

教育訓練給付について

教育訓練給付の概要について

一般教育訓練給付の概要

一般教育訓練給付の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の20%(上限年間10万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:11,299講座(平成30年4月時点)

①輸送・機械運転関係 6,066講座
(大型自動車、建設機械運転等)

②医療・社会福祉・保健衛生関係
2,786講座
(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係 628講座
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④情報関係 349講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑤事務関係 395講座
(簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 240講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係 269講座
(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係 28講座
(技能検定等)

⑨その他 538講座
(大学院修士課程等)

一般教育訓練の指定講座数推移

	平成10年度 (制度創設)	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
講座数(※)	3,445	8,541	9,084	9,571	10,056	10,305	11,299
受給者数(人)	198	135,944	121,056	120,117	111,790	99,978	—

※講座数については当該年度の4月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

専門実践教育訓練給付の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付」及び「教育訓練支援給付」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

教育訓練支援給付の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成33年度末までの暫定措置)

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,133講座(平成30年4月指定分含む)

* 累計新規指定講座数 2,765講座(平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数)

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

講座数:1,180講座
例)看護師、介護福祉士等

②専修学校の職業実践専門課程

講座数:742講座
例)商業実務
経理・簿記等

③専門職学位課程

講座数:77講座
例) MBA、MOT等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:94講座
例) 特別の課程(工学・工業)等

⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数:24講座
例)シスコ技術者認定CCNP、
情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:16講座
例) クラウド・IoT 等

教育訓練給付に係る制度変遷

	平成15年改正以前 (H10.12創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成26年改正 (同年10月施行)	平成29年改正 (平成30年1月施行)
給付率	<p style="text-align: center;">80%</p> <p>※要件期間5年以上</p> <p>※上限20万円 (H10.12～) 上限30万円 (H13.1～)</p>	<p style="text-align: center;">20～40%</p> <p>※具体的な給付率： 要件期間3～5年：20% 要件期間5年以上：40%</p> <p>※上限： 要件期間3～5年： 10万円 要件期間5年以上： 20万円</p>	<p style="text-align: center;">20%</p> <p>※要件期間3年以上 (初回に限り1年)</p> <p>※上限：10万円</p>	<p style="text-align: center;">一般教育訓練給付 20%</p> <p>※ 同左</p>	<p style="text-align: center;">一般教育訓練給付 20%</p> <p>※ 同左</p>
				<p style="text-align: center;">専門実践教育訓練 給付 60%</p> <p>※ 要件期間10年以上 (初回に限り2年)</p> <p>※給付率：最大60% (上限年48万円)</p>	<p style="text-align: center;">専門実践教育訓練 給付 70%</p> <p>※ 要件期間3年以上 (初回に限り2年)</p> <p>※ 給付率：最大70% (上限年56万円)</p>

個人の学び直しの支援 ～教育訓練給付の拡充～

在職者等が、厚生労働大臣指定の教育訓練講座を受講した場合、支払った経費の一部を支給する「教育訓練給付」(専門実践型)を拡充する。

※ 平成30年度予算 103億円 (専門実践教育訓練給付(教育訓練支援給付を含む))

(1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上 (KPI: 2500講座 → 5000講座 (2022年まで))

① **IT**など就業者増が見込まれる分野の講座の増設

【高度情報セキュリティ資格をはじめ、IT分野等の高度・実践的スキルの修得を目標とする講座の拡充 (経産省と連携)】

② **子育て女性のための「リカレント教育」**の講座の増設

【子育て女性向けの職業実践性の高い短期間の講座の拡充 (文科省と連携)】

③ **土日・夜間講座**の増設、**完全eラーニング講座**の新設

【子育て女性、在職者、地方在住者等の受講機会の確保に資する講座の拡充】

平成30年1月1日施行

(2) 受講費用に対する給付の引上げ【**法律・省令**】

① **支給割合を引上げ** (4割 ⇒ 5割。資格取得等した場合は+2割。)

② **上限額の引上げ** (32万円 ⇒ 40万円。資格取得等した場合は+16万円。)

(3) 2回目以降に専門実践教育訓練給付を受けるために必要な**期間の緩和** (10年 ⇒ 3年)

※10年間の給付総額は、168万円を上限とする。

【**省令**】

(4) 離職後に**出産、子育て等でのブランク**が長くなっても**受給を可能**とする (4年 ⇒ 20年) よう取扱いを変更 【**省令**】

(5) 専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に対する教育訓練支援給付(暫定措置)の**引上げ** (基本手当の50% ⇒ 80%) 及び暫定期間の**延長** (平成30年度末まで ⇒ 平成33年度末まで)

【**法律**】

教育訓練給付の支給状況

【一般教育訓練給付・年度別】

(単位：人、千円)

