

# 雇用保険制度研究会における議論について

## (基本手当等・教育訓練給付)

# 雇用保険制度研究会について

## 研究会の趣旨・目的

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に大きな影響を与える中、雇用の安定と就業を促進するとともに、雇用保険財政の安定運営を図るため、令和4年に雇用保険法等の改正を行った。その際、労働政策審議会の議論の過程や法案の国会審議において、様々な課題が指摘されたところ。
- このため、雇用保険の給付と負担の在り方などについて、学識経験者を参集し、現状の分析や論点整理を行い、雇用保険制度の在り方を検討する。

## 検討事項

- (1) 基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方
- (2) 教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方
- (3) 非正規雇用労働者に対する支援策の在り方
- (4) 育児休業給付とその財源の在り方
- (5) その他

## これまでの開催状況

- ・ 第1回（令和4年5月30日）  
議題：雇用保険制度の概要等
- ・ 第2回（令和4年6月20日）  
議題：基本手当等
- ・ 第3回（令和4年7月25日）  
議題：教育訓練給付、求職者支援制度、雇用調整助成金・休業支援金等
- ・ 第4回（令和4年9月26日）  
議題：育児休業給付
- ・ 第5回（令和4年10月26日）  
議題：失業認定、求職者支援制度
- ・ 第6回（令和5年2月28日）  
議題：基本手当等、教育訓練給付

## 構成員

労働法学者2名、労働経済学者2名、社会保障法学者2名から構成  
※議題に応じ、臨時委員が出席する場合がある。

- 酒井 正 法政大学経済学部教授
- 佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科教授
- 土岐 将仁 岡山大学大学院社会文化学研究科（法学系）准教授
- 水島 郁子 大阪大学理事・副学長
- ◎山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 渡邊 絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

◎：座長

# 失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な適用要件	<p>原則、以下の要件を満たす雇用者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること</li> <li>○ 31日以上雇用見込みがあること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用保険は、<b>自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度</b>であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。</li> <li>○ 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この<b>同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限</b>としている。 (週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外)</li> </ul>
主な受給資格要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 離職日前2年間において、通算12か月以上の被保険者期間がある(倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間において、通算6か月以上の被保険者期間がある)</li> <li>② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている</li> <li>③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 被保険者期間については、 <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>安易な離職や循環的な給付の防止</b>や、</li> <li>② <b>保険財政の給付と負担のバランス</b>への影響を考慮して設定。</li> </ul> </li> <li>○ <b>雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業</b>であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。</li> </ul>
給付水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給付率：離職前賃金(離職日前6か月間の給与をもとに算定)の50~80%(低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45~80%。)</li> <li>○ 賃金日額：下限2,657円 上限13,670~16,710円</li> <li>○ 給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日~360日の間で決定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。</li> <li>○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の<b>再就職意欲を減退させないように上限が設定</b>され、低所得者には<b>失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないように考慮しつつ下限が設定</b>されている。</li> <li>○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ<b>再就職の難易度に応じて設定</b>。</li> </ul>
財政運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労使保険料：労働者の賃金総額の8/1,000(原則)を労使折半</li> <li>○ 国庫負担：給付費の1/4または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。</li> <li>○ 雇用保険の<b>保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担う</b>との考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。</li> </ul>

# 基本手当の賃金日額の上下限・給付率（概要）

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

## 賃金日額の年齢別上限額【法17】（令和4年8月1日～）

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,657 円	13,670 円
30歳以上45歳未満		15,190 円
45歳以上60歳未満		16,710 円
60歳以上65歳未満		15,950 円

## 基本手当の給付率【法16】（令和4年8月1日～）

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	80%	2,125 - 4,024 円
5,030 - 12,380 円	80 - 50%	4,024 - 6,190 円
12,380 - 16,710 円	50%	6,190 - 8,355 円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,657 - 5,030 円	80%	2,125 - 4,024 円
5,030 - 11,120 円	80 - 45%	4,024 - 5,004 円
11,120 - 15,950 円	45%	5,004 - 7,177 円

# 賃金日額の下限額と最低賃金（全国加重平均）の推移

- 基本手当日額の算定基礎となる賃金日額の上下限については、毎年度の平均定期給与額（毎月勤労統計調査）の上昇率に応じて自動改定を行っているが、平成29年改正により、自動改定により変更した賃金日額の下限額が当年4月の最低賃金日額を下回る場合は、最低賃金日額を下限額とすることとなった。
- 令和2年8月以降の賃金日額の下限額は最低賃金日額が適用されており、令和4年8月に基本手当日額の下限額は2,125円に改定（前年比+3.1%）されている。

	基本手当日額の下限額（※1）	賃金日額の下限額	最低賃金日額（※最低賃金で週20時間働いた場合の賃金日額：最低賃金×20時間÷7日）	最低賃金の全国加重平均額（※2）
平成19年8月	1,664円	2,070円	1,963円 = 687×20÷7	687円
平成20年8月	1,656円	2,060円	2,009円 = 703×20÷7	703円
平成21年8月	1,648円	2,050円	2,037円 = 713×20÷7	713円
平成22年8月	1,608円	2,000円	2,086円 = 730×20÷7	730円
平成23年8月 （法定額）	1,864円 (1,856円)	2,330円※3 (2,320円)【法改正】	2,106円 = 737×20÷7	737円
平成24年8月	1,856円	2,320円	2,140円 = 749×20÷7	749円
平成25年8月	1,848円	2,310円	2,183円 = 764×20÷7	764円
平成26年8月	1,848円	2,300円	2,229円 = 780×20÷7	780円
平成27年8月	1,848円	2,300円	2,280円 = 798×20÷7	798円
平成28年8月	1,840円	2,290円	2,351円 = 823×20÷7	823円
平成29年8月 （法定額）	1,976円 (1,968円)	2,470円※3 (2,460円)【法改正】		
平成30年8月	1,984円	2,490円	2,423円 = 848×20÷7	848円
令和元年8月	2,000円	2,500円	2,497円 = 874×20÷7	874円
令和2年8月	2,059円	2,574円【最低賃金日額】	2,574円 = 901×20÷7	901円
令和3年8月	2,061円	2,577円【最低賃金日額】	2,577円 = 902×20÷7	902円
令和4年8月	2,125円	2,657円【最低賃金日額】	2,657円 = 930×20÷7	930円

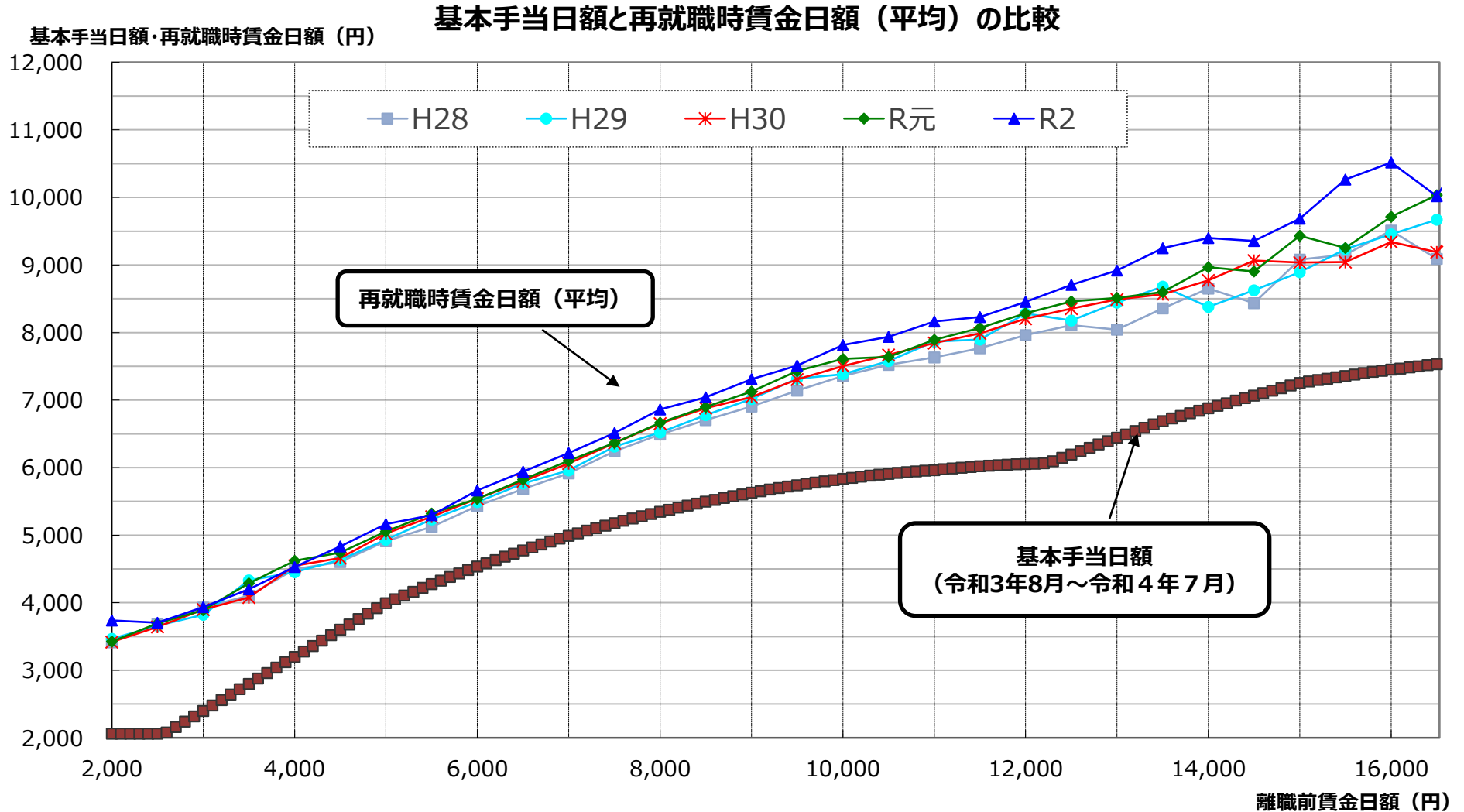
（※1）基本手当日額の下限額は、賃金日額に基本手当の給付率80%を乗じて計算（端数処理については1円未満を切り捨て）。

（※2）平成29年改正により、賃金日額の下限額は当年4月の最低賃金日額と比較することとなったため（雇用保険法施行規則第28条の5）、平成28年8月までは当年秋に改定後の最低賃金額、平成30年8月以降は当年秋に改定前の最低賃金額を記載している。

（※3）賃金日額の下限額が最低賃金日額を下回ったため、平成23年・29年改正により賃金日額の下限額が変更されたが、実際には自動改定後の額が適用されている。

# 基本手当日額と再就職時賃金日額（平均）の比較

○ 令和3年8月に改定された基本手当日額と、平成28年度～令和2年度の再就職時賃金日額（平均）を比較すると、離職前賃金日額の水準に関わらず、再就職時賃金日額が上回っている。



