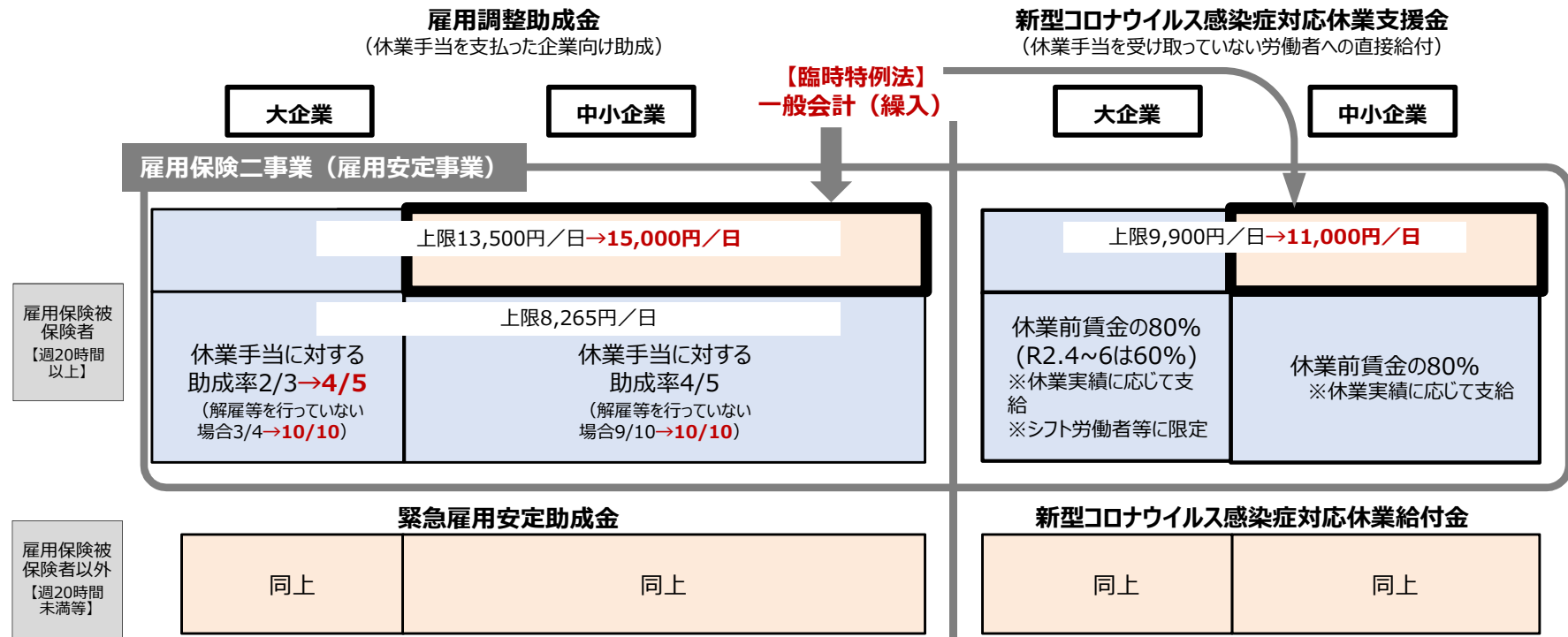


# 雇用保険部会における これまでの議論について

**雇用調整助成金・休業支援金等**

# 雇用調整助成金等と一般会計との関係（R3.8時点）

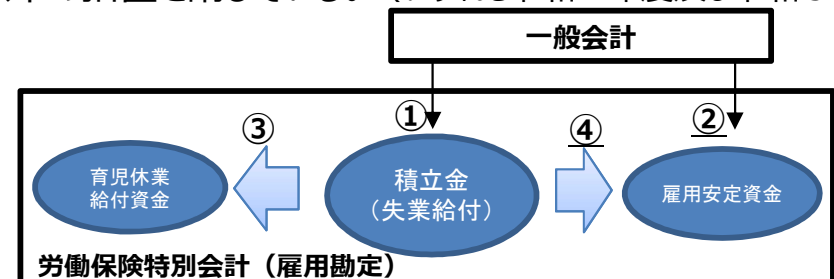
- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（以下「臨時特例法」という。）では、雇用調整助成金、新型コロナ対応休業支援金に要する経費のうち、**中小企業分の8,265円※を超える部分には一般会計から繰り入れること**となっている。  
※～R2.7.31：8,330円、R2.8.1～R3.7.31：8,370円



※ 赤字は緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県の知事による、基本的対処方針に沿った要請を受けて、インフル特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（休業支援金の場合はその労働者）が対象  
 また、雇用調整助成金では、特に業況が厳しい（生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少）全国の事業主も対象

- 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法で以下の措置を講じている。（いずれも令和2年度及び令和3年度）

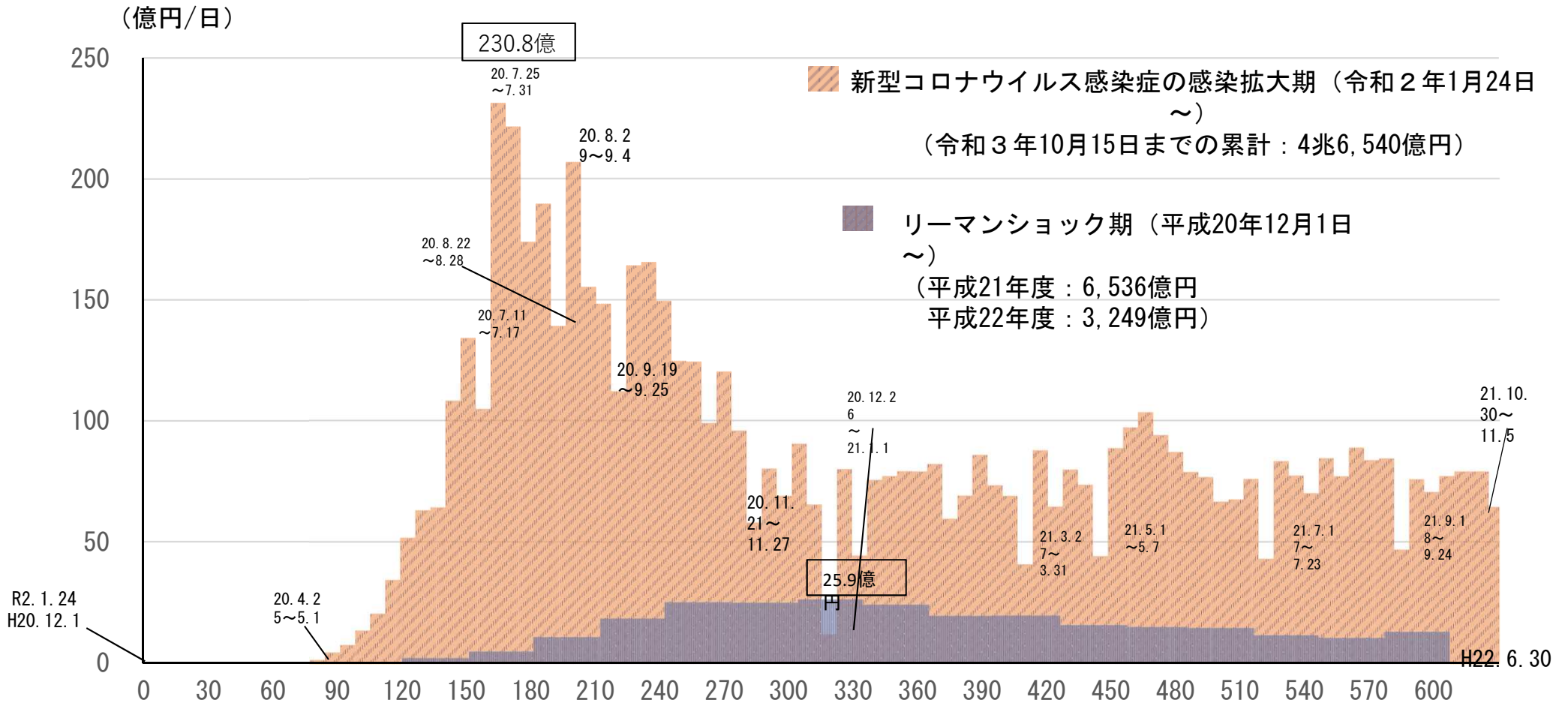
- ① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。
- ② **新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。**
- ③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。
- ④ **雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。**