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成18年度	138,982	55,617	83,365	10,343,182	4,920,416	5,422,766
平成19年度	122,721	47,155	75,566	9,027,363	4,118,142	4,909,221
平成20年度	123,866	45,061	78,805	7,422,473	3,248,144	4,174,329
平成21年度	133,598	47,495	86,103	4,834,347	2,113,618	2,720,729
平成22年度	124,170	50,511	73,659	4,575,918	2,178,155	2,397,763
平成23年度	122,248	54,003	68,245	4,526,558	2,326,712	2,199,846
平成24年度	130,218	59,204	71,014	4,569,985	2,434,366	2,135,620
平成25年度	135,944	63,038	72,906	4,639,246	2,550,540	2,088,705
平成26年度	121,056	60,227	60,829	4,487,765	2,577,275	1,910,490
平成27年度	120,117	59,954	60,163	4,439,910	2,569,652	1,870,257
平成28年度	111,790	55,870	55,920	4,229,898	2,381,110	1,848,788
平成29年度	99,978	51,488	48,490	3,807,560	2,206,492	1,601,068

【専門実践教育訓練給付】

(単位：人、千円)

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成27年度	6,640 (5,867)	3,045 (2,706)	3,595 (3,161)	1,157,988	596,326	561,662
平成28年度	20,874 (9,630)	8,842 (3,820)	12,032 (5,810)	2,853,065	1,353,656	1,499,408
平成29年度	38,781 (13,229)	15,217 (4,877)	23,564 (8,352)	4,933,337	2,200,394	2,732,944

【教育訓練支援給付】

(単位：人、千円)

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成27年度	4,766 (1,587)	1,769 (577)	2,997 (1,010)	607,363	238,282	369,081
平成28年度	15,963 (2,632)	5,684 (918)	10,279 (1,714)	2,150,565	810,297	1,340,268
平成29年度	27,342 (3,015)	9,240 (934)	18,102 (2,081)	3,807,247	1,360,183	2,447,065

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

(注3)専門実践教育訓練給付及び教育訓練支援給付は平成27年4月以降支給開始している。

(注4)専門実践教育訓練給付及び教育訓練支援給付の下段()の数字は初回受給者数である。

教育訓練給付の平成31年度概算要求額について

	平成30年度予算額	平成31年度概算要求額
一般教育訓練給付	56.6 億円	114.6 億円
専門実践教育訓練給付	56.1 億円	68.9 億円
教育訓練支援給付	46.8 億円	74.7 億円

人づくり革命基本構想 (平成30年6月13日人生100年時代構想会議決定)(抄)

第1章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

(略)

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

経済財政運営と改革の基本方針2018について (平成30年6月15日閣議決定)(抄)

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大

④リカレント教育

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の 拡充や専門職大学課程の追加など 対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

第126回 雇用保険部会の議論について

第126回 雇用保険部会で提示した論点（案）

（専門実践教育訓練給付について）

- 訓練期間が4年の講座が、新たに専門実践教育訓練として指定されることとなることに伴い、給付上限の在り方についてどう考えるか。
- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証のため、
 - ・ 在職者についても訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須としてはどうか。
 - ・ 訓練受講の効果等についての報告を給付の要件とする仕組みを設けることとしてはどうか。

（一般教育訓練給付について）

- 「人づくり革命基本構想」及び「経済財政運営と改革の基本方針」を踏まえ、給付率引上げの対象とすべき「キャリアアップ効果の高い講座」としてどのようなものが考えられるか、人材開発分科会において議論していただくこととしてはどうか。
- 高率の一般教育訓練給付の詳細な制度設計について、現行の一般教育訓練給付制度を基礎としつつ、議論すべき点はあるか。

第126回 雇用保険部会における主な御意見（給付制度関連）

※ 第126回雇用保険部会での議論を元に、雇用保険課の責任において整理したもの。

1. 総論

- 雇用保険制度の趣旨を踏まえれば、まずは求職者給付が優先されるべきであり、加えて、基本手当の所定給付日数や給付率の改善、国庫負担率の本則への復帰等についても議論すべき。
- 教育訓練給付の対象拡大と給付率引上げについては、それらが雇用保険制度の趣旨の一つである生活及び雇用の安定並びに就職の促進に資するかどうか、費用対効果を含めて議論することが必要。
- 国の優先課題としてリカレント教育を拡充し、その制度運営を安定的、継続的に行うことを考えるのであれば、雇用保険財源に頼るのではなく、一般会計からの支出が不可欠。
- （リカレント教育の推進について）雇用保険で対応することが適切かという議論はあるが、現行の人手不足の状況では、人材の流動性に資する、転職に資する、ということであれば、雇用保険での対応も考えられるのではないか。その上で、効果検証を行い一定期間後に見直す、ということを経験として、前向きに取り組むことも考えられる。

2. 一般教育訓練給付の拡充

- 一般教育訓練給付の給付率引上げの対象となる「キャリアアップ効果の高い講座」について、人材開発分科会において、キャリアアップ効果の定義や公平性、納得性のある判断指標の策定をお願いしたい。特に、IT分野が中心となることが想定されるが、現行の一般教育訓練給付では情報関係だけで約350の講座が対象となっている。そういった中で、どの講座の給付を40%まで引き上げるかについては慎重な議論をお願いしたい。
- 一般教育訓練給付について、キャリアアップ効果をどのような指標で測るのかということは難しい問題。できるだけ客観的なものを設定していく、あるいは雇用保険財源であることにも鑑み、より納得性の高いもの、公平性の高いもの、社会的に必要とされているものを含めてキャリアアップ効果の高い講座についての指定が行われるよう、人材開発分科会でも議論していただきたい。
- キャリアアップ効果をどのように測るかというのは非常に難しい問題であるが、今後ますます人手不足になることが想定される中で、個人の生産性向上は重要。単に、キャリアアップというよりも個人の生産性をどのように高めるかという考え方をすべきではないか。また、地域経済への寄与という観点も重要。極端に人手不足の業種、地域もあるかと思うが、そういった点にも、配慮した上で、人材開発分科会で議論していただきたい。