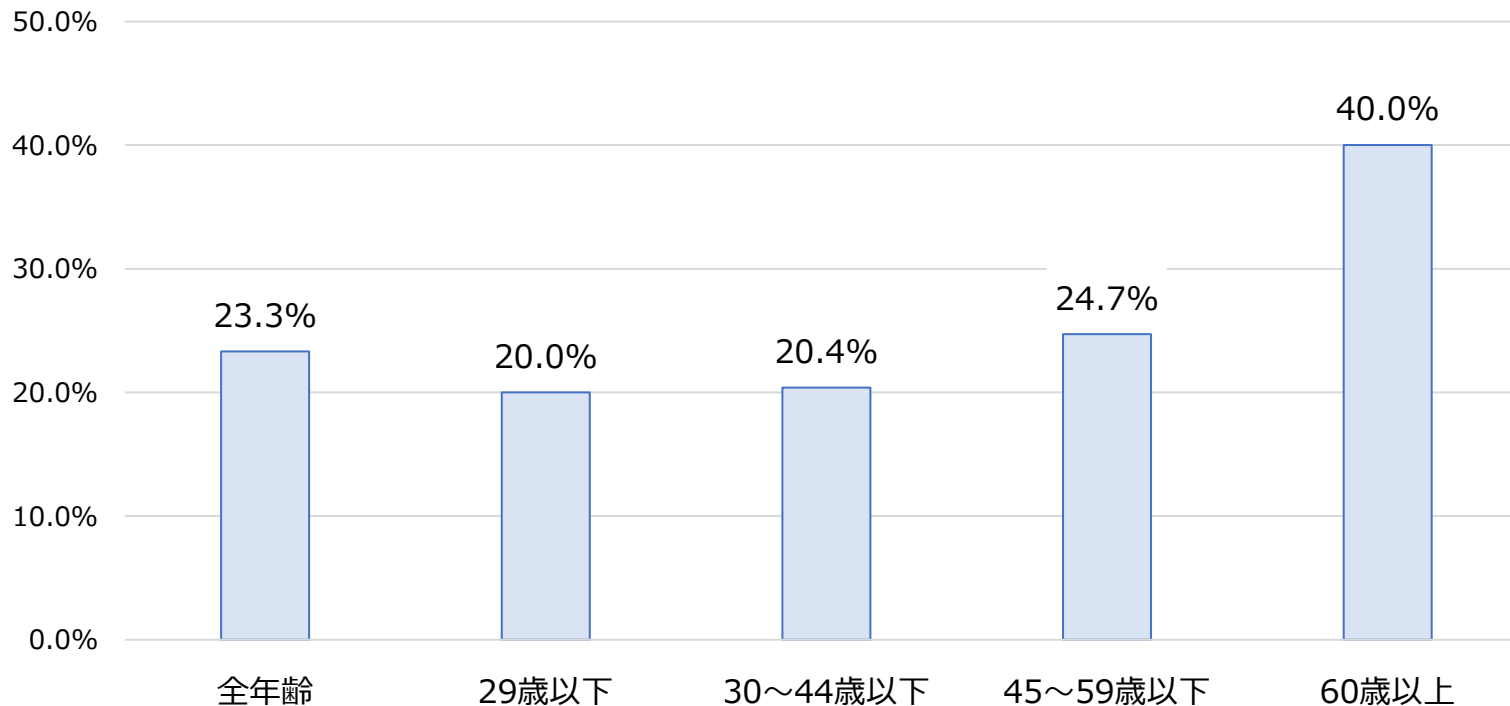
(注1) 再就職時賃金日額（平均）は、各年度に受給資格決定をした者のうち、令和3年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者の平均賃金日額。

(注2) 基本手当日額は、令和3年8月～令和4年7月のものであり、年齢別の就職者数を加重した平均額を使用。

# 再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合（年齢別）

- 令和元年度に受給資格決定し、令和4年5月末までに雇用保険被保険者として就職した者のうち、再就職時賃金日額が基本手当日額以下の就職者数の割合は、全年齢では23.3%となっている。
- 年齢別に見ると、59歳以下の層は20～25%程度、60歳以上の層は40%程度の逆転現象（再就職時賃金日額 $\leq$ 基本手当日額）が生じている。

## 再就職時賃金日額 $\leq$ 基本手当日額の就職者数の割合（年齢階級別）



(注) 離職時の賃金日額（基本手当日額）については所定外賃金等が含まれる一方、再就職時賃金日額には含まれないことに留意が必要。

# 基本手当の所定給付日数

## (イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上 35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

## (ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

※ 有期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は、原則（ロ）の給付日数だが、令和7年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

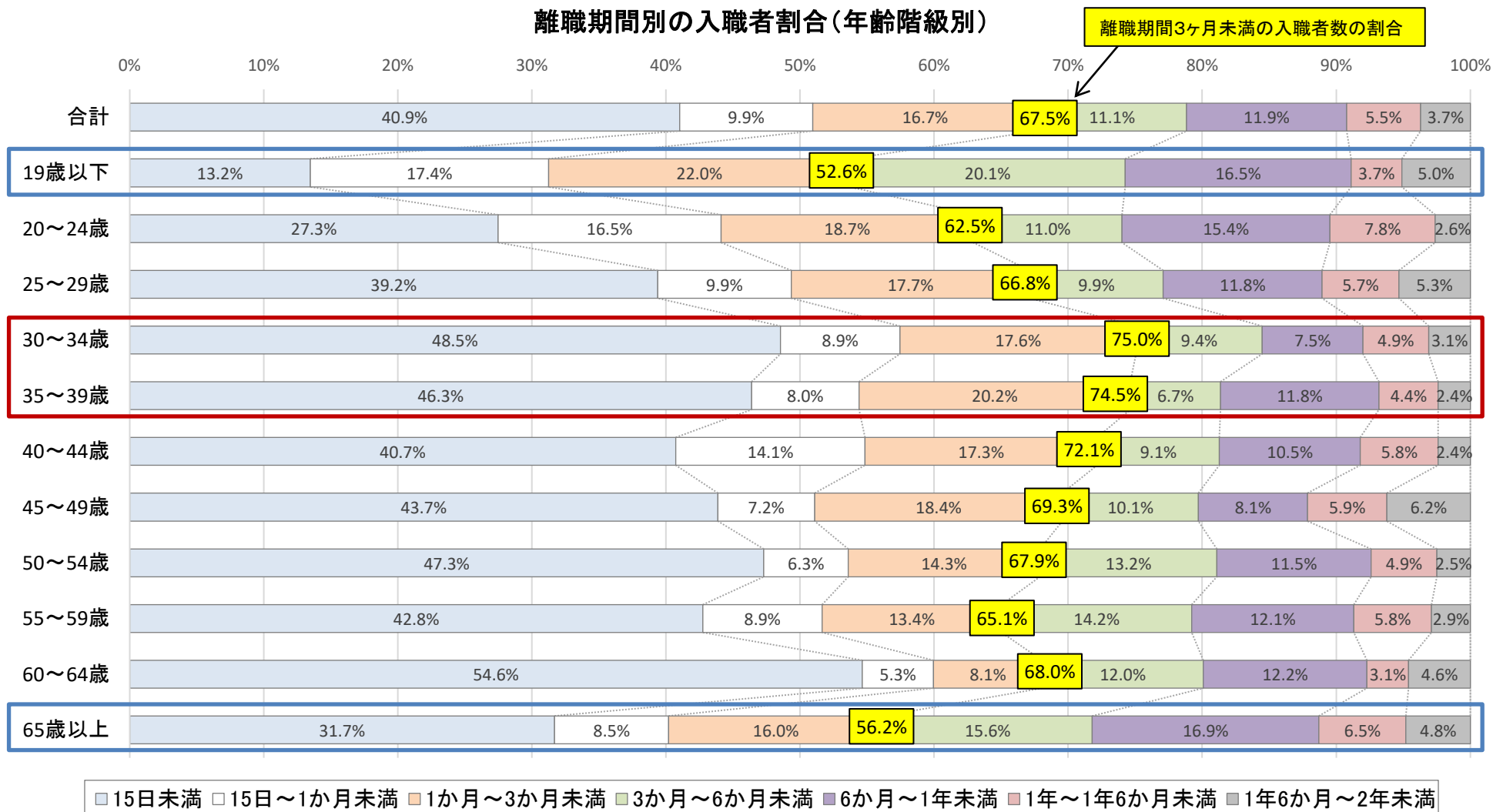
## (ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 65歳未満		360日			



# 離職期間別の入職者割合①（年齢階級別）

○ 入職者のうち、離職期間が3ヶ月未満の者は67.5%。年齢階級別に見ると、19歳以下や65歳以上は50%台と低い一方、30～39歳は75%程度と高くなっている。



（資料出所）厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

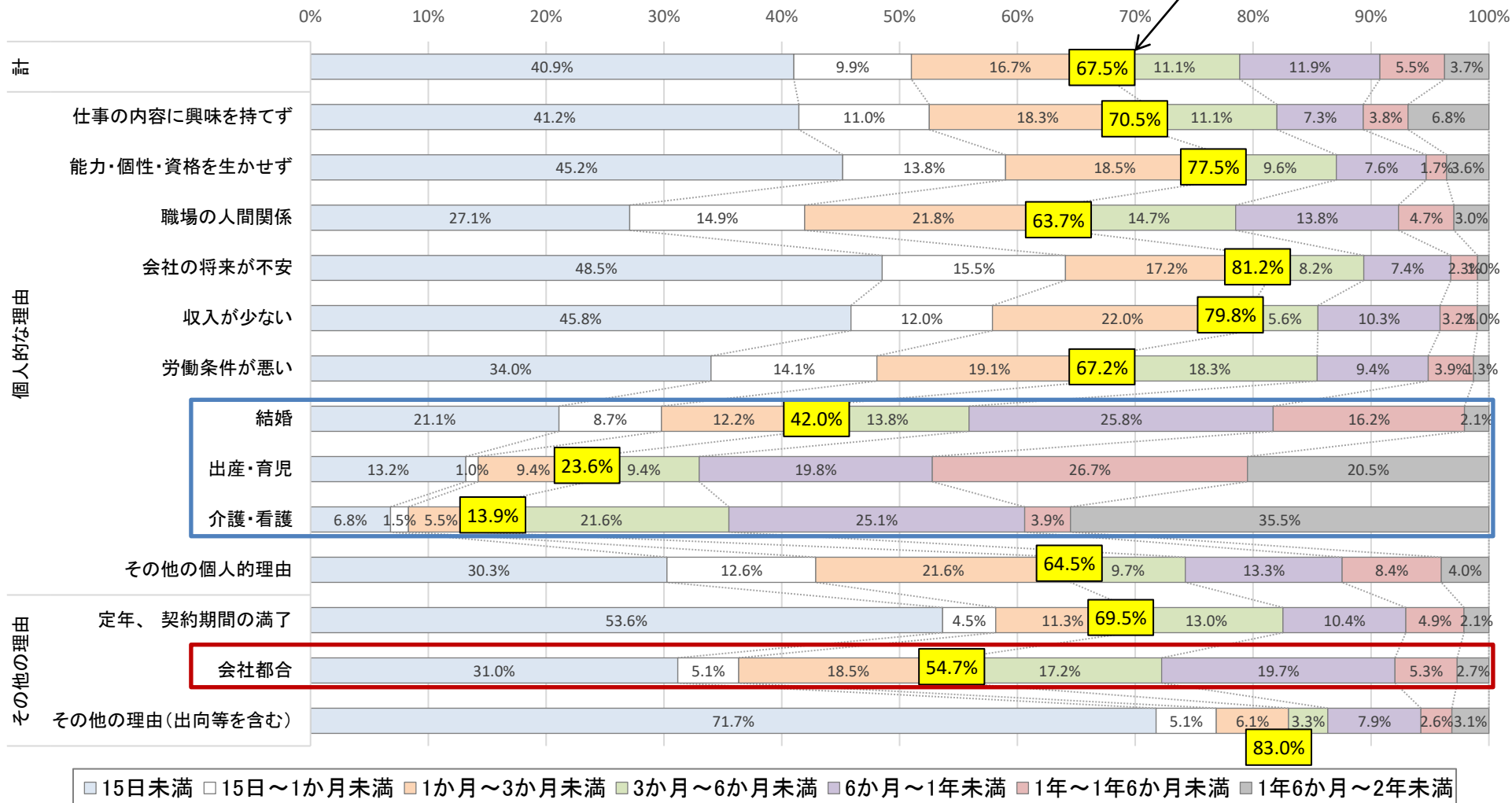
（注）入職者のうち就業経験有りて調査時在籍者で前職雇用者に限る（約438万人）。