## 【雇用調整助成金】リーマン特例とコロナ特例の比較

	通常の扱い	リーマン特例	コロナ特例
事業主の要件	事業所設置後 <b>1年以上</b> 経っている事業主のみ助成対象	—	撤廃
	<b>最近3か月間</b> の雇用量（雇用保険被保険者数や派遣労働者数）が前年同期と比較し、 <b>一定以上増えていない</b> （雇用量要件）	撤廃	撤廃
	<b>最近3か月間</b> の売上高・生産量などの事業活動を示す指標（生産指標）が前年同期に比べて <b>10%以上減少</b>	最近3か月間の生産指標が直近3か月又は前年同期に比べて <b>5%以上減少</b>	最近1か月間の生産指標が、前年同月に比べて <b>5%以上減少</b>
	過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主は、前回の支給対象期間の満了日から <b>1年以上の間（クーリング期間）</b> を空けないと、新たに受給できない	—	最近1か月の生産指標を前年同月とは適切な比較ができない場合は①前々年同月との比較、 ②前年同月から12月のうち適切な1か月と比較可
対象労働者	<b>雇用保険被保険者</b>	—	被保険者要件を撤廃 （雇用保険被保険者以外の労働者も対象に含める） ※緊急雇用安定助成金の創設
	継続して雇用された期間が <b>6か月以上</b>	撤廃	撤廃
助成内容	休業等の助成率： <b>2/3（中小）、1/2（大企業）</b>	休業等の助成率： <b>中小 4/5(解雇等なし9/10)、 大企業 2/3(解雇等なし3/4)</b>	休業等の助成率： <b>中小 4/5(解雇等なし9/10)、 大企業 2/3(解雇等なし3/4)</b>  ※地域特例・業況特例の対象については、 <b>中小・大企業 4/5（解雇等なし10/10）</b>
	休業等の助成額上限額： <b>基本手当日額上限額（8,265円（令和3年8月1日時点））</b>	同左	上限額： <b>13,500円</b> ※地域特例・業況特例の対象： <b>上限額15,000円</b>
	支給限度日数は <b>1年100日、3年150日</b>	支給限度日数は <b>3年300日</b>	1年100日、3年150日の支給限度日数とは別に、 <b>緊急対応期間中に実施した休業等の日数の利用可能</b>

## 雇用調整助成金等の支給実績（リーマンショック時との比較）



資料：厚生労働省ホームページ公表データを元に厚生労働省政策統括官付政策統括室において作成

注1 感染拡大期は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額である。

2 感染拡大期は週間の支給決定額を、リーマンショック期は月間の支給額を1日当たりの額に平均している。

3 始点は特例給付の開始時点。感染拡大期は令和3年1月24日、リーマンショック期は平成20年12月1日。

4 支給決定額の時点は、感染拡大期は令和3年10月15日時点、リーマンショック期は平成22年6月30日時点。

## 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給決定額（業種別（大分類））

	産業分類 (大分類)	雇用調整助成金		緊急雇用安定助成金	
		支給決定額 (百万円)	割合	支給決定額 (百万円)	割合
1	製造業	941,421	25.8%	14,117	5.2%
2	卸売業、小売業	574,978	15.7%	38,688	14.1%
3	宿泊業、飲食サービス業	533,988	14.6%	114,692	41.9%
4	運輸業、郵便業	443,603	12.1%	6,334	2.3%
5	生活関連サービス業、娯楽業	271,102	7.4%	26,756	9.8%
6	サービス業（他に分類されないもの）	258,696	7.1%	26,223	9.6%
7	学術研究、専門・技術サービス業	162,339	4.4%	11,111	4.1%
8	建設業	132,963	3.6%	5,413	2.0%
9	情報通信業	121,258	3.3%	4,152	1.5%
10	不動産業、物品賃貸業	78,428	2.1%	6,419	2.3%
11	医療、福祉	67,267	1.8%	6,913	2.5%
12	教育、学習支援業	32,786	0.9%	6,210	2.3%
13	金融業、保険業	16,647	0.5%	664	0.2%
14	複合サービス業	7,981	0.2%	477	0.2%
15	分類不能の産業	6,400	0.2%	4,793	1.8%
16	農業、林業	1,709	0.0%	304	0.1%
17	鉱業、採石業、砂利採取業	926	0.0%	43	0.0%
18	漁業	869	0.0%	154	0.1%
19	電気・ガス・熱供給・水道業	684	0.0%	33	0.0%
20	公務（他に分類されるものを除く）	527	0.0%	67	0.0%
合計		3,654,574	100%	273,562	100%

- ※1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和3年6月末までの支給決定分を集計したものの
- ※2 雇用調整助成金の支給決定額には、コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む
- ※3 雇用調整助成金に係る支給決定額が大きい産業順で並べ、上位5産業について網掛けをしている
- ※4 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている

## 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給決定額（業種別（中分類別））

	産業分類 (中分類)	雇用調整助成金		緊急雇用安定助成金			産業分類 (中分類)	雇用調整助成金		緊急雇用安定助成金	
		支給決定額 (百万円)	割合	支給決定額 (百万円)	割合			支給決定額 (百万円)	割合	支給決定額 (百万円)	割合
1	飲食店	300,260	8.2%	96,941	35.4%	18	道路貨物運送業	71,946	2.0%	1,323	0.5%
2	宿泊業	231,160	6.3%	17,126	6.3%	19	飲食料品小売業	65,716	1.8%	9,344	3.4%
3	道路旅客運送業	185,598	5.1%	2,568	0.9%	20	繊維工業	63,121	1.7%	1,076	0.4%
4	輸送用機械器具製造業	158,272	4.3%	625	0.2%	21	織物・衣服・身の回り品 小売業	61,656	1.7%	4,835	1.8%
5	その他の事業サービス業	156,503	4.3%	18,865	6.9%	22	その他の卸売業	59,521	1.6%	2,488	0.9%
6	専門サービス業（他に分類され ないもの）	118,760	3.2%	9,074	3.3%	23	印刷・同関連業	56,288	1.5%	1,145	0.4%
7	建築材料、鉱物・金属材料等 卸売業	116,356	3.2%	3,080	1.1%	24	各種商品小売業	54,237	1.5%	2,824	1.0%
8	運輸に付帯するサービス業	114,634	3.1%	1,713	0.6%	25	職別工事業（設備工事業 を除く）	52,909	1.4%	2,175	0.8%
9	娯楽業	112,663	3.1%	14,921	5.5%	26	鉄鋼業	52,635	1.4%	112	0.0%
10	その他の小売業	106,324	2.9%	9,332	3.4%	27	職業紹介・労働者派遣業	47,862	1.3%	2,568	0.9%
11	金属製品製造業	100,309	2.7%	1,009	0.4%	28	医療業	46,813	1.3%	4,517	1.7%
12	食料品製造業	86,416	2.4%	5,711	2.1%	29	総合工事業	44,289	1.2%	2,052	0.7%
13	はん用機械器具製造業	84,317	2.3%	459	0.2%	30	航空運輸業	43,021	1.2%	165	0.1%
14	洗濯・理容・美容・浴場業	81,977	2.2%	6,247	2.3%	31	その他の製造業	42,464	1.2%	763	0.3%
15	情報サービス業	78,893	2.2%	2,237	0.8%	32	設備工事業	35,764	1.0%	1,186	0.4%
16	その他の生活関連サービス業	76,462	2.1%	5,588	2.0%	33	上記以外	675,154	18.5%	40,984	15.0%
17	電気機械器具製造業	72,273	2.0%	514	0.2%		合計	3,654,574	100%	273,562	100%

- ※1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和3年6月末までの支給決定分を集計したもの
- ※2 雇用調整助成金の支給決定額には、コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む
- ※3 雇用調整助成金に係る支給決定額が大きい産業順で並べ、上位5産業について網掛けをしている
- ※4 雇用調整助成金に係る支給決定額が全体に占める割合で1%以上の産業を掲載している
- ※5 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている



雇用調整助成金等の地域・業況特例実績【速報値】

支給決定金額（休業等）

令和3年11月1日

		金額（百万円）	割合
大企業	①雇調金	20,933	-
	うち地域特例	1,015	4.8%
	うち業況特例	14,088	67.3%
	②緊安金	1,603	-
	うち地域特例	430	26.8%
	うち業況特例	1,035	64.6%
	③小計（①+②）	22,536	-
	うち地域特例	1,445	6.4%
	うち業況特例	15,123	67.1%
中小企業	④雇調金	168,634	-
	うち地域特例	16,717	9.9%
	うち業況特例	87,336	51.8%
	⑤緊安金	19,221	-
	うち地域特例	5,573	29.0%
	うち業況特例	9,143	47.6%
	⑥小計（④+⑤）	187,855	-
	うち地域特例	22,290	11.9%
	うち業況特例	96,479	51.4%
合計（③+⑥）		210,391	-
うち地域特例		23,736	11.3%
うち業況特例		111,602	53.0%

●令和3年10月の支給決定分を集計したもの

●原則的な措置の申請を行った後に特例に係る追加申請を行う場合、特例に係る支給決定金額は実際より少なく計上される

●地域特例については、緊急事態宣言等の地域と当該地域以外の地域の双方で事業主が休業等を行った場合、宣言等の地域は地域特例、宣言等の地域以外の地域は原則的な措置にて支給決定金額がそれぞれ計上される

●特例は、大企業は令和3年1月8日から、中小企業は同年5月1日から適用された

●雇調金には、コロナ特例以外も含む（通常版、災害特例など）



# 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

## 概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

## 主な内容

### 1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、

- (1)令和2年10月1日から令和3年11月30日までに事業主が休業させた中小企業の労働者
- (2)令和2年4月1日から令和2年6月30日まで及び令和3年1月8日（令和2年11月7日以降に時短要請を発令した都道府県はそれぞれの要請の始期以降）から令和3年11月30日までに事業主が休業させた大企業のシフト労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者（※）

※ 雇用保険被保険者ではない方も対象

### 2 支援金額の算定方法

休業前の1日あたり平均賃金 × 80%※1 × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日あたり支給額（9,900円※2（令和3年4月までは11,000円）が上限）

② 休業実績

※1 (2)のうち、令和2年4月1日から6月30日までの休業については60%

※2 緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、令和3年5月1日～令和3年11月30日の期間において11,000円。

・1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。  
・週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。  
(就労した日は休業実績から除く。)

### 3 申請期限

○中小企業の労働者

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和2年10月～令和3年9月	令和3年12月31日（金）
令和3年10月～11月	令和4年2月28日（月）

※中小企業の労働者が令和2年4月～9月に休業した場合であっても、  
・令和2年10月30日に公表したリーフレットの対象者は、**令和3年12月31日(金)**までに、  
・既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に、申請があれば、制度を知った時期にかかわらず受付可能。

○大企業の労働者

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和2年4月～6月	令和3年12月31日（金）
令和3年1月8日～9月(※)	
令和3年10月～11月	令和4年2月28日（月）

※令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期以降の休業も含まれます。

### 4 問合せ先

「支給実績（令和3年11月4日時点：申請件数 3,458,552件）」  
休業支援金：788,197件、684.3億円 給付金：2,094,497件、1,449.8億円

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金  
コールセンター：0120-221-276（受付時間 月～金 8:30～20:00／土日祝 8:30～17:15）

# 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給状況分析

※令和3年8月末時点の数値で集計

## ○ 支給決定件数／平均支給額等

	支援金 (雇用保険被保険者)	給付金 (雇用保険被保険者以外)
支給決定件数	629,512件	1,654,527件
支給決定額	55,486,082千円	115,973,536千円
1人当たり 支給額／月	約8.8万円	約7.0万円
1件当たり 日数／月	17.5日 【休業27.2日－就労9.7日】	24.3日 【休業28.5日－就労4.2日】
休業前の 平均賃金月額 <small>※給付率(8割)を乗じる前の数値 ※上限(33万円/月)を超えるものも、 そのまま計上して算出</small>	200,850円	112,142円

注) 支給決定件数は、同一の者が複数月申請した場合、各月分の申請をそれぞれ1件として集計している延べ件数。

## ○ 申請者／支給決定対象者の実人数等

	支援金	給付金
申請者数	約53.4万人	
支給決定者数	約14.1万人	約31.7万人
1人当たり平均支給月数 (支給決定件数/支給決定者数)	4.4月	5.2月

注) 申請者ごとに付される対象労働者番号の数をもって集計している。

労働局職員による職権入力を行った者、不支給後の再申請を行った者等については新たに対象労働者番号が付されることから、同一人物に複数の対象労働者番号が付される場合があることに留意

### 【雇用調整助成金等について】

- 雇調金は本来経済的理由による雇用調整を対象としているが、コロナ禍における感染症対策のために社会経済活動を制限した中での国の雇用対策として極めて重要な役割を担った。雇調金が感染症対策による事業活動の縮小をカバーしたことを踏まえ、雇調金が対応すべき守備範囲や国が果たすべき役割について議論すべきではないか。
- 現在の支給状況を踏まえると制度の持続可能性に懸念があり、感染症対策として一般財源で実施するものと失業予防対策として実施するものを分けて議論すべきではないか。
- 制度の費用だけでなく、雇用が維持されたことの効果や、労働者の生活、企業の持続可能性、さらには社会全体への影響をどう評価するかという議論もすべきではないか。
- 長引くコロナ禍において社会の安定に果たしている役割は大きく、特例措置の期限が延長されていること自体は妥当だが、財政状況が厳しい中で、収入確保策とセットで議論すべきではないか。また、事業主の共同連帯の二事業の保険料で対応できる範囲を大きく超えており、感染症対策としての性格が強いと思われることから、国費で負担すべきであり、補正予算も含めて、速やかに財源措置をすべきではないか。
- 雇調金の特例措置について、被保険者以外も対象にしたことや提出書類の簡素化、支給限度日数の緩和等による複合的な効果があったし、セーフティネットとして十分機能したといえるのではないか。
- 労働者のモチベーション低下や成長産業への労働移動を阻害しているという意見もあるが、現場で労働を分け合っていることから、必ずしもスキルやモチベーションが低下しているとは限らないのではないか。労働者を雇用し続けたいという企業側の思惑と、今の仕事を続けたいという労働者の意向がマッチしているからこそ雇調金を利用されているのではないか。労使の意向がマッチしていない場合においては、雇用吸収力のある成長産業への労働移動は、この制度の有無にかかわらず労働市場の需給の範囲内でこれまでも進んできたのではないか。
- 足元の業況が悪化傾向にあるわけでは必ずしもない中で、雇調金の業況特例が支給決定総額に占める割合が高いことをどう見るべきか。
- 経済は回復基調だがK字回復であり、飲食、宿泊、交通関係は大幅減収。足元の雇用維持のため、特例の当面維持をお願いしたい。

## これまでの意見のまとめ（順不同）

### 【雇用調整助成金等について（続き）】

- 今回はリーマン時の何倍もの規模で、これだけの期間続いており、産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めない。人手不足感は強まっており、経済回復のブレーキにならないよう、何らかの形で特例措置にメリハリをつけていく必要があり、エビデンスに基づいて、縮小を議論する段階に来ているのではないか。
- 今後業種によっては失業が一時的に発生する可能性もあるが、それは雇用保険の本体で支えることが本筋であり、だからこそ本体の財政が盤石である必要があるのではないか。一企業での雇用維持に限定せず、全体としてセーフティネットが機能することが重要ではないか。
- 人手不足産業や成長産業等への労働移動を促していく必要性はあるが、特例措置の期限が延長されていること自体は妥当。3月まで延長が表明されたことにより、宿泊・飲食・交通等の厳しい企業は安心感を得た。足元の経済状況が必ずしも悪くない中で業況特例が多いことをどう考えるべきかという意見があったが、全体的には回復傾向にあるものの、業種や規模での回復スピードが異なるK字回復の状況にある中で、宿泊・飲食・交通は未だに厳しい状況であり、雇調金が有効活用されている証左であると考えます。
- 雇調金の特例措置の今後の内容については、経済の全体的な回復状況を見て判断するのではなく、コロナ禍で非常に厳しい状況に置かれている業種・業態の実態をしっかりと見て判断していく必要。
- 足元を見ると感染者数も減少している中、給付率や助成上限額について現在の特例を継続する必要があるか再検証が必要。また、保険料率1‰=約2,000億円と理解しているが、毎月その水準で雇調金が出ているのは異常な事態。
- 業況特例で3割落ちているかどうかの確認は初回申請時のみ行っているという説明が前回事務局からあったが、最初に必要性があったとしても、その後確認をせずに18ヶ月続いて支給しているところもあるようだ。業況が回復して要件を満たさなくなったところには支給する必要はない。速やかにそこを確認することは、厳しい財政状況の中で重要。必要があるところに支給し、そうでなければ支給しないというルール徹底が必要。
- 雇用調整助成金の在り方の議論における中長期的な課題として、申請データに基づく分析が議論できるよう、ハローワークの体制強化が必要ではないか。例えば、どのような業況の企業がどの程度継続して支給しているかといった基礎的なデータがなければ制度の評価は難しい。
- 特例水準の引き下げが雇用に与える影響は極めて大きいので、リーマン並みの水準への引下げは、1月以降当面見合わせるべき。