3. 専門実践教育訓練給付の見直し

(1) 給付上限について

- 4年の講座が新たに専門実践教育訓練の対象講座として、その効果を認めて指定されるのであれば、従前の3年分の上限では効果が薄くなると考えられるので、上限について柔軟に考えることが必要。ただし、例えば、定時制として開講することによって講座期間が4年に延びただけであれば、それは取得する資格とのバランスを考慮すべき。
- 専門実践教育訓練給付の給付上限については、原則として現行の3年168万円を維持することが妥当。ただし、4年の受講によりキャリアアップ・キャリアチェンジに資するような講座であれば、4年分の給付を行うことを検討すべき。
- 専門実践教育訓練給付の上限額は168万円でも高額。その給付上限の在り方を議論する上では、失業給付の金額とのバランスは重要。また、新設される専門職大学については、就職・在職率のような実績がない中でのスタートとなるため、客観的な指標もなく、また、効果測定も難しい。
そのような中では、訓練期間が4年になるから自動的に専門職大学についても上限額を引き上げる、ということにすべきではなく168万円を上限額として維持すべき。

(2) 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証

- 教育訓練給付は保険料を財源に給付するという仕組みなので、訓練効果が見込めるような制度設計をしていくということは非常に重要。このため、専門実践教育訓練における訓練前キャリア・コンサルティングの必須化や、受講効果の報告の給付要件化などは必要ではないか。
- 訓練前キャリア・コンサルティングの必須化や受講効果の報告の給付要件化については前向きに検討すべき。こうしたことにより、より訓練効果の高いものが講座として指定され、給付についても、それらの講座を受けた方が受給できるようにしていくということの方向性は必要。

人材開発分科会での議論について

(1) 一般教育訓練給付拡充に関する対象講座関連

※ 第11回 人材開発分科会（平成30年10月18日）資料 1 – 2 より抜粋。

教育訓練給付の各類型及び対象講座のイメージ（案）

教育訓練給付対象講座【雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練】

一般教育訓練

専門実践教育訓練以外の、**雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練**が指定対象

- 訓練を通じて習得する能力に関する、客観的目標が明確に設定された講座を、幅広く対象とする。

〔典型的には、国家・民間資格の取得を目標とした講座〕

※ 入門的・基礎的水準のものは、当然に対象外。

※ 短期の課程が主な対象。必然的に比較的低額な受講料水準のものが多数。

うち、拡充の対象となる訓練 （「論点（案）」に即した案）

一般教育訓練の対象となり得る訓練のうち「人づくり革命基本構想」等に基づく「ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座」

即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、**特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価できる教育訓練**が指定対象

A：公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格等（※））の養成課程（短期）
それ以外の公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格）の試験合格目標講座
※介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修を含む

B：IT資格取得目標講座（ITSSL2以上）

C：ITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座

D：文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム（60時間以上120時間未満）
✓専修学校におけるキャリア形成促進プログラム
✓大学等における職業実践力育成プログラム

専門実践教育訓練

中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練が指定対象

その代理指標として、次のいずれかの属性を備えた課程を対象とする。

- ①公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格）の養成課程（原則1年以上3年以内（一部120時間）以上）
- ②専門学校における職業実践専門課程等（キャリア形成促進プログラムを含む）（120時間以上）
- ③専門職大学院
- ④大学等における職業実践力育成プログラム（120時間以上）
- ⑤高度IT資格取得目標講座（ITSSL3以上、120時間以上*ITSSL4の場合は30時間以上）
- ⑥第4次産業革命スキル習得講座（ITSSL4、30時間以上）
- ⑦専門職大学

対象となる教育訓練の基本コンセプト・具体例のイメージ

就職・在職率要件なし
受験率50%・合格率全国平均の80%等によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンは要件化していない

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンによる、受講の意思や就職実現・キャリアアップの可能性の確認を、要件化することとしてはどうか

受験率80%・合格率全国平均以上、就職・在職率80%等によりパフォーマンスを評価

訓練前キャリアコンによる、受講の意思や就職実現・キャリアアップの可能性の確認を、要件化

- 第9回人材開発分科会（平成30年8月26日）以降の2回の審議を踏まえた、一般教育訓練給付の拡充の対象講座に関する指定基準の案（平成31年10月指定分からの適用を想定）は、次のとおり。

コンセプト 一般教育訓練給付の拡充の対象講座についてのコンセプト

- 「人づくり革命基本構想」等に基づく「ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座」とは、即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価できる教育訓練であると整理できるもの。
- こうした対象講座のコンセプト等を踏まえ、以下の通り
 - ・ いわゆるポジティブリスト方式による対象課程類型、及び
 - ・ 課程類型ごとの講座指定基準を規定することが考えられるもの。

