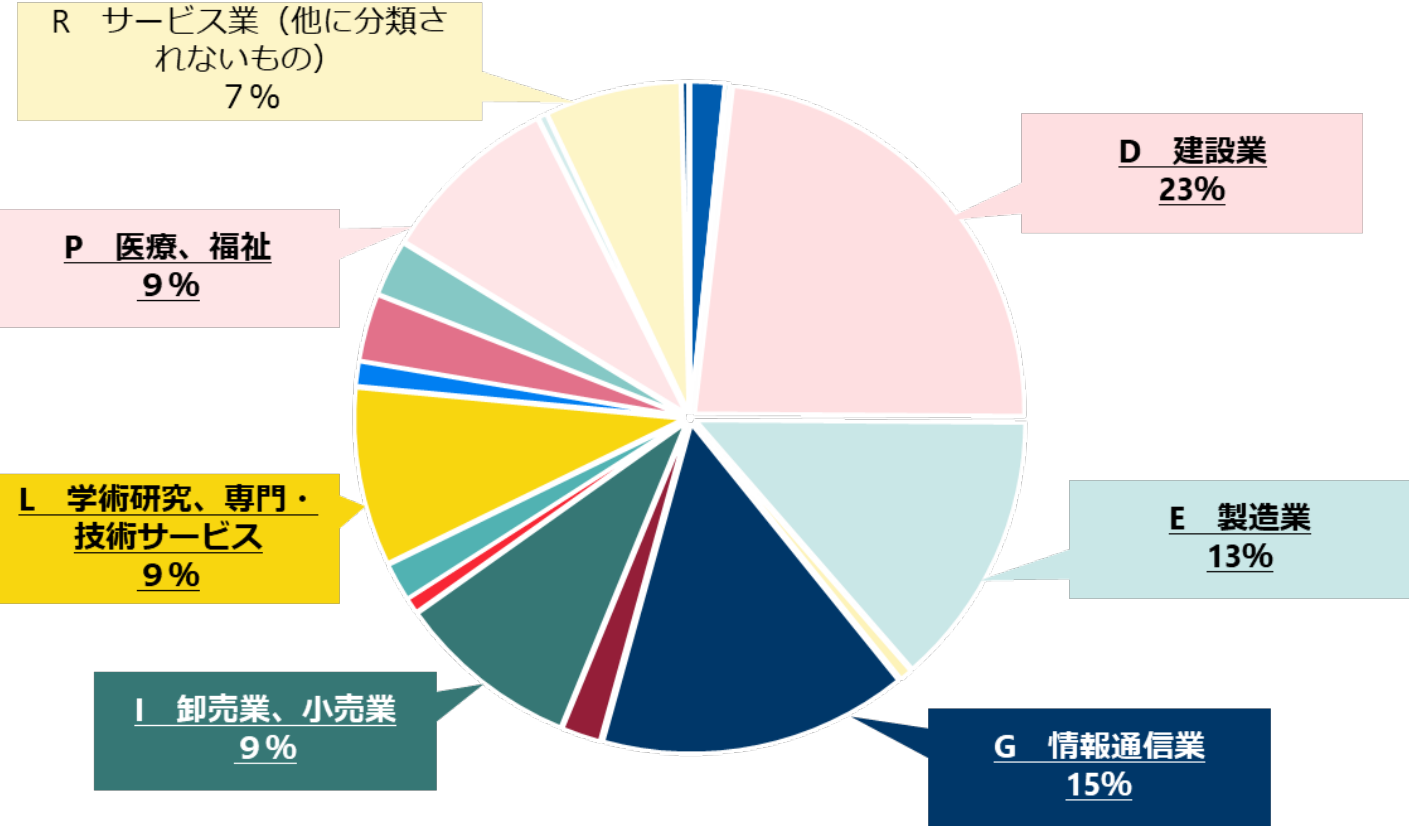
産業分類		割合
A	農業、林業	0%
B	漁業	0%
C	鉱業、採石業、砂利採取業、	0%
D	建設業	4%
E	製造業	9%
F	電気・ガス・熱供給・水道業	1%
G	情報通信業	51%
H	運輸業、郵便業	2%
I	卸売業、小売業	7%
J	金融業、保険業	1%
K	不動産業、物品賃貸業	1%
L	学術研究、専門・技術サービス業	4%
M	宿泊業、飲食サービス業	3%
N	生活関連サービス業、娯楽業	2%
O	教育、学習支援業	1%
P	医療、福祉	9%
Q	複合サービス事業	0%
R	サービス業（他に分類されないもの）	5%
S	公務（他に分類されるものを除く）	0%
T	分類不能の産業	0%