# 離職期間別の入職者割合②（前の勤め先を辞めた理由別）

○ 入職者のうち、離職期間が3ヶ月未満の者は67.5%。前の勤め先を辞めた理由別に見ると、「会社都合」は54.7%となっており、その他は、「結婚」「出産」「介護・看護」を除いて、60%強～80%強となっている。

離職期間別の入職者割合（前の勤め先を辞めた理由別）

離職期間3ヶ月未満の入職者数の割合



（資料出所）厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

（注）入職者のうち就業経験有りて調査時在籍者で前職雇用者に限る（約438万人）。

# 基本手当の受給資格決定者の早期再就職の意向（離職理由別）

- 基本手当の受給資格決定者の再就職の希望時期を離職理由別に見ると、「倒産」や「そのほか会社からの申し出による」と比較して、「定年・契約期間満了」や「会社からではなく自己の希望や都合による」の者は、再就職の希望時期が相対的に遅い傾向がある。

## 雇用保険受給中に考えていた再就職する時期

		受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた
全体		32.7%	22.2%	32.3%	11.0%
離職理由	定年・契約期間満了	24.5%	25.3%	<b>33.1%</b>	<b>14.8%</b>
	倒産	<b>43.3%</b>	<b>27.9%</b>	22.1%	6.7%
	希望退職への応募	35.0%	21.0%	31.0%	11.0%
	その他会社からの申し出による	<b>38.2%</b>	<b>30.9%</b>	25.7%	4.0%
	会社からではなく自己の希望や都合による	33.0%	19.1%	<b>34.9%</b>	<b>11.5%</b>

（資料出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「雇用保険受給者等の就職の実態－雇用保険受給資格取得者実態調査－」（2017年3月）

（注1）平成25年度に基本手当の受給資格決定を受けた者を対象に、全国の受給資格決定数を勘案して全国の各都道府県労働局に調査数の割振を行った上で各安定所において保管している離職票から無作為に抽出し、調査票を送付（調査期間：平成28年8月19日～9月2日）。全国10,000人に送付し、2,304人が回答（有効回答率：約23.0%）

（注2）無回答等は母数には含めるものの、表からは割愛している。

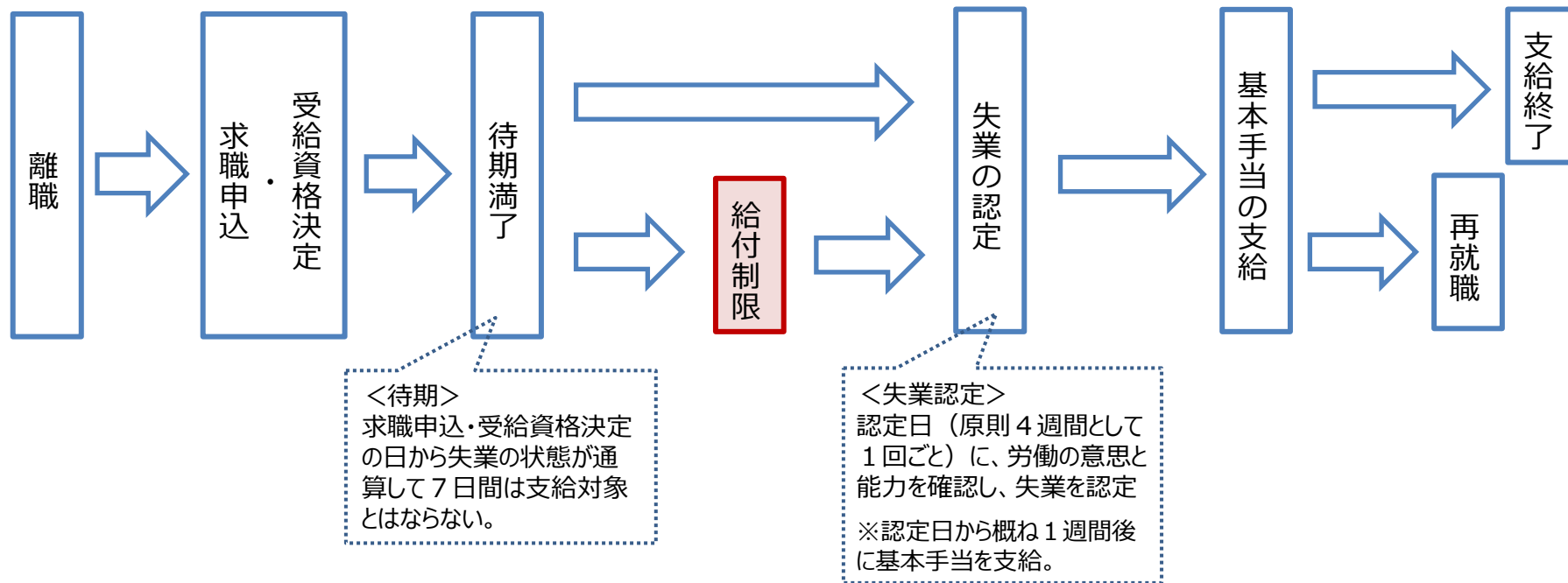
# 自己都合離職者に係る基本手当の給付制限の概要

○ 正当な理由がなく自己の都合により離職した者は、待期満了の翌日から2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3か月）は、求職者給付（基本手当）が支給されない（給付制限）。

※1 公共職業安定所長の受講指示を受けて公共職業訓練等の受講を開始した場合、給付制限が解除され、基本手当の受給が可能。

※2 給付制限期間中に再就職した場合でも再就職手当の受給は可能。

## 【基本手当の受給手続の流れ】



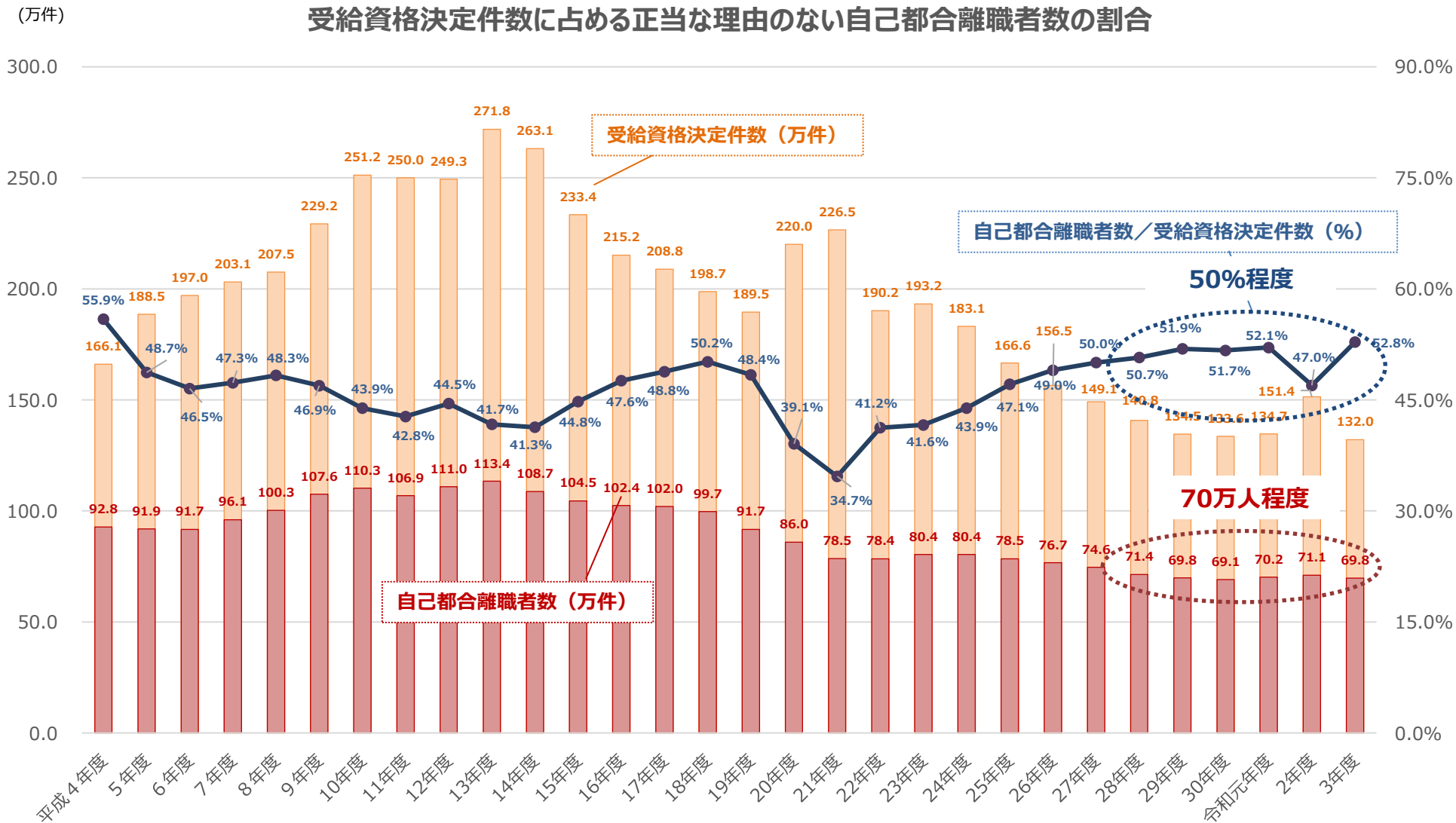
## <給付制限の考え方>

○ 雇用保険の求職者給付（基本手当）は、倒産・解雇など自らの意思によらない失業に対して給付を行うことが基本。

○ ① 自らの意思により離職する者をそうでない者と同様に取り扱うことは、基本手当を受給することを目的として離職する者の発生を助長しかねないこと、② 離職前に求職活動中の生活設計を立て得るなど、解雇等のために急に収入の途絶えた者とは生活保障の必要性が相当異なることなどから、正当な理由のない自己都合離職の場合について給付制限の制度が設けられている。