参考：「人づくり革命 基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議決定）（抄）

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

- 公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格等（※））の養成課程（短期）及びそれ以外の公的職業資格（業務独占資格・名称独占資格・必置資格）の取得目標講座等については、安全確保の必要性、必要な知識技術の標準化可能性等の観点から、資格の労働市場における価値が相対的に高く、一般教育訓練給付の拡充のコンセプトである「即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価」できるもの。

（※）介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修を想定している。

⇒そのため、これら公的職業資格等の養成課程（短期）及びそれ以外の公的職業資格の取得目標講座等中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、一般教育訓練給付の拡充の対象講座として位置づけることとしてはどうか。

- その際、講座レベルの指定基準としては、専門実践教育訓練給付の基準も参照しながら、以下の2つを設定することとしてはどうか。

- 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの
- 就職率・在職率80%以上のもの

- IT資格取得目標講座（ITSSL2以上）については、人手不足分野であり、人づくり革命基本構想でも特記され、一般教育訓練給付の拡充のコンセプトである「即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価」できるもの。

⇒そのため、これらIT資格取得目標講座（ITSSL2以上）中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、一般教育訓練給付の拡充の対象講座として位置づけることとしてはどうか。

- その際、講座レベルの指定基準としては、専門実践教育訓練給付の基準も参照しながら、以下の2つを設定することとしてはどうか。

- 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの
- 就職率・在職率80%以上のもの

- ITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座については、人手不足分野であり、人づくり革命基本構想でも特記され、一般教育訓練給付の拡充のコンセプトである「即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価」できるもの。
⇒そのため、これらITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、一般教育訓練給付の拡充の対象講座として位置づけることとしてはどうか。
- なお、経済産業省において、ITLSについては2018年中に整備を予定しており、これに基づく抜本改訂後の新たなITパスポート試験については2019年4月にスタートさせる予定。現時点で計画段階の制度であるため、実績把握の方法についてなお検討が必要である。
- その際、講座レベルの指定基準としては、専門実践教育訓練給付の基準も参照しながら、以下の2つを設定することとしてはどうか。
 - 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの
 - 就職率・在職率80%以上のもの
- この取り扱いの前提として、
 - ・新たなITパスポート試験が開始（2019年4月）した後一定時期に、試験の受験合格実態、講座との関連等について、報告を求めることとしてはどうか。

- 文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム（具体的には、60時間以上120時間未満の専修学校におけるキャリア形成促進プログラム及び大学等における職業実践力育成プログラム）については、人づくり革命基本構想等に基づく学び直しのニーズを踏まえたものであり、一般教育訓練給付の拡充のコンセプトである「即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価」できるもの。
- ⇒そのため、これら文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、一般教育訓練給付の拡充の対象講座として位置づけることとしてはどうか。
- なお、文部科学省において、2018年度中に学校教育法施行規則を改正し、「履修証明プログラム（特別の課程）」の訓練時間の下限を現行120時間から60時間に引き下げる予定（平成31年4月施行予定）。これに伴い、文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラムについても、60時間以上120時間未満のものについて、新たに文部科学大臣が認定を行うこととなる予定。
- その際、講座レベルの指定基準としては、専門実践教育訓練給付の基準も参照しながら、以下を設定することとしてはどうか。
- 就職率・在職率80%以上のもの
- これに加え、現行の専門実践教育訓練給付の課程類型ごとの講座レベルの指定基準を参照し、
- ・ 指定申請の際に、中長期的キャリア形成に資するものとして、①特定の職業に関する実践的職業能力習得に資するものであること、②キャリア形成上の課題を有する労働者層の就職促進・キャリア形成に資するものであることなどキャリアアップ効果を明示することを求めているかどうか。
 - ・ 現行、指定講座運営機関に課している情報開示の仕組みを活かし、修了者の一定期間内でのキャリアアップ成果やその事例、在籍・採用企業の側の評価等の、訓練効果に関わるより具体的情報公開を促進することとしてはどうか。

訓練時間

訓練時間の下限について

- 訓練時間の下限は、現行の一般教育訓練給付を踏まえ、原則、50時間としつつ、新たなITパスポート試験合格目標講座については30時間、公的職業資格を目的とする課程のうち養成課程については、下限の適用をしないこととしてはどうか。

検証事項

適用開始後の検証について

- 一般教育訓練給付の拡充については、「即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズが高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価」できる制度となっていたかどうか、適用開始（平成31年10月予定）の**2年後を目途**に、受講受給者の属性、修了者の就職・定着の状況、キャリアアップ効果の事例等について、検証を行うこととしてはどうか。
- なお、ITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座及び文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム（具体的には、60時間以上120時間未満の専修学校におけるキャリア形成促進プログラム及び大学等における職業実践力育成プログラム）については、現時点で計画段階の制度であるため、適用開始の**1年後を目途**に、受講受給者の属性、修了者の就職・定着の状況、キャリアアップ効果の事例等について、検証を行うこととしてはどうか。

第9回～第11回 人材開発分科会における主な御意見

※ 第9回～第11回の人材開発分科会での議論を元に、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の責任において整理したもの。