## これまでの意見のまとめ（順不同）

### 【休業支援金等について】

- 雇用保険被保険者以外を対象とする給付金が7割を占めている。本来事業主が雇調金を活用して休業手当を支払うべきであり、休業支援金等の活用はあくまでやむを得ない場合に限られるべきではないか。
- 労働局が休業支援金申請者の勤める企業に対し、休業手当の支給と雇調金の活用を促した結果、雇調金活用の意思表示が確認できた企業もあったと聞いている。制度の基本に立ち返った指導・対応を引き続きお願いしたい。

### 【その他】

- 在籍型出向を通じて雇用維持していくことが求められており、中小企業に対するマッチング、ノウハウの支援をお願いしたい。
- 産業雇用安定助成金について、感染者数は減少しているが、今後のコロナ禍による影響を見通すことは非常に困難な状況であり、雇用への影響についても想定し難いため、次年度以降も当面はこの助成金を措置する必要がある。コロナ収束後も、一部の産業においても雇用危機に備えることが重要であり、制度を恒久化させることによって非常時も迅速に在籍型出向の支援ができるようにすることも必要ではないか。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【雇用調整助成金・休業支援金等について】

以下のような議論があったことを踏まえて、雇用調整助成金・休業支援金等の今後の制度の在り方についてどのように考えるか。

- 雇調金は、これまでコロナ禍における雇用維持に大きな役割を果たした。その上で、業種によっては当面の特例措置の継続が必要であるとの意見があった一方で、産業の新陳代謝を遅らせている可能性は否めず、人手不足感が強まっていることから経済回復のブレーキにならないよう、エビデンスに基づいて縮小を議論する段階に来ているとの意見もあった。
- 申請書類の簡素化など各種の支給要件の緩和が効果的であったとの意見があった一方で、足元の業況が悪化傾向にあるわけでは必ずしもない中で、雇調金の業況特例が支給決定総額に占める割合が高いことをどう見るべきかとの意見があった。
- 雇用保険二事業として事業主の共同連帯により実施すべき範囲と、感染症対策としての社会経済活動の抑制下における雇用維持支援策として実施すべき範囲について議論が必要であり、感染症対策としての側面が強いため一般財源で実施すべきとの意見があった。

# 基本手当



# 基本手当及び基本手当に係る令和3年度末までの暫定措置等について

## 現行の基本手当の概要

一般被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間に被保険者期間が12月以上ある場合には（倒産、解雇等による離職者（以下「特定受給資格者」という。）などは、離職の日以前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合にも）、公共職業安定所で失業認定を行った上で基本手当が支給される。

支給額は日額及び日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則50～80%、所定給付日数は、特定受給資格者は90日～330日、特定受給資格者以外の者は原則90日～150日である。

## 令和3年度末までの暫定措置等の概要

### 雇止め等により離職した者の所定給付日数の拡充等（令和2年度影響額：120億円（推計値））

- 雇止め等により離職した者については、通常は、一般の離職者と同じ給付日数（90～150日）であるところ、暫定的に、特定受給資格者と同じ給付日数（90～330日）に拡充する。

※ 上記に該当する者は、特定受給資格者と同様、再就職手当を受給した後新たな受給資格を取得することなく再び離職した場合に、受給期間を一定期間延長する措置の対象にもなる。

### 地域延長給付（令和2年度実績：0.4億円）

- 雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者などに対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数を60日間を延長する。

### コロナ特例延長給付（令和2年度実績：1,167億円）

- 新型コロナウイルス感染症の影響等により離職した者に対し、通常の90～330日の所定給付日数に加え、原則として給付日数を60日間を延長する。

※ 緊急事態宣言期間と離職日の状況に応じて、対象者を変更。

# 一般求職者給付(基本手当等)

## ④ 特定受給資格者・特定理由離職者・一般受給資格者の比較

類型	概要	受給に必要な被保険者期間	所定給付日数	給付制限期間
特定受給資格者	倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者	1年以内に6か月	90日～330日 (一般よりも手厚い)	なし
特定理由離職者 (特定受給資格者に該当する者を除く)	期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者	1年以内に6か月	90日～330日 (一般よりも手厚い) ※令和4年3月31日までの暫定措置	なし
	その他やむを得ない理由により離職した者		90日～150日 (一般と同じ)	
一般受給資格者	上記以外の者	2年以内に12か月	90日～150日	2か月 ※5年以内に2回を超える場合は3か月 ※災害時は1か月に短縮

※1 就職困難者(障害者等)については、上表にかかわらず所定給付日数は150日～360日(その他の要件は、上表の各類型による)

※2 令和2年5月1日から厚生労働大臣が定める日までの間、①本人の職場で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したこと、②本人または同居の親族が基礎疾患を有すること、③妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、新型コロナウイルス感染症の感染予防等の観点からやむを得ず離職した場合には特定受給資格者と扱われる

# 地域延長給付の概要

倒産、解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間(※)延長される(平成29年4月1日から令和4年3月31日までの暫定措置)。※ 被保険者期間が20年以上で、35歳以上60歳未満である場合には30日

## 2 対象者(次のいずれにも該当する求職者)

- (1) 就職困難な者以外の特定受給資格者又は特定理由離職者(期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がない者に限る。)
- (2) 雇用機会が不足していると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域(以下「指定地域」という。)内に居住する者
- (3) 公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めた者

(指定地域)直近一箇月で、以下の基準のいずれにも該当する地域

- ① 有効求職者割合が、平成21年1月時点の全国の有効求職者割合以上
- ② 有効求人倍率が、平成21年1月時点の全国の有効求人倍率以下
- ③ 基本手当受給率が、平成21年1月時点の全国平均値以上
- ④ 地域指定を行う際には、当該地域の求職活動の実態を考慮することとし、
  - ・ 自所管内の就職率が50%以上の場合 → 自所が①～③の基準を満たす場合に指定
  - ・ 自所管内の就職率が50%未満の場合 → 自所以外で就職者が一番多い安定所が①～③の基準を満たしている場合に指定(ベッドタウン要件)

(※) ④の要件については、平成29年改正により追加。

$$\text{基本受給率} = \frac{\text{受給者実人員}}{\text{受給者実人員} + \text{一般被保険者数}}$$

→四半期ごとに判定を行い、指定要件を満たした場合には、当該年度を通じて対象地域となる。

# 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例について

「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」に基づき、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例が設けられました。

## 対象となる方

離職日に応じて以下に該当し、法施行日（令和2年6月12日）以後に基本手当の所定給付日数を受け終わる方が対象。

離職日	対象者
① 緊急事態宣言発令以前	離職理由を問わない（全受給者）
② 緊急事態宣言発令期間中	特定受給資格者※1及び特定理由離職者※2
③ 緊急事態宣言解除後	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者及び特定理由離職者（雇止めの場合に限る）

※1 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※2 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者  
②転居、婚姻等による自己都合離職者

※3 お住まいの地域を発令地域として指定する公示がされた日において受給資格者の方が対象です。

※4 就職困難者の方は、当初から所定給付日数が長いため、対象となりません。

※5 特例延長給付を受けている方が再度特例延長給付を受けることはできません。

※6 上記①～③に対応する期間は、お住まいの都道府県が緊急事態宣言の対象地域となっていた期間（複数回の緊急事態宣言で対象となっていた場合は最新の緊急事態宣言の対象地域となっていた期間をいう。）の始期と終期により判断されるため、都道府県毎に異なります。