人材開発支援助成金の活用状況（事業展開等リスキリング支援コース）

令和5年度 支給決定状況（件数ベース）【参考値】

- 中小企業：大企業 = **89%：11%**
- 産業分類別の割合：①「建設業」**23%**、②「情報通信業」**15%**、③「製造業」**13%**、
④⑤⑥「医療、福祉」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス」**9%**

事業展開等リスキリング支援コース（産業分類別割合）



産業分類	割合
A 農業、林業	2%
B 漁業	0%
C 鉱業、採石業、砂利採取業、	0%
D 建設業	23%
E 製造業	13%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1%
G 情報通信業	15%
H 運輸業、郵便業	2%
I 卸売業、小売業	9%
J 金融業、保険業	1%
K 不動産業、物品賃貸業	2%
L 学術研究、専門・技術サービス業	9%
M 宿泊業、飲食サービス業	1%
N 生活関連サービス業、娯楽業	3%
O 教育、学習支援業	3%
P 医療、福祉	9%
Q 複合サービス事業	0%
R サービス業（他に分類されないもの）	7%
S 公務（他に分類されるものを除く）	0%
T 分類不能の産業	0%

人材開発支援助成金の活用事例

活用事例①：人への投資促進コース（情報技術分野認定実習併用職業訓練）

企業規模等：中小企業（従業員数20名）受講者数2名 **業種：**情報通信業 **訓練内容：**IT新人研修コース（ソフトウェア開発技術者として必要な知識と技術の習得）

○ 人材開発支援助成金の活用が訓練受講の契機となったか

元々、部内講師による新規採用者への訓練は実施していたが、外部の訓練機関の訓練は費用が高く、取り入れることができなかった。人開金を活用することにより、費用面の負担が軽減され、外部訓練機関の訓練を取り入れる契機となった。

○ 助成金を活用した訓練の効果について（生産性の向上など）

- ・ 人開金の活用により取り入れた外部訓練機関の訓練を、新規採用者に対し年度当初に実施している。これにより、その後に実施する部内講師による訓練に関しても、知識・技術の習得速度が以前より上がったと感じている。
- ・ また、訓練内容全体が以前より格段に充実したことで、対象労働者が訓練を通して習得する知識・技術自体の向上に繋がった。訓練で習得した内容が対象労働者の業務を通して現場に還元されることにより、結果的に事業所全体の労働生産性向上に繋がった。
- ・ 採用活動において、新規採用後の訓練が充実している点を応募者に伝えることで、技術の習得にやる気のある若者が安心して集まってくれるという点で効果があると感じている。
- ・ 事業主側としては、従業員に対してより充実した訓練を実施することができ、人開金の制度は非常にありがたく思う。今後も継続して活用していきたいと考えている。

活用事例②：事業展開等リスキリング支援コース

企業規模等：中小企業（従業員数36名）受講者数2名 **業種：**建設業 **訓練内容：**ドローン技能講習及び安全運航管理者講習コース

○ 人材開発支援助成金の活用が訓練受講の契機となったか

ICTを活用した工事の増加を見越し、ドローン導入を検討していた際に、助成金のことを知った。助成金活用が訓練を受ける後押しになったと思う。

○ 助成金を活用した訓練の効果について（生産性の向上など）

- ・ ドローン導入により、工事の出来栄確認等の工程管理の効率化ができている。また、当初は訓練受講者は1人の予定であったが、助成金を活用することで結果的に2人が訓練受講及び資格取得することができた。

活用事例③：人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）

企業規模等：大企業（従業員数710名）受講者数26名 **業種：**情報通信業 **訓練内容：**PMP試験対策講座（プロジェクトマネジメントの国際資格であるPMP資格取得を目指す）

○ 人材開発支援助成金の活用が訓練受講の契機となったか

人材の育成にあたって、高度な内容になるほど育成費用がかさんでしまうという課題があった。国の施策として人材育成の補助をしてもらえなければ利用して訓練を実施しようと考えた。

○ 助成金を活用した訓練の効果について（生産性の向上など）

- ・ PMP試験対策の訓練であったが合格者を一定数出すことができた。
- ・ 結果として、製品の品質が向上したと感じている。
- ・ 人材育成に積極的な会社、という点で対外的なアピール材料にもなった。
- ・ 研修を実施して結果が出たことで、その他の研修にも前向きに取り組もう、という良い影響を社内に与えたと思う。