1. 一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座のコンセプトについて

- 能力開発施策について、対象者、キャリア設計の類型、対象職業等に応じ、実施主体、財源、支援策をどう組み合わせていくのか、その中で、専門実践教育訓練給付と一般教育訓練給付の拡充（4割）、一般教育訓練給付（2割）をそれぞれどのように位置付けるのか、また、制度目的に応じた質の保証と、講座のバリエーション、在職者等の受講機会確保等とのバランスをどう保つかといった全体像の整理が必要。
こうした観点、また、「人づくり革命基本構想」等の方針を踏まえ、一般教育訓練給付の拡充の対象講座のコンセプトについては、即効性のあるキャリア形成ができ、社会的ニーズ（人材確保、生産性向上等への寄与）が高く、かつ、特に就職実現・キャリアアップとの結びつきの強さを客観的に評価できる教育訓練と整理できるもの。
- 自己啓発と企業による人材開発、それぞれの目的・対象層等に相応しい支援策の制度設計とすることが必要。
- 教育訓練給付の雇用保険制度としての位置付けを踏まえ、制度設計を行うべき。

2. 具体の対象となりうる各講座類型について

- 時代の変化とともに、身につけるべき情報や知識がどんどん変化し、常に学ばなければならない社会環境にあっては、自己啓発に対する支援の強化も必要。
- こうした観点から、他省庁が主体となった制度であっても、政策目的に照らしてうまく導入できる仕組みであれば、教育訓練給付の対象とすることが考えられるが、他省庁が主体となった制度については厚生労働省の立場でしっかり関与して質の保証を確保する必要。
- 人手不足が顕在化している業種・職種をはじめとする各分野で公的職業資格取得に結びつくもの、また、技術革新、産業構造の変化等の動向を踏まえ、IT分野の教育訓練で対象講座のコンセプトに相応しいものを特定し、対象講座類型に位置付けるべき。

3. 一般教育訓練給付の拡充の対象講座の訓練効果の評価方法等について

- 質保証の観点から、客観的かつ継続的な訓練効果の評価方法を確立すべき。具体には、高率給付という専門実践教育訓練給付との共通性に鑑み、一般教育訓練給付の拡充の対象講座について、専門実践教育訓練給付と同水準の厳格な指定基準によって講座のパフォーマンスを評価することが相応しい。
また、一般教育訓練給付の拡充の対象講座を対象に、適用開始後の就職等のキャリアアップの成果について検証の仕組みが必要。

4. その他の意見について

- 一般教育訓練給付の拡充による教育訓練の受講を確実にキャリアアップに繋げていくために、専門実践教育訓練給付と同様に訓練前のキャリアコンサルティングを要件化することが適切。
- IT分野に対する教育訓練は重要であり、国が責任をもって政策として行っていくべき。安定的な一般財源を使用するべきではないか。

(2) 「3年後見直し」審議を踏まえた専門実践教育訓練の指定基準の見直し関連

※ 第7回 人材開発分科会（平成30年6月27日）資料2－1、資料2－3より抜粋。
前回（第126回）の雇用保険部会で提示したものと同様

- 第3回人材開発分科会（平成30年2月6日）以降の4回の審議を踏まえた、専門実践教育訓練の指定基準の具体的な見直し案（平成31年4月指定分からの適用を想定）は、次のとおり。

青枠：指定基準告示改正事項 赤枠：人材開発統括官定め改正事項
黒枠：講座指定事務運用改正事項

見直し事項① 専門職大学等の課程の対象への追加（第7類型の新設）

- 専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程（平成31年4月開学予定）については、職業実践性を確保するため、以下のような設置基準が設定されており、こうした仕組みは、教育訓練プログラムへの企業ニーズの反映、訓練の職業実践性の担保といった観点から、既存の他の類型と比較しても、同等以上と考えられる。
 - ・ 必要専任教員の概ね4割以上が実務家教員
 - ・ 教育課程の編成を産業界と連携して実施（教育課程連携協議会の設置等）
 - ・ 特定の職業における高度専門人材を育成するための教育課程となるよう、特別の基準を設定（4年制課程の場合、企業等での臨地実務実習を含む実習等を1,200時間相当以上実施、など）
- こうした設置基準をいずれも満たす課程は、専門実践教育訓練のコンセプト中、「教育訓練の質が、技術革新、市場ニーズやその変化等にも対応した、専門性・実践性を備えたものであることを国が保証する厳格な仕組みが具備」されたものに該当すると考えられることから、一定の講座レベル基準を満たすものについて、第7類型として位置づけることとしてはどうか。
- その際、講座レベルの指定基準としては、既存の他の課程類型の基準も参照しながら、以下の3つを設定することとしてはどうか。
 - 就職・在職率80%
 - 定員充足率60%
 - 認証評価（機関別認証評価・分野別認証評価とも）適合相当

見直し事項②

第1類型における4年課程の限定的追加

- 法令上の最短期間が4年とされている管理栄養士の養成課程及び法令上の最短期間が3年とされている養成課程であって定時制で開講（土日や夜間を中心に開講）するものについては、実質的に4年の課程が「当該資格の取得に必要な最短の期間であるもの」と言えることから、これらの課程についても、一定の講座レベル基準を満たすものを指定の対象としてはどうか。
- その際、このように例外的に指定対象に位置づける4年課程については、その対象を、人材開発統括官定めにおいて限定列挙することとしてはどうか。