# 自己都合離職者数の推移（年度別）

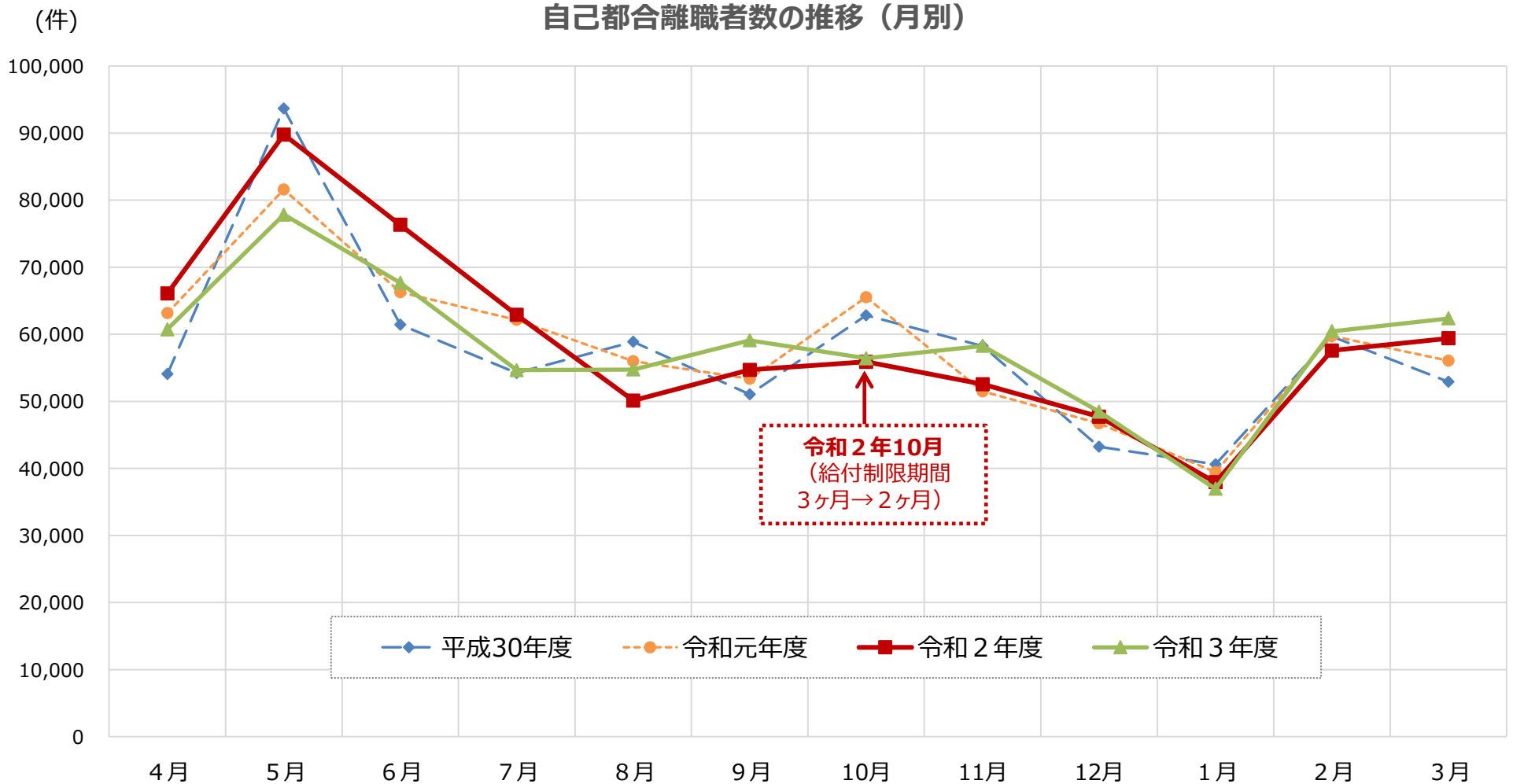
○ 近年、雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数は70万人程度、受給資格決定件数に占める自己都合離職者数の割合は50%前後で推移している。



(注) 正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。

# 自己都合離職者数の推移（月別）

○ 雇用保険の受給資格決定を受けた自己都合離職者数（月別）の推移を見ると、給付制限期間を3ヶ月から2ヶ月に短縮した令和2年10月以降とそれまでの期間を比較して、傾向に大きな変化は見られない。

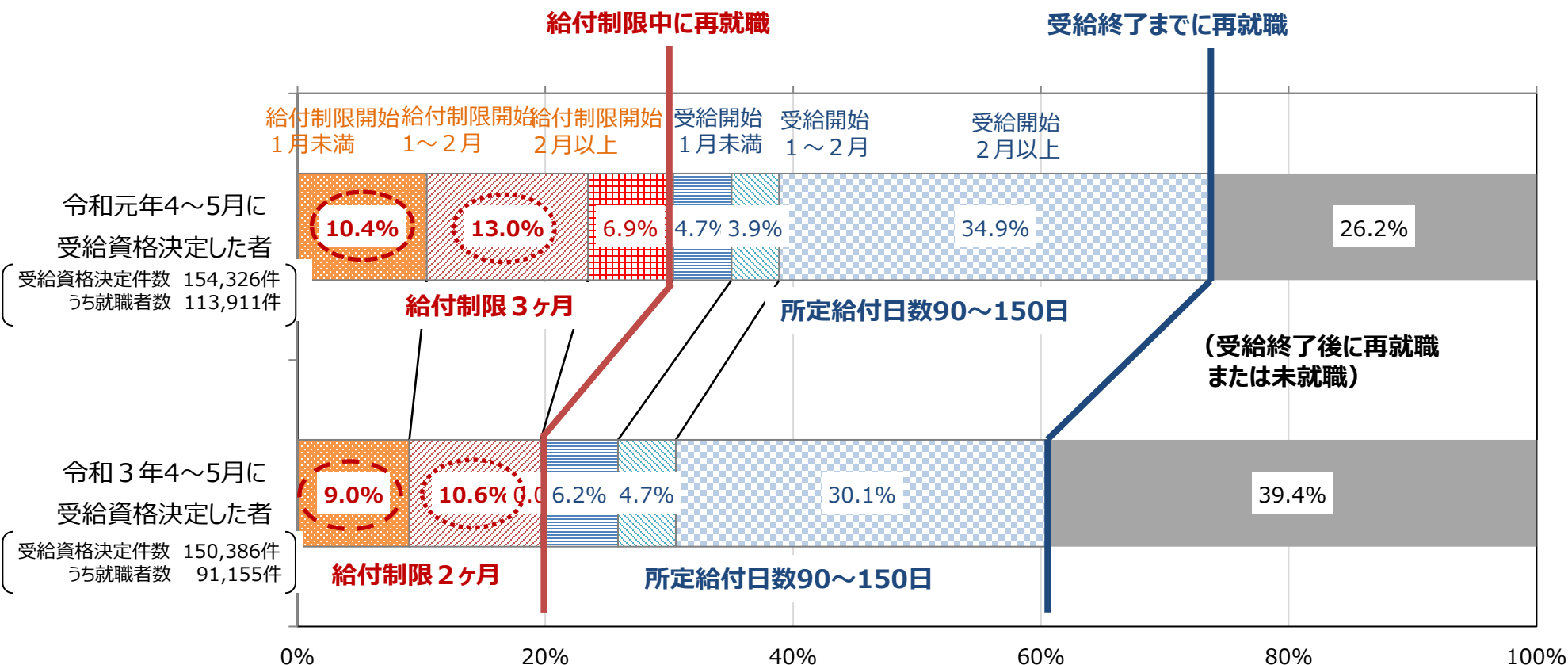


（注）正当な理由がなく自己の都合により離職した者に限る。自己都合離職者数には待期間中に再就職した受給資格者は含まない。

# 自己都合離職者の再就職までの期間別の割合

- 令和元年4～5月及び令和3年4～5月に受給資格決定を受けた自己都合離職者について、受給資格決定件数を100とした場合の各期間の再就職者の割合を見ると、令和3年4～5月は、給付制限開始から1月未満及び1～2月で再就職する者の割合が減少している（10.4%→9.0%、13.0%→10.6%）。
- 給付制限期間が3ヶ月であれば2ヶ月以内に再就職していた者が、給付制限期間を短縮したことにより基本手当の受給開始まで再就職を延期した可能性もある一方、コロナ禍で再就職までに時間を要した可能性もあり、更なる検証が必要。

自己都合離職者の再就職までの期間別の割合（令和4年5月末時点）



(注1) 令和元年4月～5月及び令和3年4月～5月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者のうち、基本手当の受給終了までに再就職した者について、令和4年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

(注2) 受給資格決定件数を100とした場合の各期間の就職割合（個別延長給付等の延長給付は除く）

# 一定期間に複数回自己都合で離職した者の状況

- 平成29年10月及び令和2年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、2年以内に2回以上自己都合離職者として受給資格決定した者の割合はいずれも1%程度となっており、給付制限期間の短縮前後で大きな変化は見られない。

## 令和2年10月及び平成29年10月に受給資格決定した自己都合離職者のうち、再度自己都合離職者として受給資格決定した件数・割合

### 【令和2年10月】 ※給付制限期間2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3か月）

令和2年10月1日～10月31日に自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和4年9月末までに再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
45,852件	434件（0.95%）

### 【平成29年10月】 ※給付制限期間3ヶ月間

平成29年10月1日～10月31日に自己都合離職者として受給資格決定した件数	うち令和元年10月末までに再度、自己都合離職者として受給資格決定した件数
59,318件	643件（1.08%）

（注1）平成29年10月及び令和2年10月に受給資格決定を行い、正当な理由のない自己都合離職により給付制限を受けた者について、再受給の状況を特別に調査したもの。

（注2）表中の括弧内は、該当期間の受給資格決定件数に占める割合。



## 第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

### 基本手当等

- これまでの制度改正が直ちに明らかな問題を生じさせているということではないと考えられる一方、より良い制度にするために必要な実証的な研究が必ずしも十分ではないのではないかと。
- 基本手当の方が再就職時賃金よりも高い者（逆転現象）について、多いとみるか少ないとみるか議論はあるが、基本手当の給付水準を上げることについては、逆転する者が多くなるため、慎重に考えるべき。
- 給付率については、失業中の生活保障や再就職の促進という考え方から、失業前の賃金を保障するというよりは、低所得者と高所得者で給付が平準化するような現行制度の在り方は妥当ではないかと。
- 所定給付日数を長くすると、失業期間が長期化し、労働者の有する技能や意欲が低下する可能性もあるため、一律の延長には慎重であるべき。個別の事情に応じた延長が必要であれば、延長給付の仕組みを整えるべきではないかと。
- 所定給付日数について、非自発的か自発的かということで差を付ける政策的方向性に大きな問題はなかったのではないかと。
- 給付日数についてはどうするにしても、失業初期時点から求職者の求職意欲を喚起し続けることが重要。制度を作り込むだけでなく、ソフトの人の面も重要。
- 失業給付が切れた際のかけこみ就職を防ぐため、初期時点からトレーニングや求人への応募等を行うことが就職した後の定着率を考えても重要。ハローワークには失業給付も求人情報もどちらもあるが、同時に機能させることが重要。
- ハローワークにおいて単に就職活動を確認するだけでなく、諸外国のジョブシーカーズアグリーメントのように、より強いモニタリングや伴走型の支援をしていくことが求職活動意欲を高めることにつながるのではないかと。
- 基本手当の受給終了までに就職した者以外の割合が大きく増えているが、これには受給終了後に再就職した場合と受給終了後にモラルハザードのような形で就職しない場合の両方が含まれると考えられるため、給付制限期間の短縮については、どのような影響をもたらしたのか、さらに精緻に調べる必要がある。
- 給付制限期間の短縮は、理論上は、離職を促し求職期間を伸ばす一方でマッチングの質が向上すると考えられる。しかし、現実には、本来離職期間なく転職できた者が失業給付を受給するために一定の離職期間において転職するといった行動を誘発する可能性もあり、理論とは異なり、難しい面がある。
- 転職を望む者は在職中から求職活動しており、成長産業への労働移動を促したいなら、給付制限期間の短縮よりも在職者支援や教育訓練を充実させるべきではないかと。