人材開発支援助成金のご案内（令和6年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

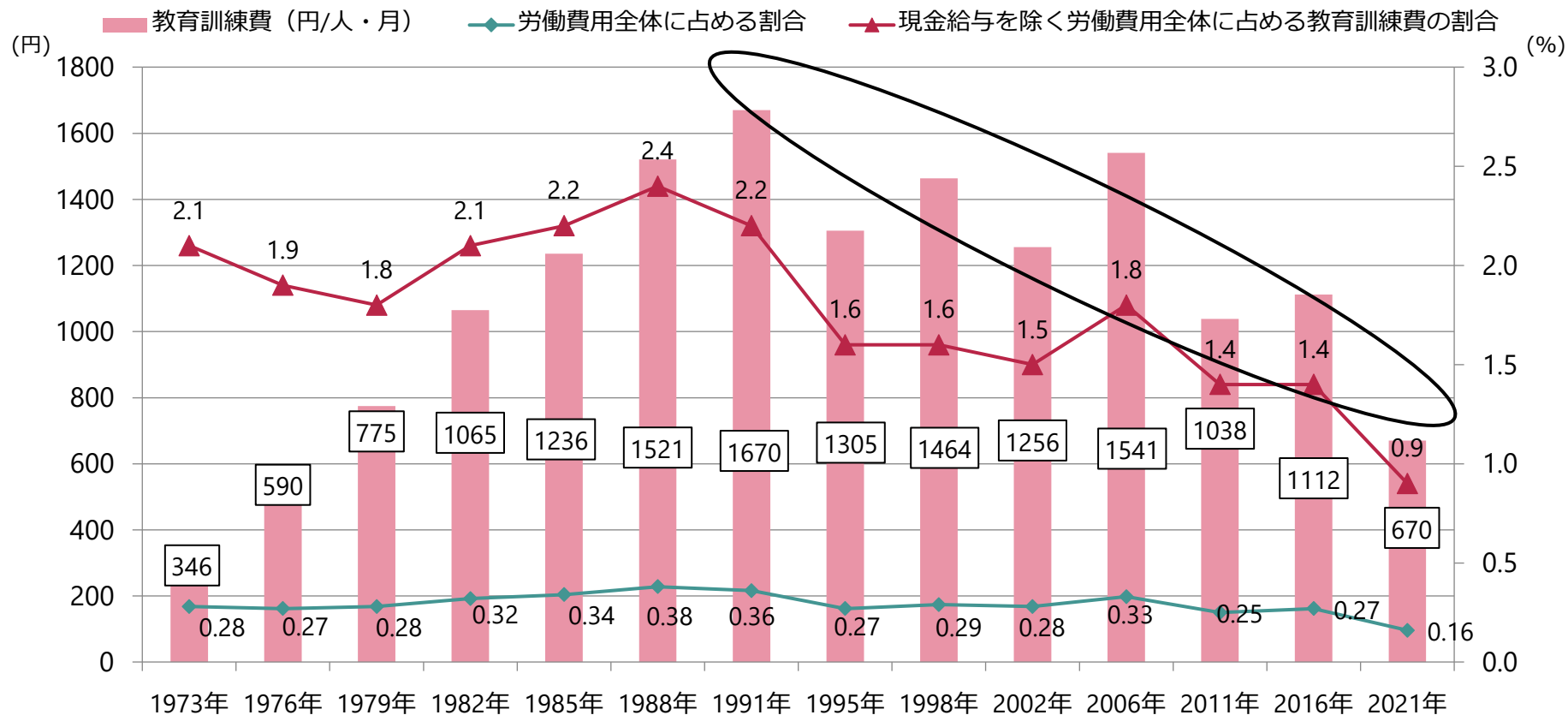
（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6	
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)※1 60%※2 70%※3	60% (45%)※1 75%※2 100%※3	－	－
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 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、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－	30万円	36万円	－	－
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－
	成長分野等人材訓練		960円※4	－	75%	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－	60% (45%)	75% (60%)	－	－
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	－	－	45%	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	960円※5 (760円)	－※5 (960円)	20万円	24万円	－	－
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－	20万円	24万円	－	－
④ 事業展開等リスキリング支援コース 令和4年12月～※7		事業展開やDX・GX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	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合の助成率 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成
※6 訓練終了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