(※) 法令上、養成課程の最短期間が4年とされている業務独占・名称独占資格として現時点で把握しているものは、管理栄養士のみ。

見直し事項③

第2類型における「社会人向けプログラム」の追加

- 文部科学省において、専門学校が提供する実践的な社会人向けプログラムを文部科学大臣が認定する新たな制度の創設を予定（平成31年4月開講予定。名称について文科省において最終調整中。）。
- 本課程については、専攻分野に関する企業等との教育課程編成委員会の開催、企業等と連携した実習・演習等の実施など、訓練の期間を除き、現行の第2類型（職業実践専門課程）とほぼ同様の基準により認定されるものであり、（習得能力量の代理指標としての）時間数・期間が一定水準以上のものであれば、職業実践専門課程と同様、中長期的キャリア形成への効果を有するものと考えられる。
- したがって、既存の他の課程類型の基準も参照しながら、本制度による認定を受けたプログラムのうち、以下の要件を満たすものについて、指定の対象としてはどうか。その際、本制度の「職業実践専門課程」との共通性・類似性をもって、課程類型としては、合わせて第2類型と整理することとしてはどうか。
 - 訓練時間数が120時間以上のもの
 - 就職・在職率が80%以上のもの

見直し事項④

制度運用上の検討課題の取扱い（１）（経過措置関係）

- 現行制度上、専門実践教育訓練の各課程類型に該当するものの、講座レベル基準を満たさない講座について、原則として、一般教育訓練の指定基準を満たすものであっても一般教育訓練の指定対象外としている（※例外として、附則において、制度創設あるいは課程類型追加以前より一般教育訓練に指定されていたものについては、当分の間、指定対象としている。）ところ、こうした講座について、雇用の安定及び就職の促進に資するものとして、一般教育訓練の指定対象とすることとしてはどうか。

見直し事項⑤

制度運用上の検討課題の取扱い（２）（就職・在職率等）

- 介護福祉士実務者研修（修了のほか一定の実務経験とあわせて介護福祉士国家試験の受験資格が得られる、条件つき養成課程）について、現在は指定対象としていないが、第1類型の講座レベル要件（受験率、合格率、就職・在職率）を満たし、中長期的キャリア形成に資すると言える講座については指定対象としてはどうか（1年未満の課程であるため、人材開発統括官定めへの規定が必要。）。
- 就職・在職率の計上にあたり、長期履修生については、計上の対象から外すこととしてはどうか。一方、受講後に就労することが十分に見込めない講座については指定の対象に含めるべきではないという考え方から、進学者については、引き続き計上の対象とすることとしてはどうか。

- 第3類型（専門職大学院の課程）については、受講者に占める在職者の割合が極めて高いことから、訓練修了後の雇用保険適用就職率等の指標をもって訓練効果を評価することが困難。
このため、訓練受講と中長期的キャリア形成との結びつきを強化し、また、その訓練効果を評価するための仕組みを整備するとともに、得られた評価結果については講座の指定にも反映することが適当ではないか。
- 具体的には、専門職大学院の課程について、現行、指定講座運営機関に課している情報開示の仕組みを活かし、修了者の一定期間内でのキャリアアップ成果やその事例、在籍・採用企業の側の評価等の、訓練効果に関わるより具体的情報公開を促進することとしてはどうか。
- これに加え、
 - ・ キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練を選択するための訓練前キャリアコンサルティングを受けることを、在職者についても必須とすること（※現行制度上、在職者については事業主の受講承認をもって代替することも可。）
 - ・ 訓練修了後、訓練受講の効果等についての報告を、給付の要件とする仕組みを設けることについて検討を行うとともに、
 - ・ 修了後の職務内容や職位等の観点からのキャリアアップの実態や、それに対する訓練受講の貢献度（受給者の自己認識）等についてアンケート調査を通じ、継続的に把握することとしてはどうか。
- 上記についての具体的な検討結果も踏まえつつ、これらの取組を通じて把握された講座ごとの訓練効果を、講座の再指定要件に位置づけることとしてはどうか。

現行指定基準からの変更点（案）

1 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程

[訓練期間：1年以上3年以内のもの（人材開発統括官の定める1年未満の養成課程を含む。）]

目標資格の受験率：80%以上 合格率：全国平均以上 就職・在職率：80%以上

2 専門学校の職業実践専門課程 [訓練期間：2年のもの]

就職・在職率：80%以上

3 専門職大学院

[訓練期間：2年以内（資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間）のもの]

就職・在職率：80%以上（法科大学院については司法試験合格率：全国平均以上）

定員充足率：60%以上 認証評価（機関別評価及び専門職大学院評価）において適合相当

4 大学等における職業実践力育成プログラム

[訓練期間：正規課程・・・1年以上2年以内のもの、特別な課程・・・時間が120時間以上、かつ期間が2年以内のもの]

就職・在職率：80%以上（+大学院における正規課程にあつては、定員充足率：60%以上）

5 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

[訓練時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上のものに限り30時間以上）かつ訓練期間が2年以内のもの]

目標資格の受験率：80%以上 合格率：全国平均以上 就職・在職率：80%以上

6 第四次産業革命スキル習得講座

[訓練時間が30時間以上かつ訓練期間が2年以内のもの] 就職・在職率：80%以上

7 専門職大学・短期大学・学科の課程

[訓練期間：専門職大学・学科：4年のもの、専門職短期大学・学科：3年以内のもの]

