

教育訓練給付に係る 主な制度改正の経緯について

- 平成10年改正（同年12月施行）において、労働者個々人が主体的に能力開発に取り組むことを支援するため、教育訓練給付を創設（給付率は8割、上限20万円、要件期間5年間）。

中央職業安定審議会専門調査委員雇用保険部会報告書（平成9年12月16日）

1 労働者の主体的な能力開発の取組を支援するための給付の創設

(1) 趣旨

職務に必要とされる知識や技能の変化、産業間、企業間の労働移動の増加に伴い、多様な職業能力開発が求められている中で、労働者の雇用の安定等を図っていくためには、労働者個々人が主体的に能力開発に取り組むことを支援することが必要である。

このため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受ける場合について、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給する給付（教育訓練給付金（仮称））を創設する。

(2) 具体的内容

① 支給対象者

被保険者または受給資格者が、一定の教育訓練を受け、かつ、その教育訓練を終了した場合に支給する。対象となる被保険者または受給資格者については、被保険者であった期間が通算して5年以上あること、過去に教育訓練給付金の支給を受けてから5年以上経過していること等を要件とする。また、対象となる教育訓練については、雇用の安定及び就職の促進に資すると認められる教育訓練を労働大臣が予め指定することとする。

② 支給額

労働者が負担した教育訓練の入学及び受講に係る費用の8割に相当する額を支給する。ただし、民間の教育訓練期間における教育訓練に要する一般的な費用等を勘案して、支給額については20万円を上限とする。

③ 費用負担等

教育訓練給付金に係る費用負担については労使折半の保険料によることとし、失業等給付として位置づけることとする。

④ 実施予定時期

平成10年12月1日から実施する。

- 平成15年改正では、適切な自己負担を求めることにより受講者の慎重かつ的確な受講を促すため、給付率を縮減（8割→4割、被保険者期間5年未満の者は2割）。若年者の利用機会の確保する等のため、被保険者期間要件を緩和（5年→3年）。
- 平成19年改正では、給付水準を一本化（給付率を2割、上限10万円）。若年労働者の雇用の安定のため、当面の間、初回に限り受給要件を緩和（被保険者期間3年→1年）。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成14年12月26日）

2 雇用保険制度の見直しの方向

(3) 再就職の困難な状況に対応した給付の重点化等

ハ 在職者への給付の失業者への給付との均衡を考慮した見直し

(1) 教育訓練給付

- 適切な自己負担を求めることにより受講者の慎重かつ的確な受講を促すため、給付率を縮減する必要がある（具体的には、現行の8割を4割とする。）。
- 若年者の利用機会を確保する等のため、被保険者であった期間に係る要件を緩和するとともに、被保険者であった期間に応じて上限額に格差を設ける必要がある（具体的には、現行の5年30万円を3年10万円、5年20万円とする。）。
この場合、被保険者であった期間5年未満の者については、給付率を低く設定する（具体的には、2割）こととする。
- 厚生労働大臣による講座の指定基準を見直し、真に効果のある教育訓練を給付の対象とすることが適当である。
- 育児等のため離職して1年以上経過した者でも教育訓練給付が受給できるよう、基本手当の受給期間の延長と同様の仕組みにより教育訓練給付の受給期間の延長を行う必要がある。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成19年1月9日）