企業の支出する教育訓練費の推移

- 民間企業における現金給与を除く労働費用全体に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代には上昇していたが、90年代以降低下傾向にある。



(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

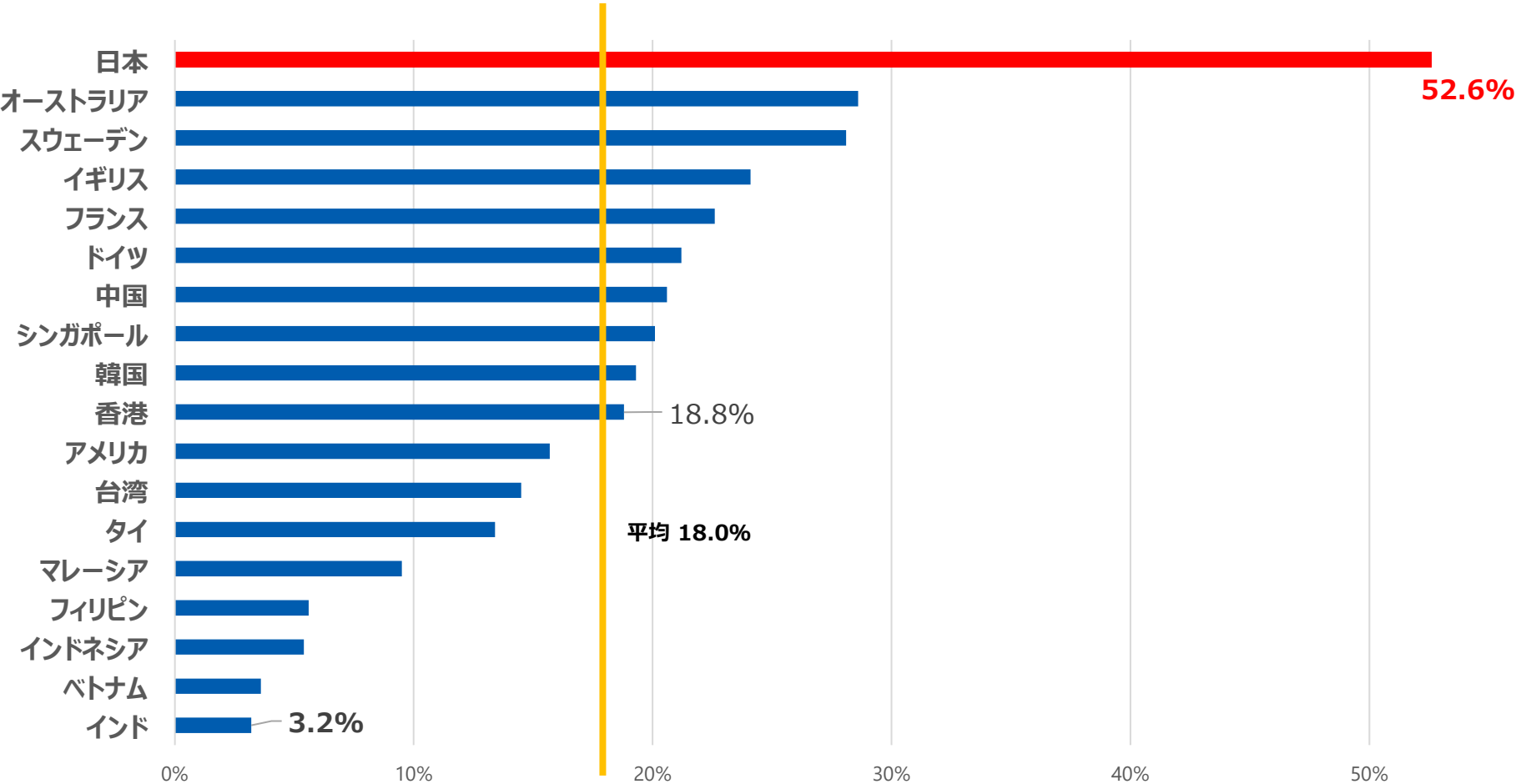
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる

3) 平成26年調査以前は、「会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）」及び「複合サービス事業」を調査対象としていない。

(出所) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）

勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況

勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況を見ると、「とくに何もおこなっていない」割合は、全体平均で18.0%、日本は52.6%で最も高く、自己研鑽意欲の低さが際立つ。



出典：パーソル総合研究所「グローバル就業実態・成長意識調査（2022年）」

雇用保険制度の概要（体系）（令和6年度）

雇用保険

【12,715億円】
失 業 等 給 付

*保険料は8/1000を労使折半(★)