## 第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

### 基本手当等

- 給付制限の存在によって雇用の切れ目を作らずに転職する人が一定数いるとすると、給付制限の短縮により一定期間の失業を選択しやすくなると考えられる。転職しやすい労働市場が整っていれば離職後に安心して転職活動に専念でき、より良い職に就く可能性もあるが、そうでなければ失業者が増えることにもなりかねない。安易に離職したり給付目的の離職をどう防ぐかは課題。
- 給付制限の解除も期待して公共職業訓練を受講しているケースもあるならば、給付制限を短縮すると公共職業訓練の受講が減る可能性があるのではないかと。
- 失業保険において非自発的な失業が本来の保険事故という考え方には、自発的失業が本来望ましくない選択であるという発想があったのではないかと。ただし、何が本来の保険事故かということと、モラルハザードを防止することは別次元の話。
- 日本では職場の人間関係が嫌だからという理由で転職する方も多いと聞かすが、失業給付を制限すると辞めにくくなる可能性がある。これは失業保険だけで解決できず、ハラスメント対策やマッチング支援等の労働市場政策とセットで対応することが必要。
- 安易な離職の防止の観点から給付制限をなくすことは躊躇するが、失業中の生活の安定も含めて考えると給付制限は1ヶ月程度でも良いのではないかと。
- 自己都合離職の中に実際には自己都合でない方も含まれているのではないかとといった問題はある一方、多くは本当に自己都合で離職する方であり、自己都合とそれ以外を分けたことは政策的に意義があったのではないかと。平均的な人を救うのが大事であり、厳密に分類していくのは難しいのではないかと。
- 諸外国では失業給付の給付水準が逡減する設計（フロントローディング）が採られている場合があるが、日本では再就職手当が似た機能を果たしていると考えられ、再就職手当がどう機能しているか検証が必要。
- 就業促進定着手当は、景気後退期はキャリアアップが難しいため正当化されうるし、生産性よりも高い賃金の中高年が転職するに際しての生活水準維持としてもある程度理解できる一方、賃上げが喫緊の課題である中、目先の手当のために低賃金の仕事に就く可能性もあることが懸念される。
- 就業促進定着手当について、賃金が下がる要因としては、前職の賃金が高すぎる・働き過ぎていたなどの前職に理由がある場合と、転職しようとしたが能力にマッチする仕事がないという労働市場の問題があり、どちらを想定するかによって見方が変わってくるのではないかと。

# 教育訓練給付の概要

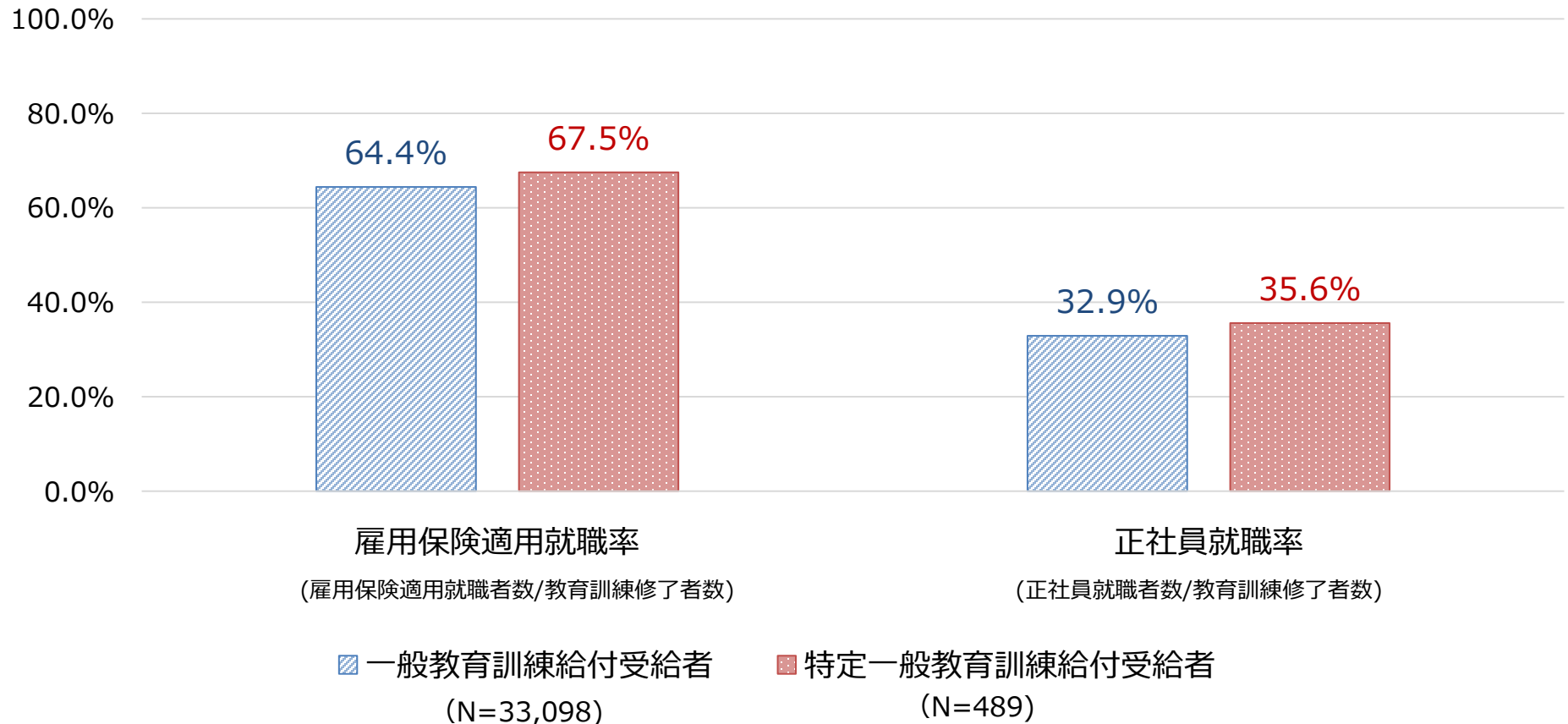
○ 労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険被保険者又は離職後1年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合にその費用の一部を支給（教育訓練給付）。講座の内容等に応じ、専門実践・特定一般・一般の3類型存在。

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付	一般教育訓練給付
支給要件	○ 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 <b>2年以上</b> ）	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は <b>1年以上</b> ）	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は <b>1年以上</b> ）
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。
対象講座	特に <b>労働者の中長期的キャリア形成に資する</b> 教育訓練受講を対象	特に <b>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</b> 教育訓練受講を対象	左記以外の <b>雇用の安定・就職の促進に資する</b> 教育訓練受講を対象
対象講座数	<u>2,670講座</u> （2022年10月時点）	<u>517講座</u> （2022年10月時点）	<u>11,431講座</u> （2022年10月時点）
受給者数	<u>34,835人</u> （2021年度実績） ※初回受給者数。	<u>2,407人</u> （2021年度実績）	<u>89,458人</u> （2021年度実績）
支給額	<u>128.2億円</u> （2021年度実績）	<u>1.6億円</u> （2021年度実績）	<u>34.0億円</u> （2021年度実績）
制度開始	2014年10月	2019年10月	1998年12月

# 一般・特定一般教育訓練受給者の雇用保険適用就職率・正社員就職率（離職者）

○ 受講開始時に離職中で、令和2年度に一般教育訓練を修了した者の雇用保険適用就職率は64.4%（特定一般は67.5%）  
正社員就職率は32.9%（特定一般は35.6%）となっている。

受講開始時離職中かつ令和2年度に一般教育訓練・特定一般教育訓練を修了した者の  
雇用保険適用就職率・正社員就職率

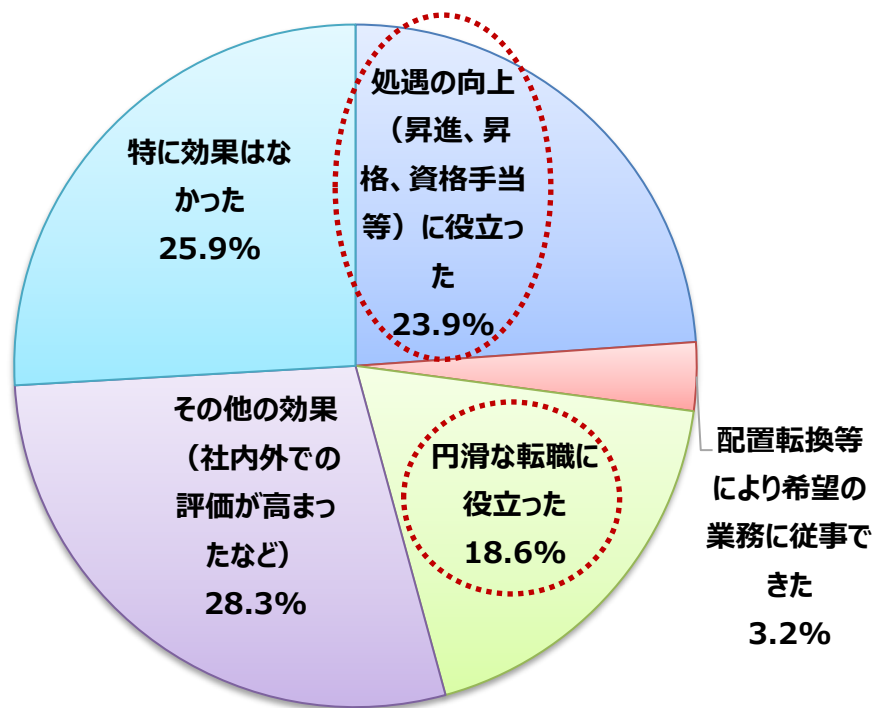


(注) 受講開始時に離職中であり、令和2年度に教育訓練を修了した者について、令和4年3月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率を集計。Nは教育訓練修了者数。

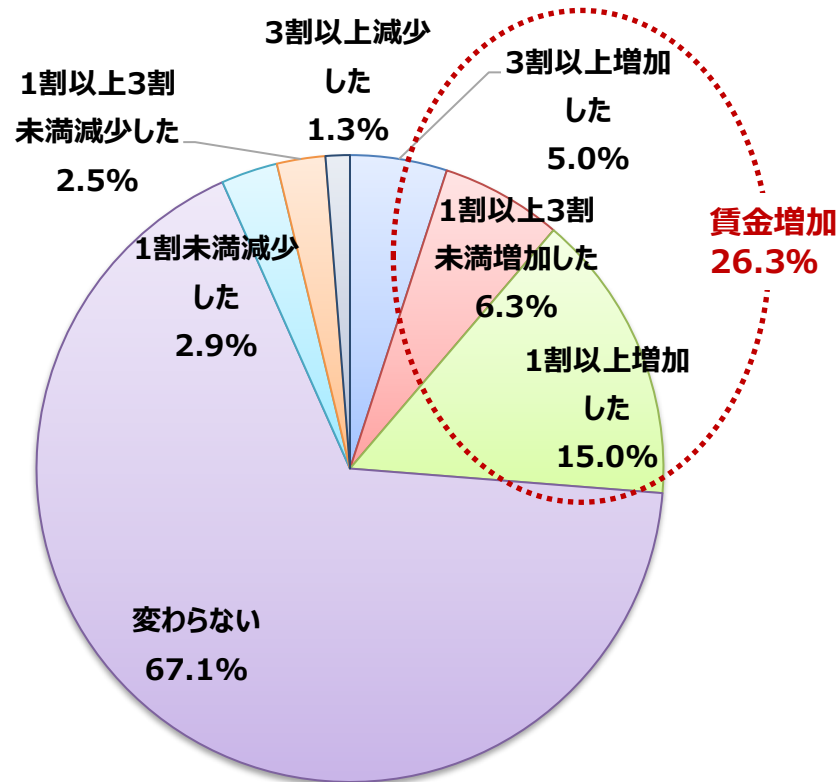
# 特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果（在職者）【受給者アンケート】

○ 特定一般教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していた者に、講座の受講の効果を探ったところ、74.1%が何らかの効果を感じており、そのうち「処遇の向上に役立った」が23.9%、「円滑な転職に役立った」が28.3%となっている。また、訓練受講後は26.3%が賃金が増加したとしている。ただし、制度創設から間もないため、回答者数が少ないことに留意が必要。

受給者が感じている講座受講の効果  
(N=247)



訓練受講後の賃金の変化  
(受講開始時に就業していた者) (N=240)



※ 令和4年9月30日～11月22日に、令和元年10月から令和3年9月末時点までの特定一般教育訓練給付受給者2,457名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。311名が回答（回収率12.6%）。  
(注) 賃金には資格手当等も含む。