## 延長される日数 60日（一部30日※）

※35歳以上45歳未満の方で所定給付日数270日の方  
45歳以上60歳未満の方で所定給付日数330日の方

### 【令和3年度末までの暫定措置等について】

#### （1）基本手当及び暫定措置全体について

- 暫定措置は厳しい雇用情勢下で設けられたものなので、期限を定めて延長し、期限が来たらいったん終了して改めて必要な措置を検討するべきではないか。
- 仮に暫定措置を延長するとしても、延長期間を明確に定め、効果検証を行うべき。また、延長期間は1年程度の短期間とすることが適当。また、延長するのであれば、令和4年度以降国庫負担は本則に戻すべきではないか。
- 機能している暫定措置は引き続き実施していくべきであるし、利用が少なければ他の給付に統合することも考えられるのではないか。ただし、短期間の継続であると、すぐに期限が来てしまうことに留意が必要ではないか。
- 暫定措置の継続や終了を判断する際の考え方を明確にするべきではないか。
- 暫定措置や特例措置は利用率が高いものもあり、真に必要としている人には役立っているのではないか。一方で、雇用保険財政が厳しい状況にあり、財源確保策とセットで慎重に検討すべきではないか。
- 基本手当の水準については、基本手当受給者の再就職状況等の指標について大きな変化が見られないことから、見直しの必要性が乏しいのではないか。
- 基本手当については、暫定措置に限らず、自己都合離職者の給付制限の短縮やマルチジョブホルダーへの適用等の状況も含め、一体で効果検証を行うべきではないか。

#### （2）雇止め等により離職した者への所定給付日数の拡充等について

- 雇止めの方の再就職活動には長い時間がかかっていると思われる。コロナの影響は先が見通せず、当面は暫定措置を延長すべき。
- 暫定措置対象者の再就職状況が特定受給資格者よりもおおむね10%下回っていること、コロナからの経済の回復に相応の時間が必要と考えられることから、一定の延長はやむを得ない。

## これまでの意見のまとめ（続き・順不同）

### （3）地域延長給付について

- 実績は低いですが、特定地域の雇用悪化に備える必要性は変わらず、個別延長給付の激甚災害のケースと親和性が高いのではないか。暫定措置を整理して、個別延長給付に含めることも考えられるのではないか。

### （4）コロナ特例延長給付について

- 有効なセーフティネットとして機能していることから、国庫負担を原則に戻すことを大前提として、雇用情勢が回復するまで継続することはやむを得ないのではないか。ただし、継続する期間はきちんと定め、雇用保険部会で効果検証を行うなどの対応が必要ではないか。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【基本手当及び令和3年度末までの暫定措置等について】

- 基本手当については、
  - ・ 受給者の再就職状況等の指標について大きな変化が見られないこと等から、現時点で見直しの必要性は乏しいのではないかと、
  - ・ 過去の制度改正等と併せて今後評価検証する必要があるのではないかと、との意見があったが、どう考えるか。
  
- 基本手当に係る以下の暫定措置等について、財源確保策とセットで検討するべきといった意見、現下の雇用情勢や支給の状況に鑑み一定の期間延長することはやむを得ないといった意見、類似の他制度に再整理することも考えられるのではないかとといった意見があった。  
また、延長する場合には、1年程度の短期間とすることが適当といった意見があった一方で、短期間であるとすぐに期限が来てしまうことを懸念する意見もあった。  
これらを踏まえ、また、現下の雇用情勢や暫定措置の効果及び終了した場合の影響等を踏まえ、それぞれの制度のあり方について、どう考えるか。
  - ① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者に対する所定給付日数を拡充する措置
  - ② ①の同対象者に対する就業促進手当の支給を受けた場合の受給期間延長の措置
  - ③ 地域延長給付
  - ④ 雇用保険臨時特例法に基づくコロナ特例延長給付



# 教育訓練給付

# 教育訓練給付の概要

2021年9月作成

労働者が、主体的に厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支給。

	<b>専門実践教育訓練給付</b> （2014年10月制度開始） <特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	<b>特定一般教育訓練給付</b> （2019年10月制度開始） <特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講を対象>	<b>一般教育訓練給付</b> （1998年12月制度開始） <左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象>
給付内容	○ 受講費用の <b>50%</b> （上限年間 <b>40万円</b> ）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 <b>20%</b> （上限年間 <b>16万円</b> ）を追加支給。	○ 受講費用の <b>40%</b> （上限 <b>20万円</b> ）を受講修了後に支給。	○ 受講費用の <b>20%</b> （上限 <b>10万円</b> ）を受講修了後に支給。
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） ※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	+ 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）	+ 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）
対象講座数	2,584講座（2021年10月時点）	484講座（2021年10月時点）	11,177講座（2021年10月時点）
受給者数	29,404人（2020年度実績）／100,846人（制度開始～2020年度） ※いずれも初回受給者数。	1,647人（2020年度実績）	89,011人（2020年度実績）
対象講座指定要件（講座の内容に関する主なもの）	次の①～⑦の類型のいずれかに該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。（〔 〕内は講座期間・時間要件） ① <b>業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程</b> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 （看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等） 【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む※5）】 ② <b>専門学校等の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム</b> 就職・在職率の実績が一定以上 （商業実務、経理・簿記等）【2年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満）】 ③ <b>専門職大学院（MBA等）</b> 【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 ④ <b>大学等の職業実践力育成プログラム</b> （子育て女性のリカレント課程等）※1 就職・在職率（正規課程にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上 【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】 ⑤ <b>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</b> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 （ITSSレベル3以上、情報処理安全確保支援士等）※2 【時間が120時間以上（ITSSレベル相当4以上のものに限り30時間以上※3）かつ期間が2年以内】 ⑥ <b>第四次産業革命スキル習得講座</b> （AI、IoT等）※4【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 就職・在職率の実績が一定以上 ⑦ <b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</b> ※5 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】	次の①～③の類型のいずれかに該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。 ① <b>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程</b> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 （介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む） ※ 専門実践教育訓練の①に該当するものを除く。 ② <b>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</b> 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 （ITSSレベル2以上（120時間未満のITSSレベル3を含む）） ※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。 ③ <b>短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</b> 就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の②・④に該当するものを除く。 ※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・ 通学制：期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・ 通信制：3か月以上1年以内	次の①又は②の類型のいずれかに該当する教育訓練を指定。 ① <b>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</b> ② ①に準じ、 <b>訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</b> （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） ※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・ 通学制：期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・ 通信制：3か月以上1年以内
	※1：2016年4月から適用 ※2：2016年10月から適用 ※3：2017年10月から適用 ※4：2018年4月から適用 ※5：2019年4月から適用		<b>指定講座例</b> ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（同行援助従事者研修等） ○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士等） ○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） ○ 事務関係（簿記、英語検定等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） ○ 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） ○ 製造関係（技能検定等） ○ その他（大学院修士課程等）

# 専門実践教育訓練給付等の概要

- 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金」及び「教育訓練支援給付金」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金の概要

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

## 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練(通信制・夜間制を除く)を受講し、修了する見込みのある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(令和3年度末までの暫定措置)

※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する

## 専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,584講座(令和3年10月1日時点) ※以下①~⑦は当該講座数の内訳

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:1,579講座  
例)介護福祉士、看護師等

②専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム

講座数:690講座  
例)商業実務、衛生関係等

③専門職学位課程

講座数:91講座  
例)教職大学院、法科大学院等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:136講座  
例)特別の課程(保健)特別の課程(社会科学・社会)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:3講座  
例)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