【259億円】
求 職 者 支 援 事 業
国庫負担1/2 (※2)

*保険料は★の内数

【8,555億円】
育 児 休 業 給 付 (※4)
国庫負担1/8

*保険料は4/1000を労使折半

【6,437億円】
二 事 業
国庫負担なし

*保険料は3.5/1000を事業主負担

【8,236億円】
I 求職者給付（基本手当 等）
国庫負担1/4又は1/4 (※1)

【2,031億円】
II 就職促進給付（再就職手当等）
国庫負担なし

【474億円】
III 教育訓練給付 (※3)
国庫負担なし

【1,974億円】
IV 雇用継続給付（介護休業給付、高齢継続給付）
国庫負担1/8（介護休業給付のみ） (※2)

I 雇用安定事業
（雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金等）

II 能力開発事業
（人材開発支援助成金、職業能力開発施設の設置・運営等）

雇用保険法第63条に基づく被保険者等の能力の開発及び向上を促進するための附帯事業

※【】内は令和6年度予算額

※1 求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。（日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30）また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。

※2 求職者支援事業及び介護休業給付の国庫負担は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付の国庫負担については、令和8年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

※3 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号。以下「令和6年改正法」という。）等により、令和7年10月より、教育訓練休暇給付金（国庫負担あり）が創設される。

※4 令和6年改正法により、令和7年4月より、「育児休業等給付」として従来の「育児休業給付」に加え、「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」が創設される。

雇用保険法（昭和49年法律第106号）

第63条 政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、能力開発事業として、次の事業を行うことができる。

一 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十三条に規定する事業主等（中略）に対して、同法第十一条に規定する計画に基づく職業訓練、同法第二十四条第三項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）に規定する認定職業訓練（第五号において「認定職業訓練」という。）その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと（略）（二、三略）

四 職業能力開発促進法第十条の四第二項に規定する有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

五 （前略）その雇用する労働者に職業能力開発促進法第十一条に規定する計画に基づく職業訓練、認定職業訓練その他の職業訓練を受けさせる事業主（当該職業訓練を受ける期間、労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う事業主に限る。）に対して、必要な助成を行うこと。（六～九略）

人材開発支援助成金に関する政府方針等について①

○ 経済財政運営と改革の基本方針2022について（令和4年6月7日閣議決定）

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

（1）人への投資と分配

（人的資本投資）

成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「**人への投資**」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力に支援する。

- ・人への投資
（令和4～8年度）1兆円※
※当初令和4～6年度 4,000億円
- ・人材開発支援助成金（人への投資分）
令和4年度：681億円（504億円）
令和5年度：640億円（505億円）
令和6年度：626億円（573億円）

○ 物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策（令和4年10月28日閣議決定）

Ⅲ 「新しい資本主義」の加速

1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動

（柱書き略）

（1）人への投資の強化と労働移動の円滑化 デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を同時に進める観点から、3年間に4,000億円規模で実施している「**人への投資**」の施策パッケージを5年間で1兆円へ拡充する。（略）

あわせて、働く人が自らの意思でリスクリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成率引上げなど、労働者のリスクリングへの支援を強化する。（略）

人材開発支援助成金に関する政府方針等について②

○ 経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（略）「**リ・スキリングによる能力向上支援**」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「**三位一体の労働市場改革**」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

○ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（4）リ・スキリングによる能力向上支援

②日本企業の人への投資の強化の必要性

日本企業の人への投資（OJTを除く）は、2010年から2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）等の先進諸国に比べても低い水準にある。かつ、近年、更に低下傾向にある。今後、人口減少により労働供給制約が強まる中、人への投資を行わない企業は、ますます優秀な人材を獲得できなくなり、それは企業価値や競争力の弱体化に直結することを認識しなければならない。他方で、諸外国の経験を見ると、人への投資を充実した企業においては、離職率の上昇は見られず、むしろ、自分を育てる機会を得られるとして、優秀な人材をひきつけることが可能となっている。このため、**企業自身が、働く個人へのリ・スキリング支援強化を図る必要があることを肝に銘じる必要がある。**

○ 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）

第1章 成長型の新たな経済ステージへの移行

1. デフレ完全脱却の実現に向けて

（2）三位一体の労働市場改革

（略）賃上げを持続的・構造的なものとするため、**三位一体の労働市場改革を推進する。** リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。（略）