第2 雇用保険制度の見直しの方向

2 失業等給付

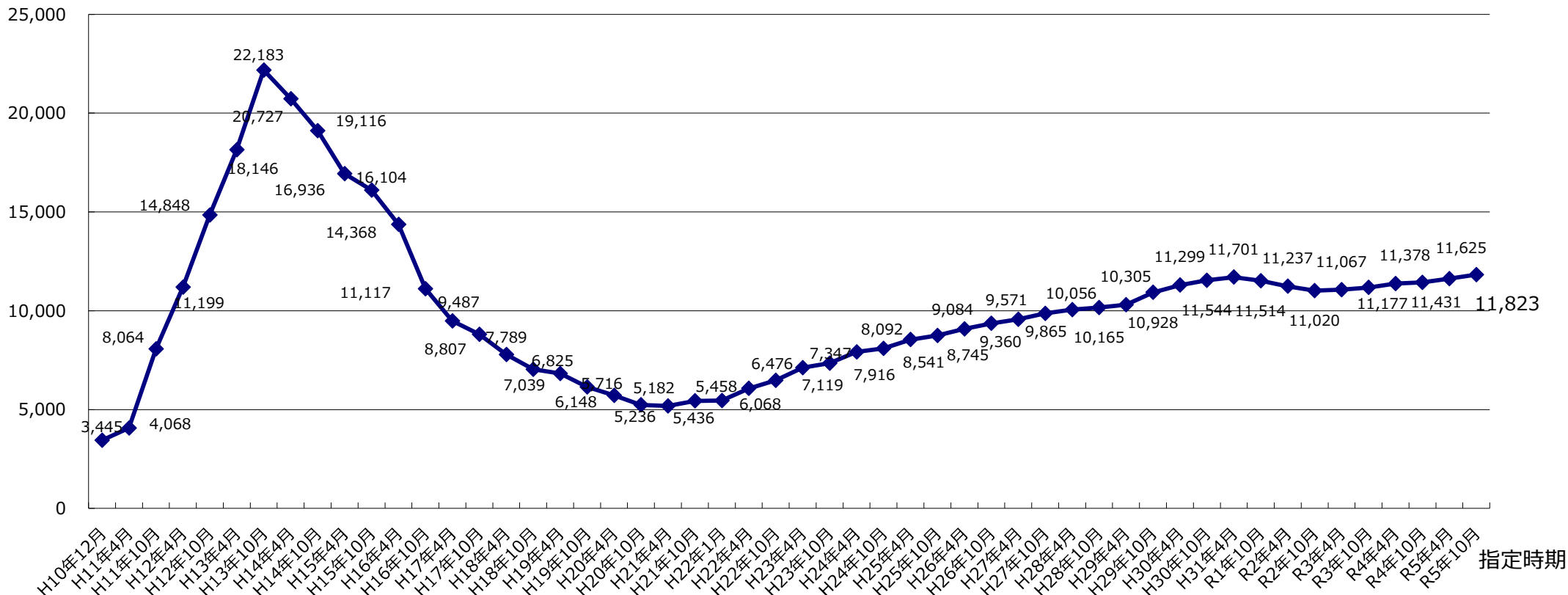
(3) 教育訓練給付

教育訓練給付については、失業予防や早期再就職等雇用の安定に一定程度の効果はあると考えられるが、給付水準の違いは、このような効果との関係に乏しい。また、さらなる不正受給防止のための措置を講ずる必要がある。このため、給付水準を一本化（費用の2割、上限10万円）するとともに、教育訓練事業者に対して、不正受給事案を幫助した場合の連帯納付命令や報告義務を課すべきである。併せて、引き続き、講座の見直し等を進めるべきである。一方、若年労働者の定着率の向上等雇用の安定のため、自主的な職業能力の開発の促進を図ることが重要であることから、当該給付を初めて受給する者については、当面の間、受給要件を緩和（被保険者期間3年→1年）すべきである。