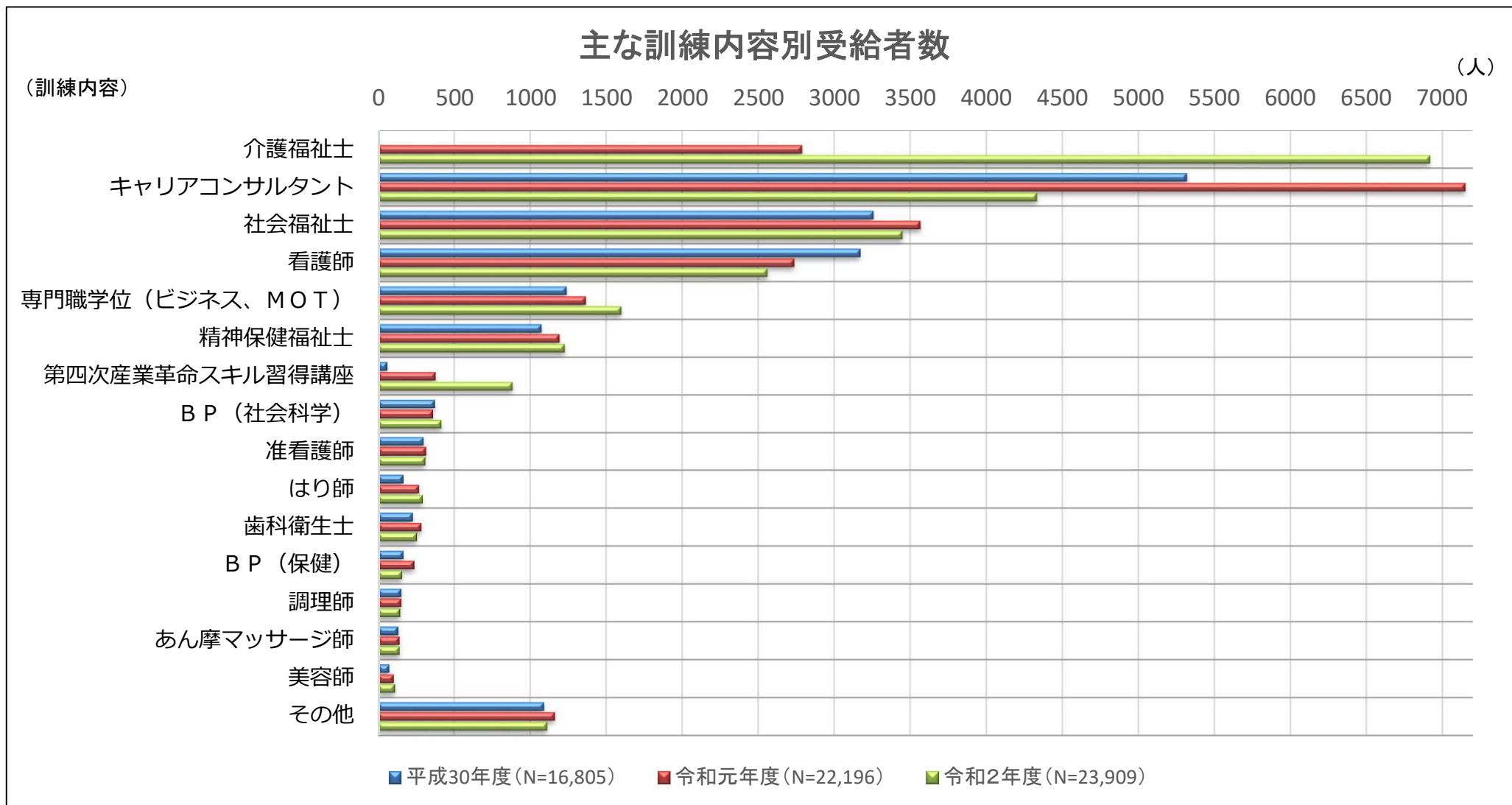
講座数:85講座  
例)AI、データサイエンス、セキュリティ等

⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

講座数:0講座

# 専門実践教育訓練給付受給者の主な受講内容

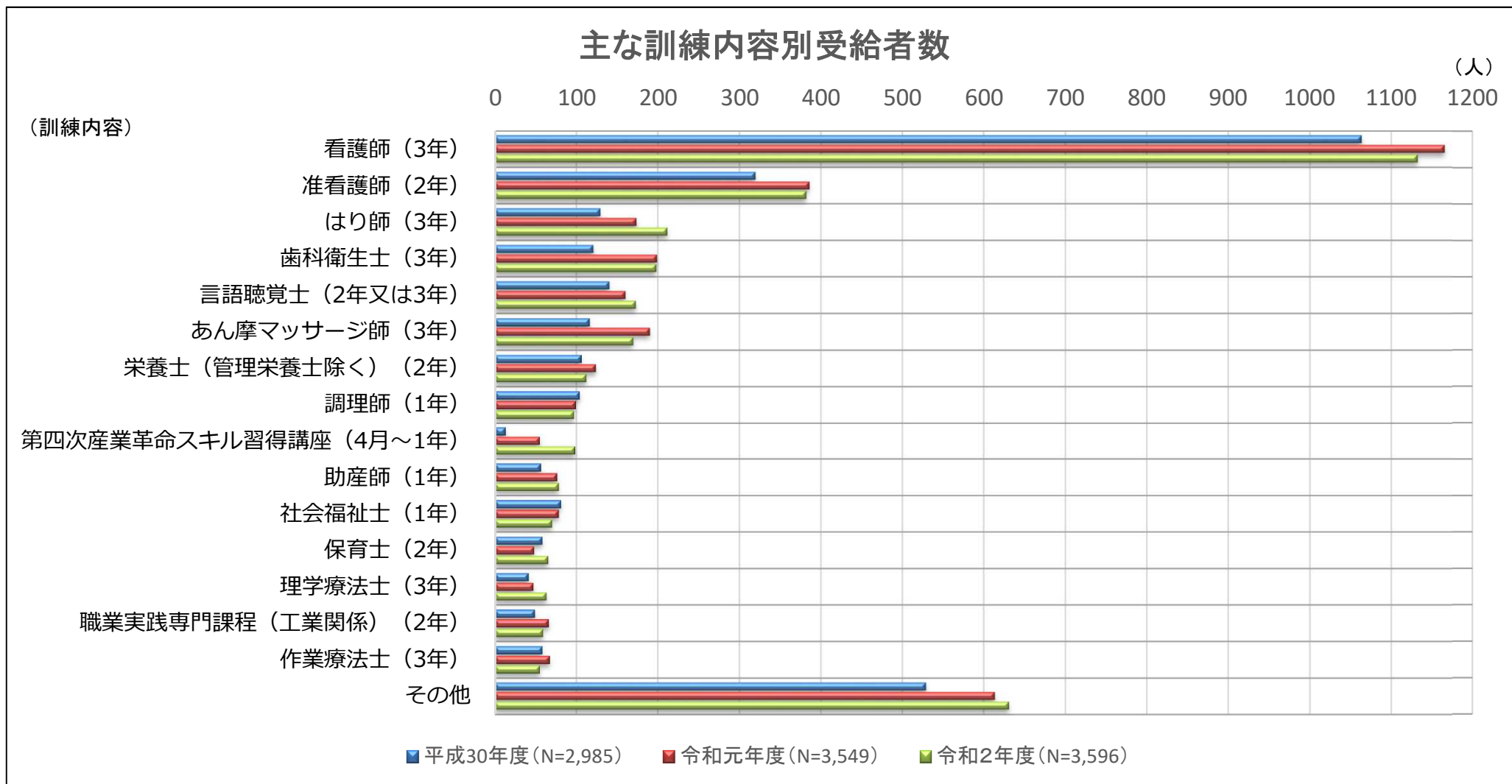
直近3か年度の様態を見ると、福祉系やキャリアコンサルタント等の幅広い資格の受講者が多いほか、専門職学位(ビジネス、MOT)、第四次産業革命スキル習得講座等の件数が伸びている。



※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち教育訓練支援給付金受給者を除いた受給者の多い順から15コースを抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。  
 ※ このデータは、令和3年6月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計したも。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。  
 ※ 「BP」とは、Brush up Program for professional(職業実践力育成プログラム)の略。BP(社会科学)は経営マネジメントコースなど、BP(保健)は認定看護師コースなど。  
 ※ 「その他」は、柔道整復師、言語聴覚士、職業実践専門課程(土木・建築)、専門職学位(会計)、作業療法士など。

# 教育訓練支援給付金受給者の主な受講内容

直近3か年度 of 状況を見ると、各年度とも看護師・准看護師が全体の約40%以上を占めているなど、2年以上の長期の訓練の受講者が多い。



※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち教育訓練支援給付金受給者の多い順から15コース(全体の約8割)について抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。  
 ※ このデータは、令和3年6月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計したもの。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。  
 ※ 職業実践専門課程(工業関係)の主な訓練内容は、ゲームプログラム・CGアニメーション・Webプログラムなど。  
 ※ 訓練内容の( )カッコ書きは、訓練期間。  
 ※ 「その他」は、柔道整復師、保健師、美容師、専門職学位(法科大学院)、職業実践専門課程(商業実務(例:税理など))など。