# 専門実践教育訓練給付・教育訓練支援給付金の概要

- 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するもの

### 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

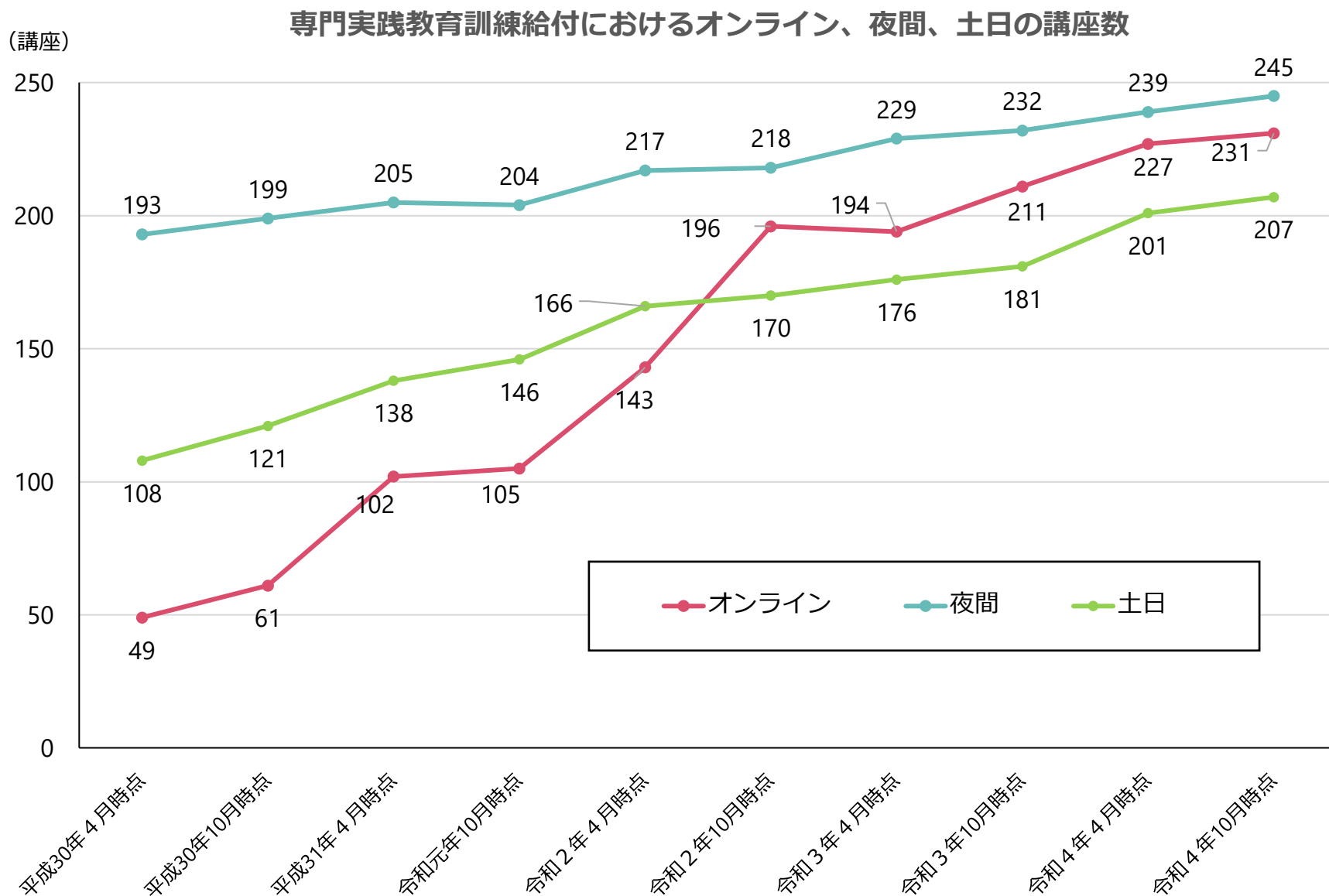
専門実践教育訓練（通信制・夜間制を除く）を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの（令和6年度末までの暫定措置）

※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

# 課程類型ごとの指定カバー率（専門実践教育訓練給付）

	(a)当該課程類型に該当する講座数	(b)R4.10.1時点の指定講座数	(b)/(a)	指定を受けていない理由として主に考えられる事項
① 業務独占・名称独占資格の養成課程	—	1,648	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学生向けの講座である等、教育訓練給付の利用を想定していない講座がある</li> <li>○ 修了者の資格試験合格率が全国平均以下である</li> <li>○ 就職・在職率が80%以下である（※長期履修者や大学等への進学者等の存在など、訓練の質とは別の理由により要件を満たすことが困難な場合も存在）</li> <li>○ 資格を取得するために必要な最短の課程でない（例：4年制大学の看護師・保育士養成課程）</li> </ul>
例 介護福祉士養成課程	369施設 (令和4年4月時点)	284	76%	
看護師養成課程	1,088講座 (令和3年4月時点)	263	24%	
保育士養成課程	668施設 (令和4年4月時点)	98	14%	
② 専門学校職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム	—	672	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就職・在職率が80%以下である（※同上）</li> <li>○ 最短の期間でない（3年制・4年制の課程）</li> <li>○ 就職・在職率が80%以下である（※同上）</li> </ul>
職業実践専門課程	3,154学科 (令和4年5月時点)	668	21%	
キャリア形成促進プログラム	18学科 (令和4年3月時点)	4	22%	
③ 専門職大学院の課程	166専攻 (令和4年5月時点)	63専攻 (91講座)	37%	○ 修了者の資格試験合格率が全国平均以下である（法科大学院等）
④ 職業実践力育成プログラム	339課程 (令和4年5月時点)	157	46%	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 開講したばかりの講座であり、指定申請の前提となる過去実績がない</li> <li>○ 就職・在職率が80%以下である</li> <li>○ 専門実践教育訓練給付の対象とならない短時間の講座がある</li> </ul>
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	正確な把握は困難	2	正確な把握は困難	○ 目標資格が求める水準を満たしていない
⑥ 第四次産業革命スキル習得講座	117講座 (令和4年10月時点)	100	85%	○ 企業向け研修の講座である等、教育訓練給付の利用を想定していない講座がある
⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	35学科 (令和5年4月時点。開設予定含む)	0	0%	○ 開講したばかりの講座であり、指定申請の前提となる過去実績がない