(参考) 一般教育訓練給付の指定講座数の推移と指定基準に係る経緯

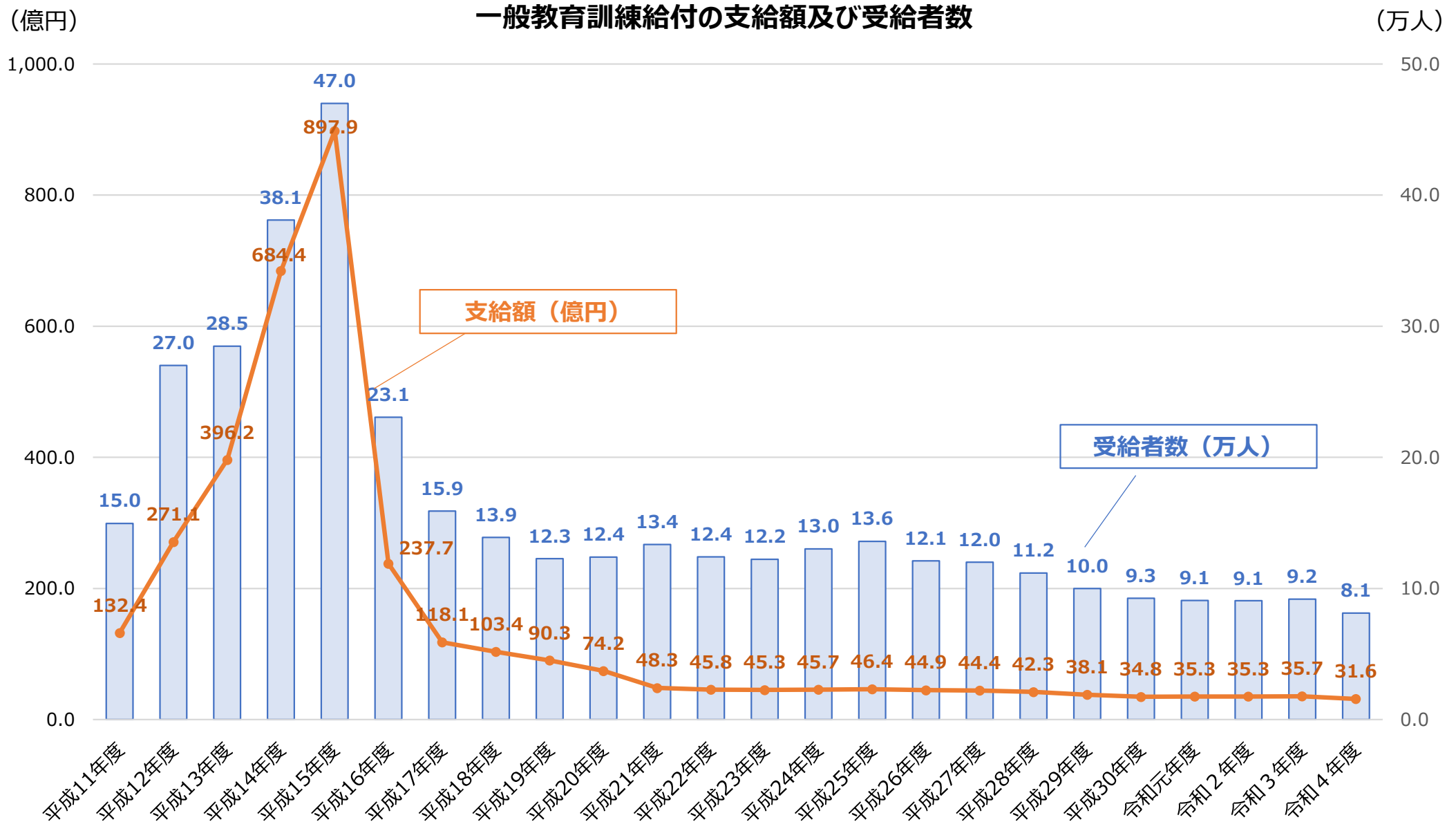
令和5年10月時点

一般教育訓練給付の指定講座数の推移



- 平成10年12月 教育訓練給付の創設
- 平成11年6月 指定基準改正：大学院修士課程（夜間、通信課程）を指定対象に追加
- 平成13年9月～平成13年11月 講座内容の見直し：高等教育普通課程以上の内容を指定対象に
英語講座見直し：英検準2級、TOEIC470点以上→英検準1級、TOEIC650点以上へ
大学院課程の指定範囲拡大：夜間開講要件の撤廃等
- 平成14年11月 OA関係講座見直し：MOS（マイクロソフトオフィススペシャリスト）一般→上級以上へ
- 平成15年11月 指定基準改正：販売活動の適正化、受講料設定の適正化、目標資格の受験状況・結果の把握
- 平成18年4月 語学講座見直し：英語以外の語学講座→英検2級相当以上へ
- 平成21年4月 指定基準改正：公的職業資格について基準の緩和（下限の撤廃、上限2年→3年へ）