就職・在職率：80%以上 定員充足率：60%以上

認証評価（機関別評価及び専門職大学評価）において適合相当

○ 管理栄養士の養成課程

○ 法令上の最短期間が3年とされている養成課程であつて定時制で開講するもの

見直し事項②

○ 介護福祉士実務者研修

見直し事項⑤

のうち、一定の講座レベル基準を満たすものを追加

○ 専門学校が提供する実践的な社会人向けプログラムとして文部科学大臣が認定したもののうち、一定の講座レベル基準を満たすものを追加

見直し事項③

○ 在職者の訓練前キャリアコンサルティングの義務化や給付制度上の訓練効果の継続的把握について、検討。取組を通じて得られた結果を再指定に反映（※一部、他の課程類型にも適用。）。

見直し事項⑥

その他

○ 就職・在職率の算定に当たり、長期履修生については分母計上の対象外とする（※進学者については引き続き計上の対象）。

見直し事項⑤

○ 専門実践教育訓練の各課程類型に該当するものの、講座レベル基準を満たさない講座で、一般教育訓練の指定基準を満たすものについては一般教育訓練の指定対象とすることを明確化。

見直し事項④

追加

見直し事項①

専門実践教育訓練の指定基準の見直しに関する 主な意見・今後の課題について

第3回人材開発分科会（平成30年2月6日）以降の、専門実践教育訓練の指定基準の見直しに関する審議の中で示された主な意見や今後の課題（指定基準等の改正に直接反映される事項を除く。）は以下のとおりであり、今後、こうした意見・課題等も踏まえた指定基準のあり方等に関する検討に資するよう、必要な実態把握を引き続き行うこととする。

1. 専門実践教育訓練のコンセプトについて

（※下記の意見等を踏まえ整理した全体コンセプト（発足時と現状対比）について、別添1を参照）

○専門実践教育訓練は雇用保険料を財源としており、雇用保険としての負担と給付の均衡、他の給付等とのバランス、非受給者との給付のバランス等も十分踏まえた公平性のある制度設計とすることが必要である。訓練の対象者層や訓練実績等、しっかりと検証しつつ、検討することが必要である。

○在職者のキャリアアップのための教育訓練は、原則として企業が主体となって実施すべきであり、こうした企業への支援といった、専門実践教育訓練以外の支援により促進を図るべきである。

○専門実践教育訓練は、学費が高額な講座もあり、受講者の経済的負担も大きい。一方、在職者が、必ずしも現在の職務にとられないで自らのキャリアを考え、学び直しを行うことは将来的な失業防止等につながるものである。教育訓練給付の前提として一定の自己負担をしていることも踏まえれば、在職者への給付についても、制度として一定の合理性があると思われる。

○第1類型（業務独占・名称独占資格の養成課程）や専門職大学、専門学校は、いずれも医療・福祉系等、資格と密接に紐付いた、いわばジョブ型の職業のための訓練である。現実にはメンバースhip型のホワイトカラー職の労働者も多く、特に中高年の受講機会が制約されている可能性がある。資格に直接紐付いた教育訓練のみを対象とするのではなく、全体のバランスもよくみた制度設計とし、労働市場全体に対するカバレッジを意識し、これを高めていくことも必要である。

○一般教育訓練も含め、教育訓練は労働市場ニーズ、企業等のニーズを踏まえたものであるべきである。国民生活や日本経済を支え、かつ人手不足分野であり、取得すると就職に直結する、また社会的同意が得られる分野（具体的には福祉・運輸など）の講座について支援の充実を検討すべきである。

○社会人の学び直しは、18歳で大学に入學して学ぶのとは異なり、長い訓練が必要とは限らない。また、社会人にとって学び直しを行う上で時間の確保が大きな課題。学習習慣がない多数の人には、長いプログラムは受講ハードルが高い。専門実践教育訓練に短いプログラムも位置づけられることが期待されるもの。

○中長期的キャリア形成の捉え方として、非正規から正社員への転換のみならず、職階が上がることを見据えた能力アップのための学び直しといった多様な形があり得るもの。これに併せて、教育訓練効果の評価指標として「就職・在職率」だけでよいか、という議論も必要である。

2. 専門実践教育訓練の訓練効果等について

○概ね、修了後の雇用保険適用就職率、正社員就職率、非正規雇用から正社員への転換率からみて、専門実践教育訓練が一定の教育訓練効果を発揮していると考えられる。

○修了から1年後の定着率では、全体で90%以上と非常によい数値が出ている。より長期での状況を確認する必要はあるものの、教育訓練の効果が一定発揮されているものと考えられる。

○第2類型（職業実践専門課程）のように、資格と直接紐付いていない課程でも、一定の習得量がある実践的プログラムならば、高い割合で就職に結びつくことが明らかにされた。

3. 主たる受講者の大部分が在職者である専門職大学院の訓練効果の評価等について

（※下記の課題等を踏まえた、専門職大学院の課程等を修了した在職者の訓練効果の継続的把握の方法等について、別添2を参照）

○専門職大学院の専門実践教育訓練への位置づけについては、雇用保険制度としての費用対効果等の観点からもよく精査が必要である。

○ホワイトカラー一層に適した学び直しの講座に限られる中で、専門職大学院は、専門実践教育訓練における、実質的にほぼ唯一のホワイトカラー層が活用可能な講座になっていることに留意する必要がある。