# 専門実践教育訓練給付におけるオンライン、夜間、土日の講座数（平成30年4月～）

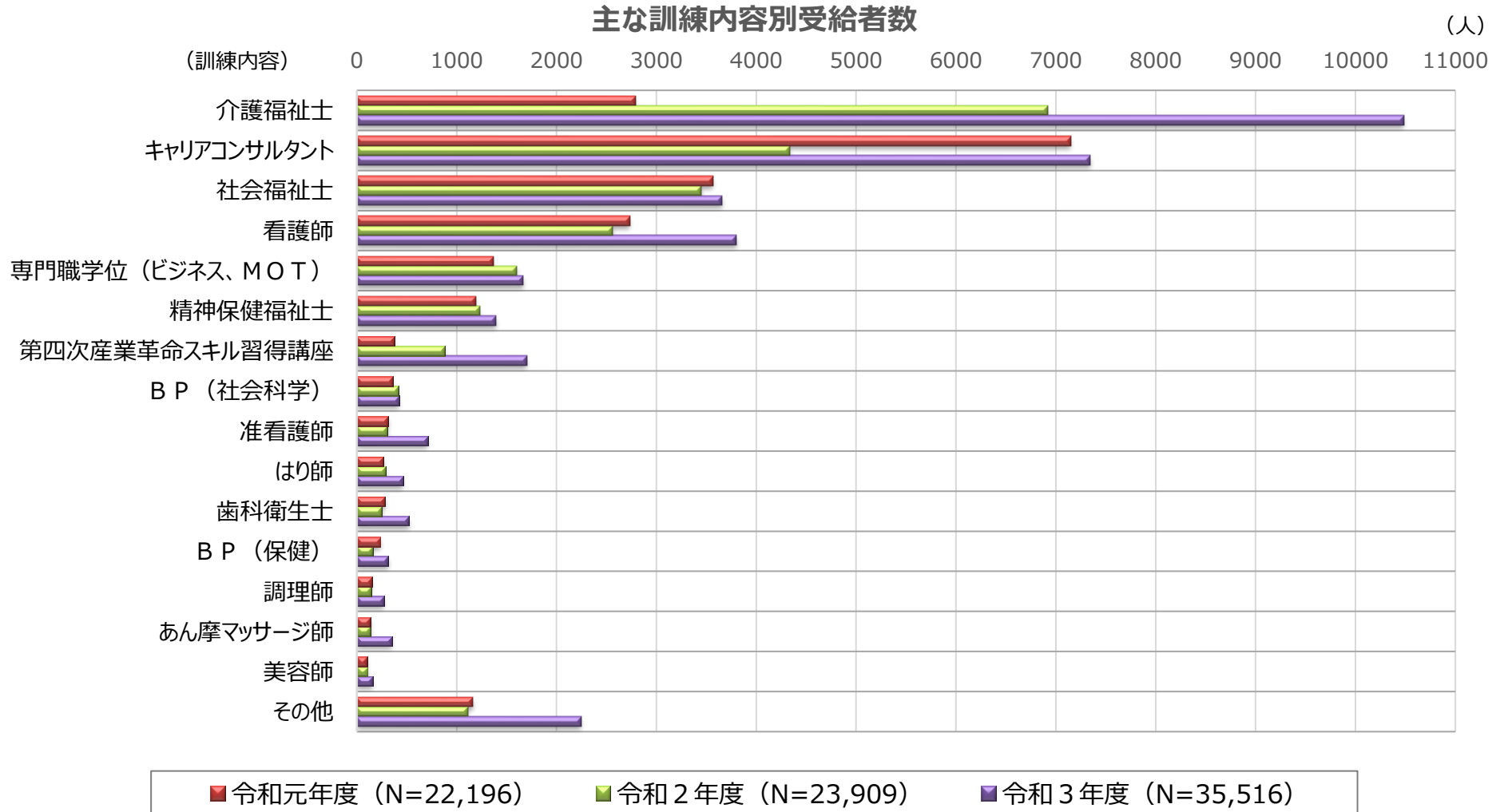


※ 夜間、土日については重複しているものがある。



# 専門実践教育訓練給付受給者の主な受講内容

- 直近3か年度の状況を見ると、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。



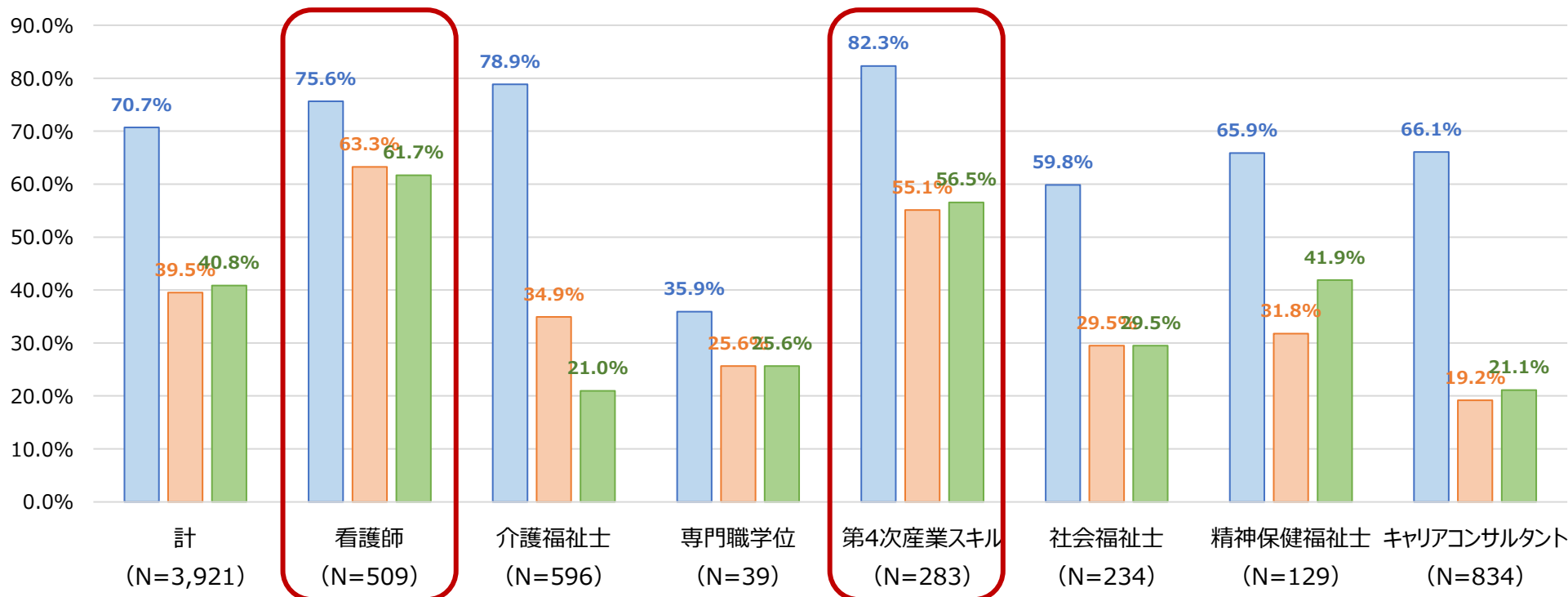
※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち受給者の多い順から15コースを抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。  
 ※ このデータは、令和4年11月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計したもの。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。  
 ※ 「BP」とは、Brush up Program for professional (職業実践力育成プログラム) の略。BP (社会科学) は経営マネジメントコースなど、BP (保健) は認定看護師コースなど。  
 ※ 「その他」は、柔道整復師、言語聴覚士、職業実践専門課程 (土木・建築)、専門職学位 (会計)、作業療法士など。

# 専門実践教育訓練受給者（離職者）の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率【目標資格別】

- 受講開始時に離職中で令和2年度に教育訓練を修了した者について、目標資格別に見ると、看護師や第4次産業スキルについては、雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率がいずれも全体よりも高くなっている。

## 目標資格別の受講開始時離職中かつ令和2年度中に教育訓練を修了した者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率

■ 雇用保険適用就職率 (雇用保険適用就職者数/教育訓練修了者数)
 ■ 正社員就職率 (正社員就職者数/教育訓練修了者数)
 ■ 追加給付受給率 (追加給付受給者数/教育訓練修了者数)

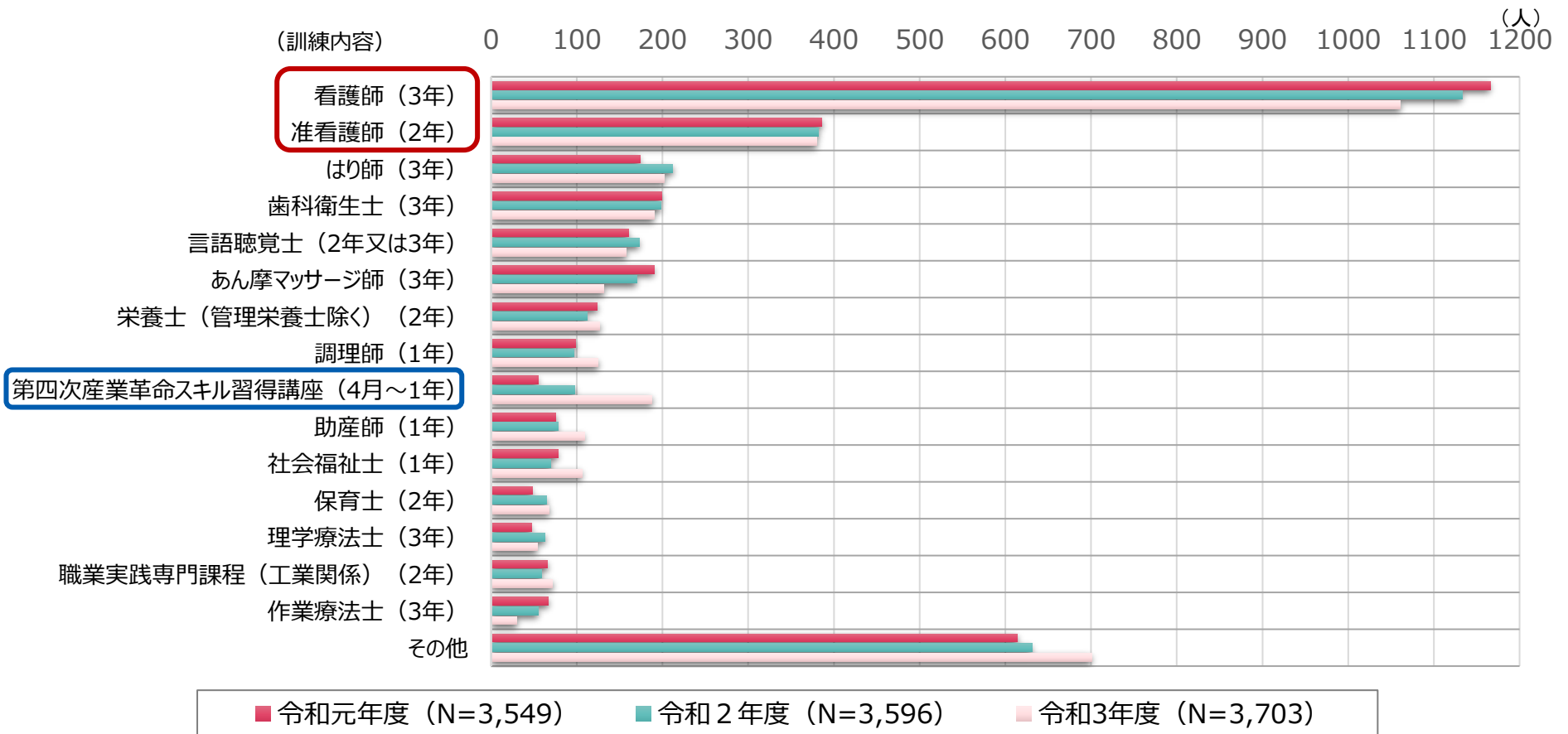


(注) 受講開始時に離職中であり、令和2年度中に訓練を修了した計3,921名について、令和4年3月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を集計。Nは教育訓練修了者数。追加給付とは、訓練修了後、定められた資格等を取得し、修了日から1年以内に一般被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合に、教育訓練経費の20%が追加支給されるもの。

# 教育訓練支援給付金受給者の主な受講内容

- 直近3か年度の教育訓練支援給付金受講者の受講内容を見ると、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。また、直近3か年度では、第四次産業革命スキル習得講座の受講者数が伸びている。

## 主な訓練内容別受給者数

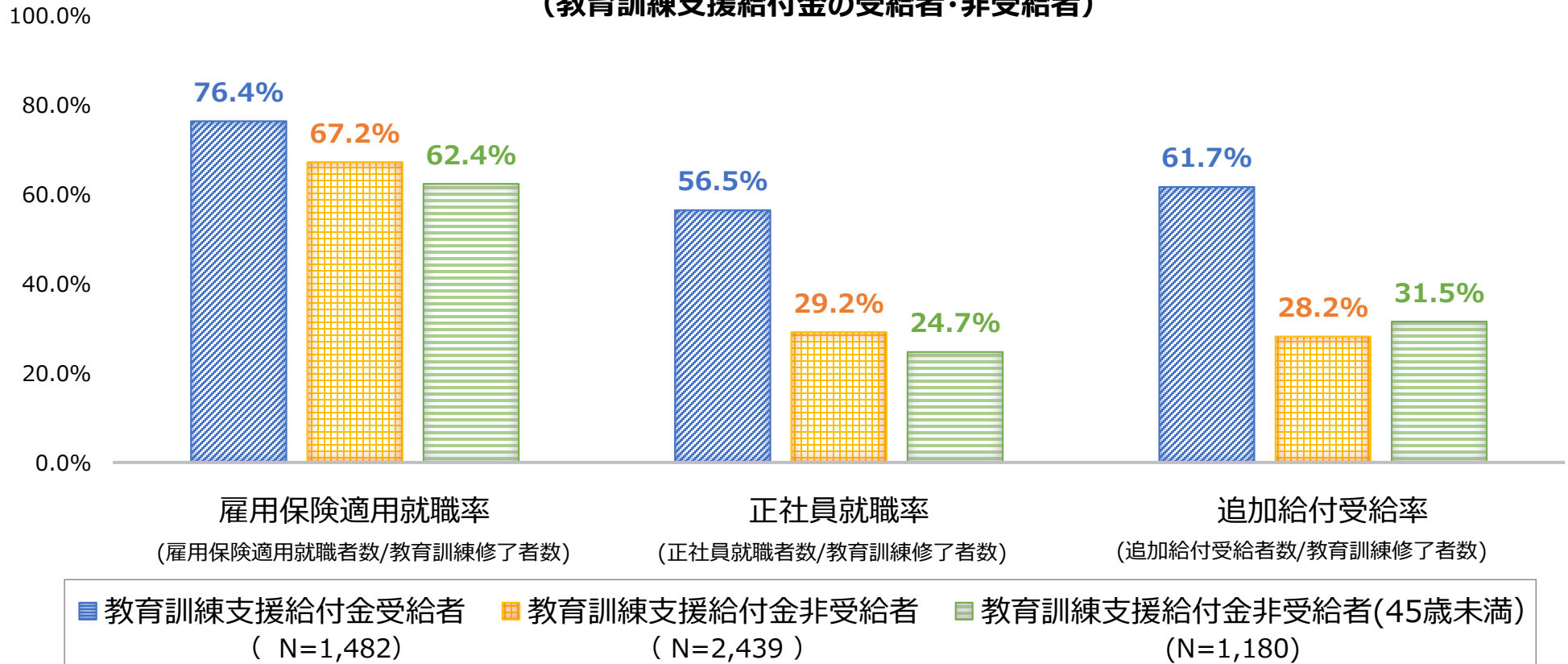


※ 専門実践教育訓練給付受給者のうち教育訓練支援給付金受給者の多い順から15コース（全体の約8割）について抽出し、それ以外を「その他」としてまとめている。  
 ※ このデータは、令和4年6月末時点における処理データから訓練開始日が属する年度を基準として各年度区分を整理し、特別集計したもの。各年度の総数は他の業務統計と一致しない。  
 ※ 職業実践専門課程（工業関係）の主な訓練内容は、ゲームプログラム・CGアニメーション・Webプログラムなど。  
 ※ 訓練内容の（ ）カッコ書きは、訓練期間。  
 ※ 「その他」は、柔道整復師、保健師、美容師、専門職学位（法科大学院）、職業実践専門課程（商業実務（例：税理など））など。

# 教育訓練支援給付金受給者の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率

- 受講開始時離職中かつ令和2年度に専門実践教育訓練を修了した者について、雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を見ると、教育訓練支援給付金の受給者の方が非受給者に比べていずれも率が高くなっている。
- なお、教育訓練支援給付金は45歳未満の若年離職者が対象であるが、給付金の非受給者について45歳未満のみに限定して、給付金受給者と年齢層を揃えた場合であっても、給付金受給者の方が就職率等が高くなっている。