(参考) 一般教育訓練給付の支給額及び受給者数



(注1) 令和元年10月から開始された特定一般教育訓練給付の実績を含む。

(注2) 支給額は業務統計値である。

(注3) 令和4年度については速報値であり、変更があり得る。

- 平成26年改正（平成26年10月施行）では、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門実践教育訓練給付を創設。併せて、45歳未満の若年離職者については長期の教育訓練の期間中の支援が必要であることを考慮し、暫定措置として教育訓練支援給付金を創設。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

第3 雇用保険制度等の見直しの方向

3 中長期的なキャリア形成支援措置について

(1) 中長期的なキャリア形成を支援するための教育訓練給付の拡充

- 非正規雇用労働者である若者をはじめ、労働者が技能や知識を身につけて希望する職業に就き、その力を発揮できるよう支援していくことは、積極的な雇用政策として重要である。
 - 非正規雇用労働者を中心としたキャリアアップ・キャリアチェンジを支援するための中長期的なキャリア形成に資する教育訓練については、一般的に教育訓練の期間が長期となり費用が高額となるものが多いが、雇用の安定及び就職の促進に対する効果は高くかつ持続的と思われる。
 - 現在、教育訓練給付により、厚生労働大臣の指定する講座について、受講費用の20%を給付しているが、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を受講する場合に限り、全期間の受講費用に関する給付率を40%まで引き上げるべきである。その際、当該給付は教育訓練の受講状況を確認の上で定期的（例えば6月ごと）に支払うこととすべきである。加えて、訓練修了や資格取得の上で雇用保険被保険者として職に就いている場合に一定割合（20%）を上乗せして支払うこととし、訓練効果を担保するためのインセンティブ機能を持つ給付とすべきである。給付の期間は、今般対象とする教育訓練の性質を踏まえて原則2年間（資格につながる等の教育訓練に限り3年間）とすべきである。これらの給付に当たっては、高額な教育訓練について給付額が過大となることを避ける観点から、訓練費用のうち年間80万円までについて給付の対象とすることを上限とすべきである。
 - また、自発的に受講する教育訓練ではあるが、45歳未満の若年離職者については長期の教育訓練の期間中の支援が必要であることを考慮し、当面の措置として、離職前の賃金に応じた一定の額（算定方法は基本手当に倣った上で、当該手当の水準の50%）を教育訓練の期間中に支給すべきである。本措置の期限は、日本再興戦略を踏まえ、平成30年度末までの5年間とすべきである。
 - なお、現行の教育訓練給付は3年（初回に限り1年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件（加えて、離職者については離職後1年以内に教育訓練を開始することが必要）としているが、上記の新たな支援措置については、その給付水準を踏まえ、支給要件期間を10年（初回は2年。離職者については離職後1年以内に教育訓練を開始することが必要）とした上で、給付率の引上げに伴う安易な複数回受講を防ぐ措置を設けるべきである。
 - 労働者代表委員及び使用者代表委員からは、本措置は雇用保険制度のみならず、一般会計によっても支援すべきではないかとの意見があった。また、使用者代表委員からは、安易な複数回受講を防ぐ措置として、給付回数制限措置を設けることを検討すべきではないかとの意見があった。
 - 本措置については、従来の教育訓練給付に加え、対象となる教育訓練と給付水準の拡大を伴うものであることから、制度開始後、その実績について定期的に確認し、雇用保険制度における支援措置として適切なものとなるよう、本部会においても必要に応じて議論を行うべきである。
- (2) 対象訓練の適正な選定
- 中長期的なキャリア形成支援措置の対象となる教育訓練については、現行の教育訓練給付対象講座と同様に、一定の基準の下で厚生労働大臣が個別に指定することが適当である。
 - 指定すべき対象訓練については、当該訓練の受講について雇用保険制度で支援することを踏まえ、
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練であること
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練であること（中長期的なキャリア形成に資する教育訓練であること）
 の考え方にに基づき適切な内容のものとなるよう、具体的検討を進めるべきである。
- (3) 適正な訓練受講のための措置
- 受けようとする教育訓練が中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練として有効であるか、受講前に確認することが必要である。
 - そのため、
 - ・ 訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものであるかを相談するため、本人がキャリア・コンサルティングを受ける
 - ・ 本人がキャリア・コンサルティングを受けたことを給付に当たって確認する仕組みを設けるべきである。
 なお、企業の承認を得て申請を行う場合には、その企業が教育訓練の必要性・有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要しないこととすべきである。

