

| 府省名     | 厚生労働省                                      | 組織 | — | 会計 | 労働保険特別会計（雇用勘定） | 項目   | 就職支援法事業費    |
|---------|--------------------------------------------|----|---|----|----------------|------|-------------|
|         |                                            |    |   |    |                | 目    | 認定職業訓練実施奨励金 |
| 調査対象予算額 | 令和6年度：11,061百万円 ほか<br>(参考 令和7年度：12,914百万円) |    |   |    |                | 調査主体 | 本省調査        |

## ① 調査事案の概要

## 【事案の概要】

認定職業訓練実施奨励金は、平成23年度に雇用保険で行う能力開発事業における求職者支援制度の一環として、主に雇用保険を受給できない求職者の早期就職を促進するために、厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「認定職業訓練」という。）を行う民間訓練機関（以下「訓練校」という。）に対して助成するものとして創設された。

認定職業訓練は、専ら就職に必要な基礎的な技能等を付与するための基礎コースと基礎的な技能等並びに実践的な技能等を付与するための実践コースがあり、様々な分野が設定されている。

訓練校に支給する認定職業訓練実施奨励金は、

・訓練を適切に行った訓練校に支給する認定職業訓練実施基本奨励金（以下「基本奨励金」という。）

・実践コースを実施して、基本奨励金を受給し、かつ、その訓練の修了者などの就職実績（以下「就職率」という。）が一定水準以上である訓練校に支給する認定職業訓練実施付加奨励金（以下「付加奨励金」という。）

・特定分野での人材確保等を目的として、時限的に特例措置として設定されている各種奨励金などに分類される。

## 【問題意識】

○付加奨励金は、高い就職率を達成するために、より質の高い就職支援を行った訓練校に対してインセンティブを付与するという趣旨により設定されたものであるが、

・現在の支給基準である就職率の設定は適当か

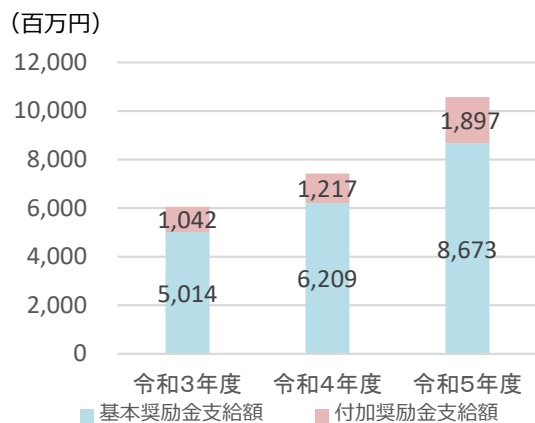
・就職率の算定において、訓練内容と関連のある業務への就職か否かを要件としていないが、訓練内容と関連のある業務へ就職しているか