## これまでの意見のまとめ（順不同）

### 【教育訓練給付全般及び一般教育訓練給付について】

- 教育訓練給付の指定講座は、失業の予防効果や早期再就職に資するものに限定すべきであり、制度の効果の検証が必要である。予算面も含め、他省との連携が必要ではないか。
- 一般教育訓練給付の指定講座はビジネス実務から工事現場に必要な技術など幅広く、オンライン・土日開催を進めるとともに、制度周知を強化して利用促進すべきではないか。また、デジタル関係など市場ニーズをもとに充実強化すべきではないか。
- 訓練受講による雇用定着や生産性向上の効果を検証して、更なる制度改善につなげていくべきではないか。
- キャリアコンサルティングやジョブカードの作成も行われており、その点の効果検証も必要ではないか。
- 成長力を高めるために生産性向上が必要であり、社内の配置転換や産業をまたいだ労働移動促進の観点からも、労働者の自発的能力開発支援を行う教育訓練給付は今後も必要ではないか。
- 成長産業に必要な人材確保に資する講座は助成率を高めるなど、メリハリをつけることも一案ではないか。
- 一般教育訓練給付は、創設当初は8割だったが、現行の2割という給付水準がインセンティブとして妥当か、見直す余地もあるのではないか。
- 講座指定に際しては政府方針との兼ね合いもあるなど、財源については一般会計でも負担を行うべきではないか。
- 安易な複数回受講や不正受給は防止すべきではないか。



### 【専門実践教育訓練給付及び教育訓練支援給付金について】

- 指定講座が偏っており、職業実践力育成プログラムや第四次産業革命スキル習得講座など社会的要請があるにもかかわらず講座数が少ない分野は増やしていくべきではないか。保険料は全産業で拠出していることを踏まえると、産業界のニーズも踏まえ、偏りの解消は必要ではないか。
- 専門実践教育訓練給付の指定講座は、中長期的に人材が不足する分野に重点化すべきではないか。また、デジタル人材育成は産業政策面から人材育成する面が強いので、雇用保険財政だけで実施することに違和感がある。
- 受給者に女性が多いが、給付によって女性の労働者・被保険者の賃金上昇につながったのか、効果を示すべきではないか。受講効果が十分に出ていないのであれば、雇用保険財源以外での支援を考える必要があるのではないか。
- 専門実践教育訓練給付の指定講座は長期のものがあり、費用対効果の検証が必要。どれだけ看護師の供給が増えたか、失業が防止されたか、検証が必要ではないか。
- 教育訓練支援給付金について、受講内容の偏りに対して具体策が必要。雇用保険財政が厳しい中で、恒久化すべきではないのではないか。効果検証した上で、制度の内容や延長の是非を検討すべきではないか。
- 教育訓練支援給付金は基本手当類似のものであり、一般会計が入っていないのは整合的ではないのではないか。



## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【教育訓練給付について】

以下のような議論があったことを踏まえて、教育訓練給付制度についてどう考えるか。

- 指定講座の内容を市場ニーズに沿って見直すとともに、制度利用が進むよう周知を強化すべきとの意見があった。
- 講座内容に加え、キャリアコンサルティングやジョブカードも含めて制度の効果検証を行うべきとの意見があった。
- 給付水準について、適切なインセンティブ付与や成長産業への誘導の観点から見直すことも考えられるのではないかととの意見があった。
- 指定講座には政府方針との関係もあり、財源については一般会計でも負担すべきとの意見があった。

### 【専門実践教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金について】

専門実践教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金について、以下のような議論があったことを踏まえつつ、現下の雇用情勢や財政状況、並びに暫定措置の効果及び終了した場合の影響等を踏まえ、それぞれの制度の在り方について、どのように考えるか。

- 偏りをなくす、社会的要請がある分野や人材不足分野に重点化するなど、指定講座の内容のバランスを良くすべきとの意見があった。
- 長期間の給付であり、賃金上昇効果も含め、費用対効果の観点から効果検証が必要との意見があった。
- 教育訓練支援給付金は、雇用保険財政が厳しい中で恒久化すべきではなく、効果検証の上で延長の是非を議論すべきではないかととの意見があった。
- 教育訓練支援給付金は、基本手当類似の制度であり一般会計負担が必要ではないかととの意見があった。

# 求職者支援制度

## ○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講し、再就職や転職を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

## ○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 <b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ハローワークに求職の申し込みをしていること</li> <li>● <u>雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと</u></li> <li>● 労働の意思と能力があること</li> <li>● 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこと</li> </ul>
職業訓練受講給付金の支給要件 <b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>本人収入が月8万円以下 [シフト制で働く者などは月12万円以下 (令和4年3月末までの特例)]</u></li> <li>● <u>世帯全体の収入が月25万円以下</u></li> <li>● <u>世帯全体の金融資産が300万円以下</u></li> <li>● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない</li> <li>● 全ての訓練実施日に出席している (やむを得ない理由がある場合でも、8割以上の出席率がある)</li> <li>● 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない</li> <li>● 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない</li> </ul>

## ○ 主な対象者

給付金を受けて訓練を受講している者 <b>[AとBに該当する者]</b>	
離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した者 雇用保険の受給が終了した者など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など
給付金を受けずに訓練を受講している者 (職業訓練を無料で受講) <b>[Aのみ該当する者]</b>	
離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある者など (親と同居している学卒未就職者など)
在職者	働いていて一定の収入のある者など (フリーランスで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など)

## ○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円 ※ 訓練開始日から1か月ごとに区切った期間の日数が28日未満の場合、1日当たり3,580円
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円）
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

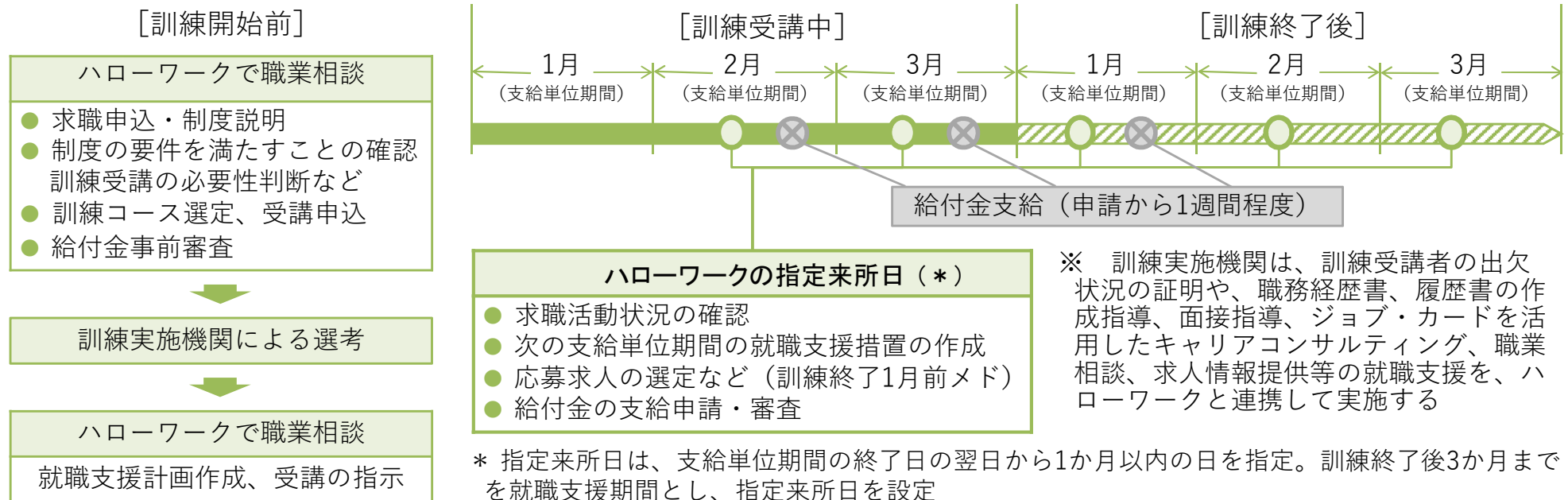
※ 給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資する制度により支援  
[求職者支援資金融資]

- ・ 貸付額：単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数
- ・ 利率：2%（うち信用保証料0.5%）・担保・保証人：不要