教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設 (中長期的なキャリア形成支援措置)

第6回雇用保険制度研究会
(令和5年2月28日)資料

平成26年改正時の資料

改正の趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援する。

改正の内容【平成26年10月1日施行】

キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する者
(雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者)



【要件】

- 被保険者期間2年
(2回目以降は10年以上の被保険者期間が必要)

キャリア・コンサルティングの実施
(目指す仕事と必要となる教育訓練の相談・助言)



【給付内容】

- 訓練費用の40%を支給
- 45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に2箇月ごとに支給(教育訓練支援給付金。平成30年度までの暫定措置)

中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練(厚生労働大臣が指定)の実施

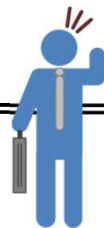
- 資格取得(医療・福祉など専門職)のための訓練
- 企業等と連携した実践的なプログラム



【追加給付】

- 就職を条件として訓練費用の20%を追加支給(合計60%、上限48万/年)

訓練修了・資格取得の上被保険者として就職



- 平成29年改正（同年4月施行）では、専門実践教育訓練給付を拡充（給付率40%→50%、上限額32万円→40万円）。教育訓練支援給付金については、暫定措置を3年間延長。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

第2 雇用保険制度等の見直しの方向

3 教育訓練給付について

- 労働力人口が減少する中、我が国が成長するためには、労働者の職業能力の開発、向上に取り組むことが重要である。
- 労働者の自己啓発を支援する仕組みとして教育訓練給付があるが、中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練給付については、未だ受給者が少ない状況にある。このことから、利用が促進されるよう周知を図るとともに、専門実践教育訓練給付の給付率について、40%から50%に、上限額について32万円から40万円に引上げ、集中的に支援すべきである。
- あわせて、専門実践教育訓練を受講している45歳未満の若年離職者に支給される教育訓練支援給付金について、支給額を基本手当の50%から80%に引き上げるとともに、平成30年度末までの暫定措置を平成33年度末まで延長すべきである。
- なお、雇用保険制度は、失業に際して生活の安定を図りつつ、再就職に向けた支援を行うことを最も基本的な目的としているものであることに鑑みれば、基本手当等の求職者給付が本来の趣旨に沿って十分かつ確実に行われることが最優先であり、その枠組みの中で教育訓練給付等について考えられるべきである。したがって、現在、働き方改革を強力に進めていくとの政府方針や、良好な雇用失業情勢、安定した雇用保険財政といった環境の中で教育訓練給付の拡充を行うことは考え得る。

その際、雇用保険制度本来の役割やその置かれた状況に鑑み、教育訓練給付の実施状況について定期的に把握し、その状況に応じて適切な時期に見直すことが適当である。

- 専門実践教育訓練給付は中長期的なキャリア形成を支援するとの観点から、就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の職業訓練、その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練を対象訓練とし、それに対応して長期間で高額の給付を行うこととしたもので、その給付水準等を踏まえ、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（支給要件期間）を10年と設定したものである。しかしながら、短期間でレベルアップしていく必要がある分野があるとの指摘もあることから、給付が過大にならないよう、10年間の給付総額は168万円としつつ、支給要件期間を10年から3年に短縮することが考えられる。その際、安易な教育訓練の受講や濫給を防止するため、複数回目の専門実践教育訓練の必要性、対象訓練の適正性を確認する運用を行うべきである。
- 出産、育児等と仕事の両立については、離職せずに継続して働くことができるようにすることが必要であるが、仕事を一時的に離れる方に対しては、できるだけ早期に職場復帰してキャリアアップを続けることができるようにすることが重要である。こうしたことを進めるため、これまで取組が続けられてきたが、今後も一層取り組んでいくことが求められる。しかしながら、出産、育児等により、離職後にすぐに教育訓練を受講することが難しい場合があり、離職後一旦は育児等のため就職活動を中断したものの、その後再就職をしようとする場合にはより教育訓練が必要となる場合も多いと考えられることから、出産、育児等により、離職後1年間に教育訓練が受けられない場合に延長できる教育訓練給付が受給できる期間（適用対象期間）を離職後10年（現行4年）まで延長し、離職後、出産、育児等でブランクがあっても、能力を向上させ、再就職を実現できるようにすることも考えられる。