○特例措置として設定されている奨励金は、人材確保等の目的に効果的か

○訓練を修了し、就職した者の定着状況などのフォローアップができていくか

という観点から、その実態を調査・分析する。

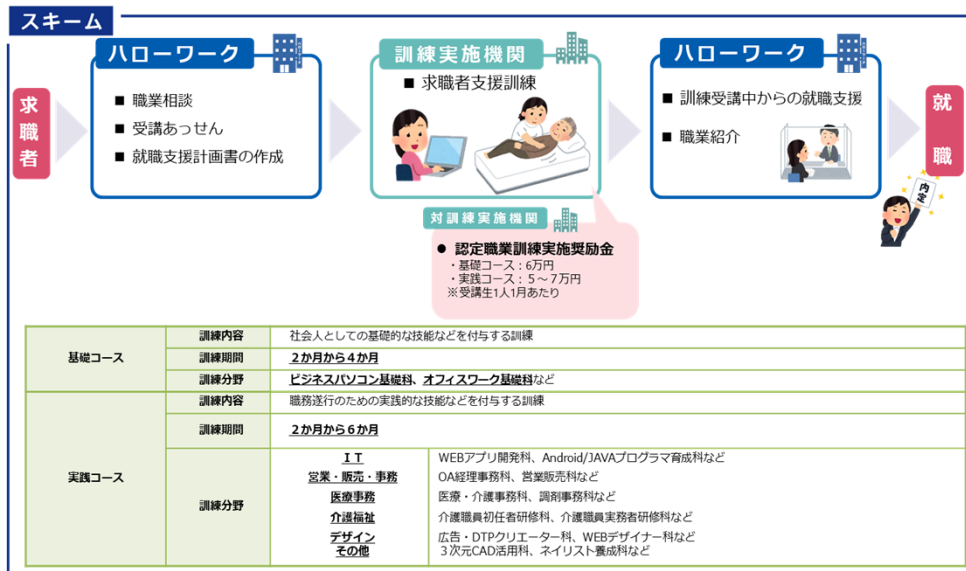
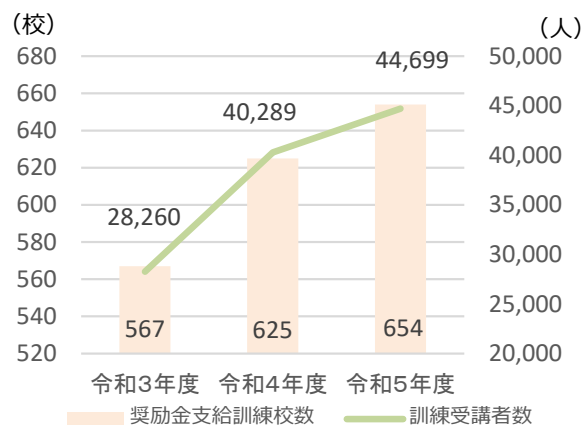
【認定職業訓練実施奨励金の支給実績の推移】



※特例措置の各種奨励金などは少額のため表示していない。

※実績額は厚生労働省ハローワークシステムより抽出。

【訓練校数と訓練受講者数の推移】



## ② 調査の視点

### 1. 付加奨励金の支給基準について

付加奨励金の支給対象の判定基準として用いている現在の「就職率（※）」の設定は適当であるか。

※本調査における「就職率」とは、訓練終了日に65歳以上の者を除き、訓練修了者＋就職を理由とする中途退校者のうち、訓練終了日の翌日から3か月を経過する日までに、雇用保険の一般被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者は対象外）又は雇用保険の適用事業の事業主になった者の割合をいう。

## ③ 調査結果及びその分析

### 1. 付加奨励金の支給基準について

付加奨励金は、より質の高い就職支援を行った訓練校に対してインセンティブを付与するために設定されており、その支給対象の判定基準として就職率を用いている。令和5年度中に開講した実践コース2,884件における付加奨励金の支給実態について確認したところ支給件数は2,466コースであり、**約86%のコースへの支給が確認された。**

【100件以上の実践コースが開講されている分野別のコース数及び付加奨励金支給コース数】

| 訓練分野        | IT分野 | デザイン分野 | 医療事務分野 | 営業・販売・事務分野 | 介護・医療・福祉分野 | 理容・美容関連分野 |
|-------------|------|--------|--------|------------|------------|-----------|
| 実践コース数      | 318  | 650    | 187    | 1,005      | 297        | 260       |
| 付加奨励金支給コース数 | 271  | 507    | 171    | 869        | 274        | 238       |