○第3類型（専門職大学院の課程）の訓練効果を評価するにあたり、在職者が9割を占め、雇用保険データの活用が難しいことから雇用安定と就職促進に対する効果に関するエビデンスが不足しており、在職者の受講効果の把握及び多面的な分析がさらに必要である。

○訓練後キャリアコンや修了後のより詳細な個人アンケート調査等の導入も考えられる。その際は、既存の統計情報も活用し、適切な比較対照群を設定して多面的な評価を行う必要がある。

○また企業を対象とし、MBA取得者を他の労働者と比して賃金や昇任に係る処遇を変えているか等の実態把握を行うことも有効である。

○他方、賃金水準自体は多様な要因に規定されるものであり、専門職学位の取得のみをもって賃金が上がるものではないので、「賃金」を訓練効果の主たる評価指標とすることは適当ではない。

○獲得スキルを活用し、職場で長期的に活躍可能となることを訓練効果と見れば、3年程度のフオローアップで把握できることは限界があり、より長期的なフオロ一が必要である。修了後の企業内での活動事例を集めることも有効である。

○第3類型は、受講者が具体的に何を目的として受講しているか、明確に実態を把握する必要があると思われる。

4. 専門職大学、社会人向け短期プログラムの位置づけについて

○文科省の認定制度の中で担保されてはいるが、実際にも企業の人材ニーズを踏まえた課程となっているか等について、改めてしっかりと確認をする必要がある。

○こうした新たな課程類型が制度創設される際、当該課程の就職者等の実績が出てから対象に位置づけるという考え方も採り得る。他方、リカレント教育に対し政策的に要請されているスピード感に鑑み、これまでの課程類型と同様に、祖型となるプログラムの実績をもとに判断するという考え方もある。

○短いプログラムは、民間教育訓練機関が提供するものも含めて全体を見渡せば多数存在する。文科省関係のものも含め、これら全体像の整理が必要である。

○専門職大学の課程の中に長期の臨地実習等が含まれることから、実習における実習生の環境等に十分な配慮が必要であり、関連制度の周知等の対策が必要である。

5. その他の意見について

○雇用保険制度は、主には労働者の生活・雇用の安定を図るためのものであり、今後の状況によっては、求職者給付が優先されるべきである。専門実践教育訓練給付の上限額は平成30年1月から168万円に引き上げられているが、公平性等の観点から、今後、引下げも含めて検討されるべきである。

○負担と給付のバランスや、給付の効用の観点から、所得に応じて給付率の傾斜をつける、受給回数を制限するといったことも検討するべきである。

○（本来3年分のプログラムである）定時制4年課程について、訓練期間に同じ給付の額が上がる制度設計では、全日制課程との給付バランスが悪くなるため、その点は検討上の留意が必要である。

○フリースターについて議論も出てきているが、これらの学び直し支援施策については雇用保険制度の中ではなく、他省庁の施策などとして議論すべきである。

○今後、講座レベル基準について、「就職・在職率80%」だけで判断するのではなく、雇用保険適用就職率などの観点や、「定員充足率」の水準（現行：60%）について検討が必要と考えられる。

教育訓練給付の見直しについて

一般教育訓練給付の拡充について(案)

【対象講座】

- 現行の一般教育訓練給付の対象となる教育訓練のうち、特にキャリアアップ効果が高いものとして、厚生労働大臣が指定するもの。
(具体的には、第11回人材開発分科会 (H30.10.18) で提示された対象講座 A～Dを想定。)

【給付割合】

- 講座費用の4割(上限20万円)とする。

【訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証】

- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証の観点から、
 - ① 専門実践教育訓練給付の取扱いも踏まえ、在職者も含めて訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須とするとともに、
 - ② 訓練受講の効果等についての報告を、支給申請時等に求めることとする。

【その他】

- その他の支給要件期間などは現行の一般教育訓練給付と同様とする。

専門実践教育訓練給付の見直しについて(案)

【10年間の支給上限額】

- 法令上最短4年の専門実践教育訓練（専門職大学等、管理栄養士の養成課程）を受講する者について、10年間の支給上限額168万円（56万円×3）※に4年目受講相当分として上限56万円を上乗せする。
ただし、在職者であって、かつ、比較的高い賃金を受ける者（例えば、基本手当日額の算出の際、50%の給付割合が適用される程度の賃金を受ける者などを想定）は、この限りではないものとする。
 - また、専門実践教育訓練の複数回受講の場合については、通常3年以下の専門実践教育訓練を複数回受講する者とのバランスを考慮し、上記上乗せは行わないこととする。
- ※ 初回の専門実践教育訓練の受講日から10年間に受けることができる給付の上限額。

【訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証】

- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証の観点から踏まえ、
 - ① 在職者についても訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須とするとともに、
 - ② 訓練受講の効果等についての報告を、専門実践教育訓練給付の支給申請時等に求めることとする。

【その他】

- その他、4年課程受講時の専門実践教育訓練給付、教育訓練支援給付の取扱いは、現行と同様とする。