受講開始時離職中かつ令和2年度中に専門実践教育訓練を修了した者の  
雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率  
(教育訓練支援給付金の受給者・非受給者)

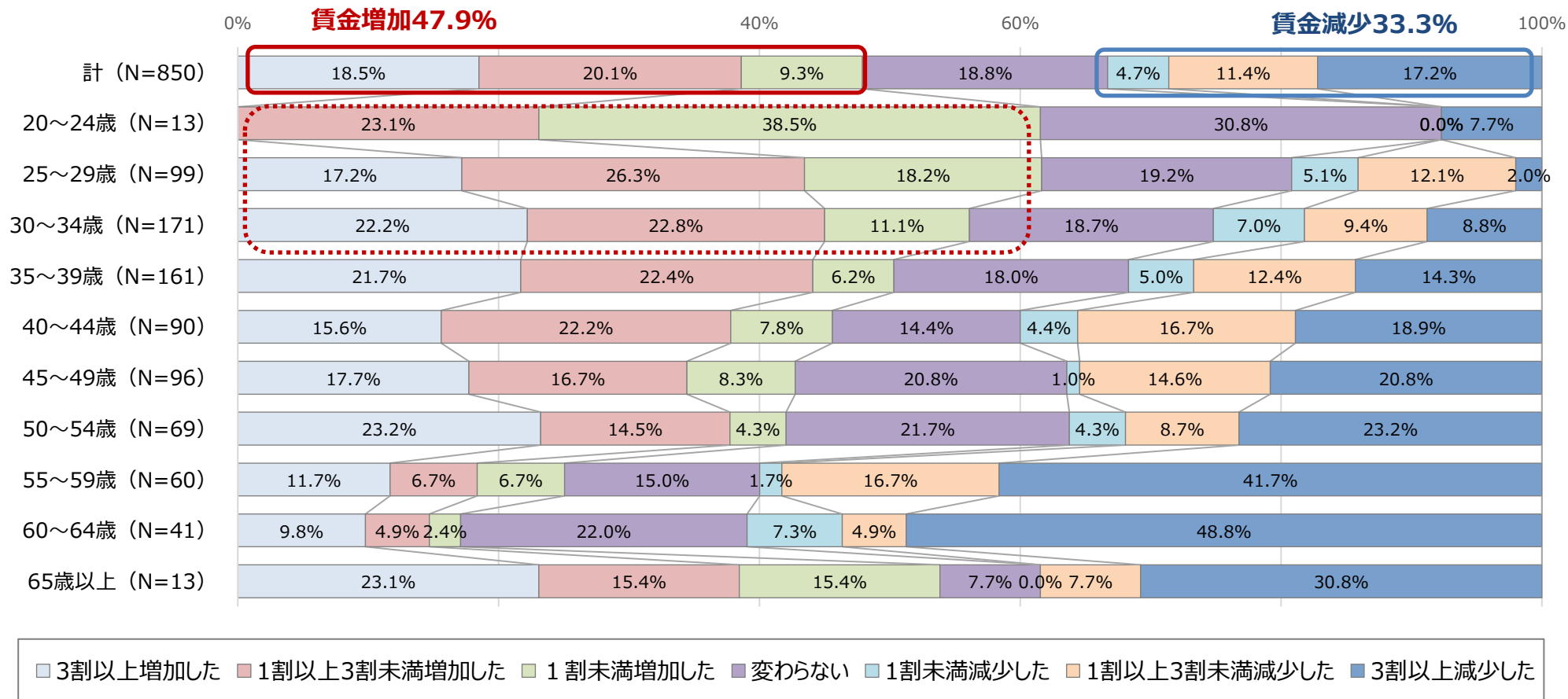


(注) 受講開始時に離職中であり、令和2年度中に専門実践教育訓練を修了した計3,921名のうち、教育訓練支援給付金受給者と教育訓練支援給付金非受給者について、それぞれ令和4年3月末時点の雇用保険適用就職率、正社員就職率、追加給付受給率を集計。Nは教育訓練修了者数。追加給付とは、訓練修了後、定められた資格等を取得し、修了日から1年以内に一般被保険者として雇用された場合又は雇用されている場合に、教育訓練経費の20%が追加支給されるもの。

# 専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（離職者）【受給者アンケート】

- 専門実践教育訓練受講者のうち受講開始時に就業しておらず受講後に再就職した者の賃金の変化を見ると、約5割（47.9%）が前職と比較して再就職後の賃金が増加しており、35歳未満では6割程度の賃金が増加している。  
（参考）労働市場全体の転職入職者の賃金変動状況別割合・・・賃金上昇34.7%、賃金減少35.3%（令和3年雇用動向調査）

専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（受講開始時に就業していなかった者のうち再就職した者）



※ 令和4年9月30日～11月22日に、平成29年10月から令和3年9月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者78,811名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。7,320名が回答（回収率9.2%）。

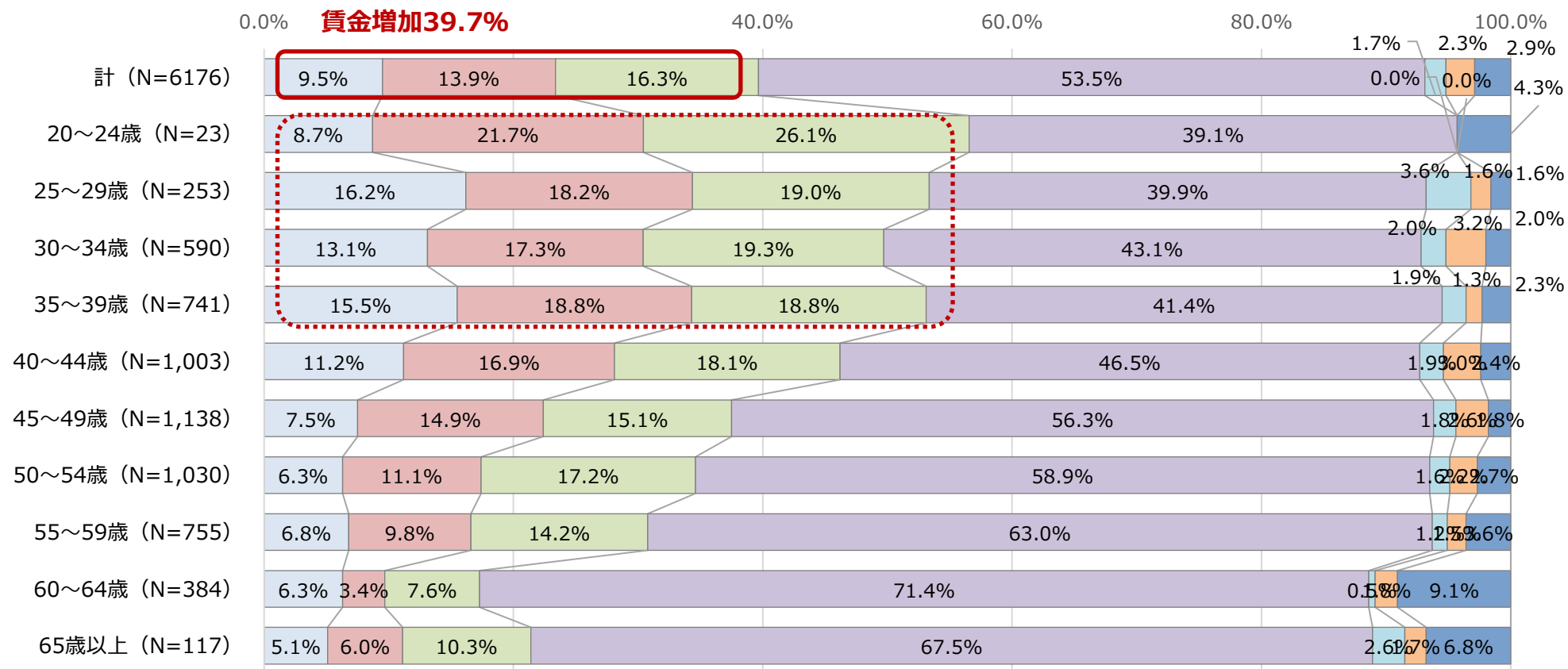
（注1）受講時非就業者のうち賃金の変化についての回答者850名には、年齢を回答しなかった者37名を含むため、各年齢の回答者数の合計とは一致しない。

（注2）賃金には資格手当等も含む。

# 専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（在職者）【受給者アンケート】

○ 専門実践教育訓練受講者のうち受講開始時に就業していた者の約4割（39.7%）が受講後に賃金が増加しており、40歳未満では5割以上の賃金が増加している。

## 専門実践教育訓練受講後の賃金の変化（受講時に就業していた者）



■ 3割以上増加した ■ 1割以上3割未満増加した ■ 1割未満増加した ■ 変わらない ■ 1割未満減少した ■ 1割以上3割未満減少した ■ 3割以上減少した

※ 令和4年9月30日～11月22日に、平成29年10月から令和3年9月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者78,811名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。7,320名が回答（回収率9.2%）。

（注1）受講時就業者のうち賃金の変化についての回答者6176名には、年齢を回答しなかった者142名を含むため、各年齢の回答者数の合計とは一致しない。

（注2）賃金には資格手当等も含む。

# 専門実践教育訓練受講者のうち前職が非正規雇用である者の正規雇用への転換率

- 令和2年度中に専門実践教育訓練給付を修了した25,967名のうち、①受講開始時点で在職中・非正規雇用であり、②訓練終了から1年以内に雇用保険適用就職をした者について正社員雇用へに転換した割合は55.8%となっている。

	前職非正規の受給者のうち、 再就職・転職した者	正規転換（再就職・転職）数	非正規→正規 転換率
全体	2,654 派遣労働者：355 短時間労働者：903 有期契約労働者：1,390 その他：6	1,480 派遣労働者：183 短時間労働者：495 有期契約労働者：798 その他：4	55.8%
第一類型 業務独占・名称独占資格の養成課程	2,477	1,370	55.3%
第二類型 専門学校の職業実践専門課程及び キャリア形成促進プログラム	46	29	63.1%
第三類型 専門職大学院の課程	45	32	71.1%
第四類型 職業実践力育成プログラム	35	14	40.0%
第五類型 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	1	1	100.0%
第六類型 第四次産業革命スキル習得講座	50	34	68.0%

## 第6回雇用保険制度研究会におけるご意見

### 教育訓練給付

- 専門実践の受講者の偏りについては、業種別の雇用者数や求人一般に比べてという考え方はあると思うが、看護師や介護福祉士など、社会にとってニーズがあるという観点から評価されているのではないかと。市場で決められる資源配分が最も効率的ではないか。
- 専門実践はキャリアアップするような講座に対しても認定されており、雇用保険がセーフティネットである観点からは、キャリアアップがなじむのか。
- オンラインで受けられる講座数の増加は在職中の人も使いやすくなり良い傾向。オンラインで訓練内容が身につくかつかないか功罪あると思うが、今後注視していく必要。
- 教育訓練給付は、労働者個人が主体的に教育訓練を受けた場合に給付されるので、保険事故としてはなじみにくいもの。これをやらない方が良いという趣旨ではないが、雇用保険制度で対応すべきか。
- フリーランス等も含めて能力開発は重要。雇用保険被保険者だけが教育訓練の機会が恵まれるとなると、格差を広げることになるため、求職者支援制度などの雇用保険の枠外の仕組みも含めて一体的に検討すべきではないか。
- 教育訓練に関連する就職に結びついたのかという点は、追跡することは難しいが、重要ではないか。
- 教育訓練給付は、セーフティネットというよりはむしろ労働市場政策の一環と捉える方が素直ではないか。人手不足分野に誘導するような訓練が良いのではないかと。また、給付の在り方について、再就職手当のようにインセンティブを与える良い設計ができないか。