付加奨励金の額は、受講者数・支給単位期間・就職率を構成要素に算定され、その単価は、就職率に応じて設定されており、

①就職率が35%以上60%未満の場合は1支給単位期間につき、受講者一人当たり1万円

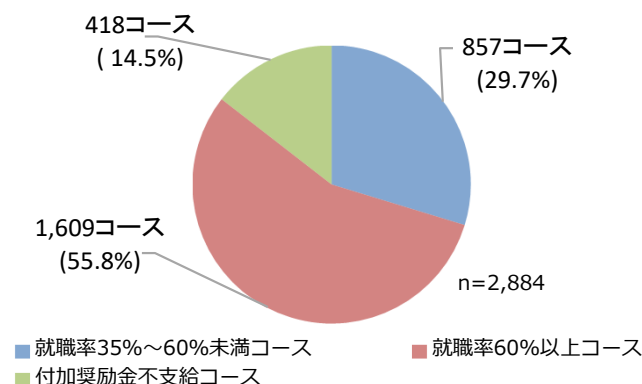
②就職率が60%以上の場合は1支給単位期間につき、受講者一人当たり2万円

が支給される。

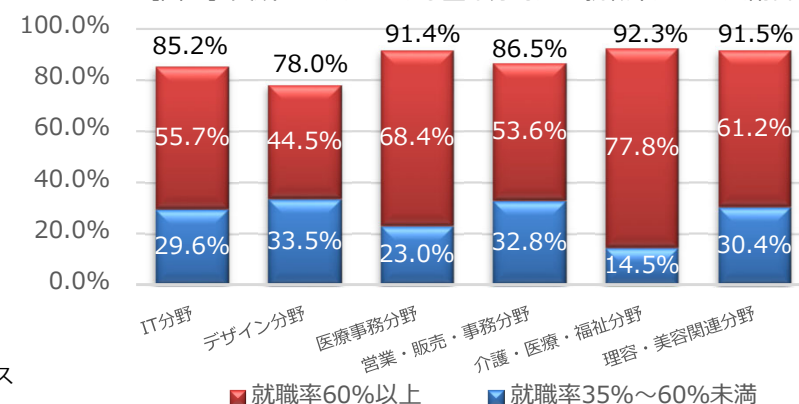
付加奨励金支給件数2,466コースの内訳を確認すると①は857コース、②は1,609コースであり、【図1】のとおり、**実践コース開講数の半数以上で上位の単価を適用する付加奨励金が支給されていた。**

また、実践コースを年間100件以上開講されている主な分野別に分類し、付加奨励金の支給割合を確認すると【図2】のとおり、ほとんどの分野で支給率80%を超え、**医療事務分野、介護・医療・福祉分野及び理容・美容関連分野においては、90%を超える状況にあった。**

【図1】実践コースにおける就職率別コース数・割合



【図2】実践コースにおける主な分野別の就職率別コース割合



付加奨励金が、高い就職率を達成するためにより質の高い就職支援を行った訓練校に対してインセンティブを付与するために設定されているものであることに鑑みれば、**開講数のうち9割近いコースに支給され、かつ、半数以上が上位単価を用いて算定される現在の基準では、政策効果を高めるためのインセンティブが訓練校に働きにくくなっている可能性がある。**

## ② 調査の視点

## 2. 訓練修了者の就職先について

付加奨励金が支給される実践コースにおいて、訓練内容と就職先に相関関係があるか。

## 3. 特定分野への奨励金の効果について

特定分野への奨励金の設定は、その施策効果が有効であると認められるか。

## ③ 調査結果及びその分析

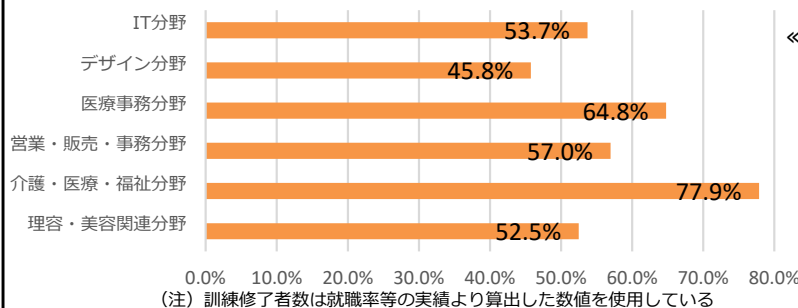
## 2. 訓練修了者の就職先について

実践コースは、基礎的な技能及び実践的な技能並びにこれらに関する知識を付与するための認定職業訓練として様々な分野が設定されている。一方で、**付加奨励金の支給要件である就職率の算定において、訓練修了者が、訓練の内容に関連した業務へ就職（以下「関連就職」という。）したか否かを問わないこととなっている。**