- 平成31年省令改正（同年10月施行）では、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を対象講座とする特定一般教育訓練給付を創設（給付率は4割、上限20万円）。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の概要（平成30年12月21日職業安定分科会雇用保険部会資料2－2抜粋）

2. 一般教育訓練給付の拡充について

【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。

【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。

3. 専門実践教育訓練給付の見直しについて

【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、通常の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を踏まえ、
 - 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。

【施行期日：平成31年10月1日（3の【10年間の支給上限額】は、平成31年4月1日）】

(参考)一般教育訓練給付の拡充に関する各種政府決定

第6回雇用保険制度研究会
(令和5年2月28日)資料

「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ねばならない。

(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。

「経済財政運営と改革の基本方針2018」 (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

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。

(1) 人材への投資

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。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。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み(単位累積加算制度)の活用を積極的に進める。

「未来投資戦略2018」 (平成30年6月15日閣議決定) (抄)

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iii) 産業界におけるAI人材等の育成・活用の拡大

- ・ 「ITリテラシー」の習得等が促進されるよう、キャリアアップ効果の高い講座を対象に、一般教育訓練給付の給付率を引き上げるなど教育訓練給付の拡充による重点的な支援を行う。

- 令和4年改正(同年4月施行)では、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、暫定措置である教育訓練支援給付金の期限を3年間延長。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書(令和4年1月7日)

2 教育訓練給付について

- 教育訓練給付は、労働者の主体的な能力開発を支援する仕組みであり、累次の制度拡充により、訓練の内容や性質に応じて一般教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、専門実践教育訓練給付の類型が設けられている。近年の制度改正においては、特に中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練給付の給付内容が拡充され、その対象講座も第四次産業革命スキル習得講座等のデジタル系講座や大学等における社会人や企業等のニーズに応じた職業実践的な講座などの多様化が図られ、その利用者も着実に増加しているところである。
- 今後、教育訓練給付については、その制度周知を図り制度利用を促進するとともに、指定講座については、オンライン・土日開催を進めるなど利用しやすい環境整備を図るほか、市場ニーズ、雇用の安定性、労働条件向上の効果などをもとにその内容の充実を図り、教育訓練支援給付金の指定講座の偏りの是正を図るべきである。

なお、この点に関して、労働者代表委員及び使用者代表委員から、指定講座の見直しに当たっては具体的な指標に基づき検討されるべきである旨の意見があった。

- ただし、雇用保険制度は、失業に際して生活の安定を図りつつ、再就職に向けた支援を行うことを最も基本的な目的としているものであることにかんがみれば、教育訓練給付についても職業能力の向上を通じて失業予防・早期再就職を図るといふ制度趣旨に沿って運営される必要があり、受給者の動向を確認するために行っている受給者アンケートの見直し等も検討しつつ再就職後の定着率などの効果検証をしっかりと行い、更なる制度改善につなげるべきである。
- また、平成26年度に創設され、平成29年度に現行の制度に改正された教育訓練支援給付金は、令和3年度までの暫定措置となっているが、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、3年間延長すべきである。
- ただし、同給付金は支給期間も長期にわたることや、制度利用の前提となる専門実践教育訓練給付の指定講座及び実際の利用者に偏りがある現状にかんがみ、費用対効果の観点も踏まえつつ、専門実践教育訓練の対象資格の取得状況や受講後の労働条件、雇用継続・再就職状況の面から効果検証を行い、指定講座の偏りを含め、しかるべき制度改善につなげるべきである。