## ○ 訓練受講者に対する就職支援

- ハローワークが、訓練受講者ごとに就職支援計画を作成し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、訓練実施機関と連携を図りながら、個別・伴走型できめ細かに行う

### ※ 就職支援のながれ（3か月訓練の例）



## ○ 本年に入って講じた求職者支援制度の特例措置など

- シフトの減少により厳しい立場に置かれているシフト制で働く方などが、在職中に給付金を受給しながら訓練を受講し、ステップアップとなる仕事への転職を目指せるよう、給付金の収入要件と出席要件を緩和する特例措置を導入  
[令和3年9月末までの時限措置→令和4年3月末まで延長]
- 働きながら受講しやすい短い期間の訓練コースなどの設定を可能とするため、訓練基準を緩和する特例措置を導入  
[令和4年3月末までの時限措置]
- 求職者支援制度などを活用して再就職や転職を目指す者に、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、個別・伴走型できめ細かに行う「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を全てのハローワークに設置

### 収入要件の特例措置

月8万円以下 → シフト制で働く者などは月12万円以下 (※)

※ シフト制で働く者、自営業、フリーランスの者などで、固定収入(\*)が8万円以下の者は月12万円以下

- \* 固定収入は1か月の固定的な収入（月給制の月給、固定残業代、不動産賃貸収入など）。あらかじめ勤務日数の定めのないシフト制で働く者などは、固定収入はなく、収入要件の特例措置を適用する
- \* 給付金は、セーフティネットとして、収入がない、または、少なく生活支援が必要な者に支給するもののため、固定的に8万円の収入がある者には支給しない。8万円は、パート労働者が平均時給で雇用保険の加入要件を満たさない週20時間未満で働く場合の収入額 [従前からの制度の原則]
- \* シフト制で働く者などの月の収入が変動する者は、月によって収入が8万円を超えるおそれがあり、そのことが給付金を受給できない在職中ではなく、収入がなくなった離職後の訓練受講を希望することにつながり、在職中からの訓練受講の隘路となる。それを解消し、シフト制で働く者などの在職中からの訓練受講を進めるため、現行の収入要件の上限額（8万円）に、月の収入の変動に対応する金額（現行の上限額の2分の1の4万円）を加え、収入要件の上限額を12万円以下とする特例を設ける
- \* 収入要件を満たす場合であっても、雇用保険被保険者は制度の対象とならない [従前からの制度の原則]

### 出席要件の特例措置

仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とする (※)

※ 仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の2割まで認める

### 訓練基準の特例措置

短い期間、時間の訓練コースの設定を可能とするため、訓練基準を緩和する (※)

- ※ 訓練期間：2か月から6か月 → 2週間から6か月
- ※ 訓練時間：原則月100時間以上 → 月60時間以上
- ※ オンライン訓練の設定を促進

## ○ 求職者支援制度の制度創設時からの実績

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
求職者支援訓練受講者数	50,758人	98,541人	74,933人	55,002人	40,587人	32,306人	26,822人	23,384人	21,020人	23,734人
職業訓練受講給付金受給者数	23,429人	58,439人	39,840人	28,525人	20,626人	15,508人	12,506人	10,193人	8,751人	10,406人

※1 訓練受講者数は、当該年度に訓練の受講を開始した者の数

※2 給付金受給者数は、当該年度に給付金を初めて受給した者の数

## ○ 直近の求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4~9月)	計
令和元年度	1,987	1,882	1,893	1,584	1,343	1,640	1,754	1,698	1,667	1,543	1,597	2,432	10,329	21,020
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	10,696	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,559							13,385	13,385
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%	156%							130%	
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%	116%							125%	

## ○ 直近の職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4~9月)	計
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	4,725	8,751
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	4,765	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860							6,446	6,446
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%	147%							136%	
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%	109%							135%	

## ○ 令和元年度の求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース	56.5%	実践コース	62.4%
-------	-------	-------	-------



## 求職者支援制度の利用者の声（訓練受講に至らなかったケース）

### （給付金の支給額について）

- 50代男性。支給額10万円では生活に支障がある。すぐに収入が欲しいので訓練は受講しない
- 資格を取得したいが、扶養家族が多く訓練中の生活費が不足するため、訓練は受講しない

### （世帯収入要件について）

- 配偶者の収入が25万円を超え、給付金を受給できない。訓練中の生活費の負担が大きく就職を優先
- 同居家族の収入により給付金を受給できない。無収入で数ヶ月通学するのは厳しく、就職を優先
- 兄夫婦と同居し独立を希望。世帯収入により給付金を受給できず、訓練を断念
- 中退予定の大学生。訓練の受講を希望するが、親の収入により給付金を受給できない。中退して訓練を受講する間の生活費の負担を両親に求められず、訓練を断念

### （出席要件について）

- 幼稚園の送り迎えや家事があり、毎日朝から夕方まで休まず訓練に通うのは難しい
- 子供の急病時や学校行事で休む必要があり、毎日授業のある訓練を受講するのは難しい
- 母子家庭の母。中学生の子の育児で急な対応を要することがあり、毎日訓練を受けることは難しい
- コロナの影響で、県外にいる親族が帰省した際に、訓練を休む必要がある。訓練の受講は難しい

### （その他）

- 働きながら受講できると思っていたが、転職を前提とした訓練であると知り、受講を断念
- 契約社員の方。退職せずに訓練を受講したかったが、転職が前提の訓練と聞き、受講を断念
- パソコン操作を学びたいと考えていたが、現在の仕事を退職する予定がなく、訓練の対象とならず



## これまでの意見のまとめ（順不同）

### 【制度全般について】

- 受講者数や就職率・就職者数を見ると、制度全体で一定の効果があると認識。
- 被保険者以外を対象としており、コロナ禍で多くの人に影響が出ている中で重要な制度。
- 制度について何が問題なのか。制度を知らないせいで使われないのか、知っていても使い勝手が悪いのか、10万円は世帯を養う観点から十分なのかななどを、検証すべきではないか。
- 受講者数が少数で推移し、就職率も低く、要因の検証が必要。就職率や定着への効果もみるべきではないか。
- 訓練者数の増加や就職率の向上には、対象者へ幅広く訓練効果が分かりやすく伝わるような周知やハローワークにおけるきめ細やかな伴走型支援が必要ではないか。
- 異業種への転職を前提とした制度利用が多いが、同業種でステップアップするためにも活用余地があるのではないか。
- 財源については、被保険者以外を対象とする制度であり労使負担の説明がしづらいこと、雇用保険財政の厳しい状況などから、国庫負担が原則ではないか。
- 労使が費用を負担している現状においては、本制度を通じて受講者が雇用保険に加入できるようにすることが重要である。

### 【特例措置について】

- 受講者は幅広く、雇用保険から漏れ落ちる人々なので何らかの困難を抱えていると思われる。そうした人たちにも使いやすい制度としていく必要がある。その意味では訓練基準などの特例措置は重要で、大事にしていくべきではないか。
- 特例措置の適用者数は少ないが、雇用情勢が予断を許さず、雇調金の縮減が予定されている中で、効果検証を大前提として、コロナが収束するまで例えば1年程度延長することも必要と考えるべきではないか。

## 雇用保険制度に係る論点について（案）

### 【求職者支援制度について】

以下のような議論があったことを踏まえて、

当面、次のような課題を解消するための取組みを検討することについてどう考えるか。

- ・ 給付金の支給要件（世帯収入要件、出席要件など）の見直し
- ・ 制度利用対象者の裾野の拡大（在職求職者の取扱いなど）

また、求職者支援制度の今後のあり方についてどのように考えるか。

#### （1）制度全般について

- ・ 制度の周知状況や使い勝手、支給水準など、制度の利用が進まない原因や就職率・定着率を検証する必要があるのではないかとの意見もあった。
- ・ 同業種でステップアップするためにも活用する余地があるのではないかとの意見もあった。
- ・ 幅広く対象者に訓練効果が伝わる周知や、きめ細やかな伴走型支援が必要ではないかとの意見もあった。
- ・ 本来は全額一般会計で実施するべきであり、少なくとも原則の1 / 2に戻すべきではないかとの意見もあった。

#### （2）特例措置について

- ・ 何らかの困難を抱えている方には、訓練基準の特例など使い勝手を良くする仕組みが重要ではないかとの意見もあった。
- ・ 効果検証を前提として、コロナが収束するまで例えば1年程度延長することも考えられるのではないかとの意見もあった。