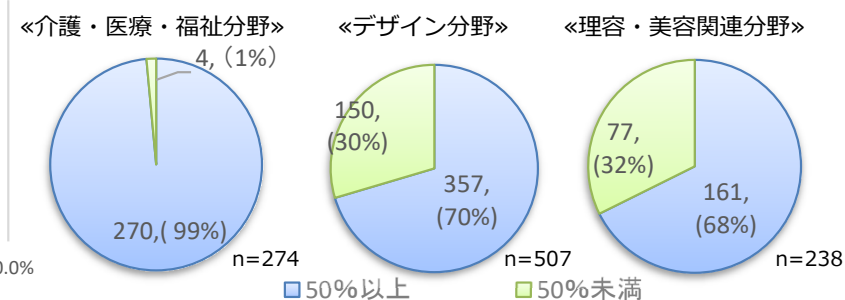
そこで、付加奨励金が支給された実践コースにおいて、65歳未満の訓練修了者からの自己申告による関連就職の状況を集計したところ【図3】のとおり、介護・医療・福祉分野では、約78%の関連就職率がある一方で、IT分野、デザイン分野、理容・美容関連分野では、5割程度の関連就職率であった。

そこで、介護・医療・福祉分野、デザイン分野及び理容・美容関連分野を修了して就職した65歳未満の者のうち関連就職率が5割未満のコース数を分析すると【図4】のとおり、**理容・美容関連分野及びデザイン分野はその3割程度において関連就職率が50%を下回っていた。**特にデザイン分野は、分野別のコース開設数が全体で二番目に多く、デザイン分野の教育訓練は、**訓練内容に関連する業務への就職に結びつく質の高い教育訓練を行われていない訓練校が一定程度存在する可能性がある。**

【図3】 65歳未満の訓練修了者に占める関連就職率



【図4】 65歳未満の就職者に占める関連就職率別コース数



## 3. 特定分野への奨励金の効果について

認定職業訓練実施奨励金では、IT分野や介護分野などの分野に応じた奨励金の特例的な加算措置を行っている。

このうち、介護・障害福祉分野（※）では、人材確保施策の一環として、令和5年度から、訓練において職場見学等を実施した場合に、受講者一人当たり1万円を支払う職場見学等促進奨励金（以下「特例奨励金」という。）を創設しており、期限延長を繰り返し、令和8年度末までの措置が設けられている。

当該奨励金の人材確保支援としての効果を計測するため、65歳未満の訓練修了者のうち就職者の実態を調査したところ、【表及び図5】のとおり、**特例奨励金が支給されたコースでの関連就職率は89%、支給されていないコースでの関連就職率は86%であり、大きな差は見られなかった。**

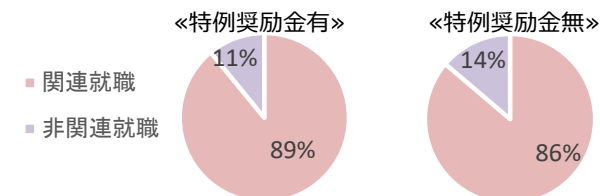
そのため、**当該施策における人材確保支援としての効果が発揮されているとは言い難い状況にあると考えられる。**

【表】 特例奨励金の有無における関連就職者数等

| (介護・障害福祉分野) | コース数   | 65歳未満<br>就職者数 | 65歳未満<br>関連就職者数 |
|-------------|--------|---------------|-----------------|
| 特例奨励金有コース   | 227コース | 1,607人        | 1,431人          |
| 特例奨励金無コース   | 67コース  | 450人          | 388人            |

※介護・障害福祉分野とは、介護・医療・福祉分野のうち、介護福祉士実務者研修、生活援助従事者研修等を実施するもの

【図5】 特例奨励金支給の有無別の関連就職率



## ② 調査の視点

## 4. 就職した者の定着状況の把握等について

訓練を修了し、就職した者の定着状況などのフォローアップが出来ているか。

【調査対象年度】  
令和5年度～令和6年度

【調査対象先数】  
厚生労働本省  
ハローワーク：512先

## ③ 調査結果及びその分析

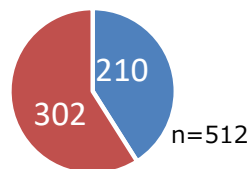
## 4. 就職した者の定着状況の把握等について

認定職業訓練実施奨励金は、就職を成果指標としているが、就職状況とあわせて、定着状況を把握することも重要であると考えられ、平成23年1月27日の厚生労働省労働政策審議会職業能力開発分科会「求職者支援制度における新たな職業訓練の在り方について（報告）」（以下「審議会報告」という。）においても、「**訓練修了後の就職・定着等の状況を把握して訓練及び就職支援の効果を分析すること及びその結果を制度の在り方や運用に反映させることが重要である**」と示されている。

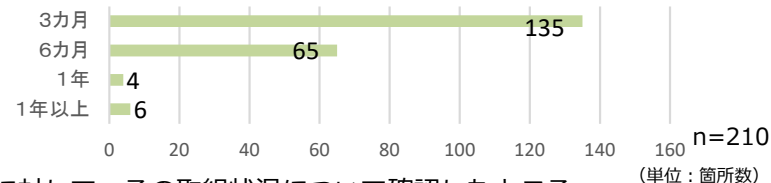
そこで、訓練校とハローワークにおいて定着状況が把握されているかを確認した。その結果、定着状況を把握している訓練校はなく、厚生労働省によれば、訓練校の役割は、就職に必要な職業能力の開発及び向上を図ることであり、その後の定着状況の把握は役割ではないとのことであった。また、【図6及び図7】のとおり、**自主的な取組として定着状況を把握しているハローワークは約4割にとどまり**、その把握期間は3か月との回答が大半であった。（令和7年4月調査）

【図6】ハローワークにおける定着状況の把握箇所数  
（単位：箇所数）

■ 把握している  
■ 把握していない



【図7】定着状況の把握期間等



その上で、定着状況を把握しているハローワークに対して、その取組状況について確認したところ

事例①：就職後に定着状況の確認連絡をした際に、事業所の人間関係などに不安があり、就労継続の悩みを把握。そこで、労働基準監督署などと連携しつつ、来所等により本人から状況を聴取し、不安解消に努めたところ、就労継続に至った。

事例②：就職後に定着状況の確認連絡をした際に、他者との仕事の姿勢の違い等に悩み、離職を考えていることを把握。このため、本人の来所による相談対応を行ったところ、体調の不調も確認した。その後も相談対応を継続し、結果として、離職したものの、本人の適性等を踏まえた別事業所への再就職に至った。

との事例が確認できた。

## ④ 今後の改善点・検討の方向性

## 1. 付加奨励金の支給基準について

多くの訓練コースが支給対象となるような現在の就職率の基準は適当とは考え難く、付加奨励金の設置趣旨である**訓練校のインセンティブが働く基準へ改めるべき**である。

## 2. 訓練修了者の就職先について

付加奨励金は、質の高い訓練を実施した訓練校に支給するものであることを踏まえれば、**支給対象の判定に関連就職を考慮すべき**と考えられ、その適否を厚生労働省労働政策審議会人材開発分科会等で議論することも含めて検討すべきである。

## 3. 特定の分野への奨励金の効果について

介護・障害福祉分野の訓練コースの特例措置である特例奨励金については、初年度である令和5年度実績において、**支給の有無と関連就職率への相関は認めがたい**ことから、今後の関連就職率の実績も踏まえ、**廃止を含め検討**すべきである。

## 4. 就職した者の定着状況の把握等について

過去の厚生労働省の審議会報告でも指摘があるとおり、定着等の状況を把握して訓練及び就職支援の効果を分析すること並びにその結果を制度の在り方や運用に反映させることを目的として、**全国のハローワークにおいて、定着状況の確認等を行うべき**である。