

教育訓練給付について

教育訓練給付制度の概要

教育訓練給付

雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(※1)である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付

(※1)妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大20年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

① 一般教育訓練に係る教育訓練給付金

- 支給要件：被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の20%相当額(上限10万円)
- 対象訓練：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。医療・福祉関係、事務関係等幅広く指定されており、現在指定講座数は10,928講座(平成29年10月1日時点)。

② 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金

- 支給要件：被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)で、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給したことがないこと。
- 給付水準：教育訓練に要した費用の50%相当額(上限年間40万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給。加えて、資格取得等し、かつ、訓練修了後1年以内に、被保険者として雇用された者又は当該資格取得等が訓練修了後1年以内である被保険者として雇用されている者には、当該教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給
- 対象訓練：専門的・実践的であると認められる以下の訓練について指定(指定講座数2,133講座：平成30年4月1日時点)
 - ・ 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)
 - ・ 専門学校の職業実践専門課程(期間は、2年)
 - ・ 専門職大学院(期間は、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))
 - ・ 職業実践力育成プログラム(期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
 - ・ 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した課程(時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
 - ・ 第四次産業革命スキル習得講座(時間が30時間以上かつ期間が2年以内。平成30年4月から適用)

(※2)②専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者には、基本手当の80%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33年度までの暫定措置)。

一般教育訓練給付金の概要

一般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

<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

専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準概要

(雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付(平成26年10月施行)の対象教育訓練の指定基準)

1 基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

- 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
- 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

2 教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準 ①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

(1) 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(※1)(期間は、原則1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)
(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(2) 専門学校職業実践専門課程(※2)(期間は、2年)

(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(3) 専門職大学院(期間は、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))

(講座レベル) 就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(4) 職業実践力育成プログラム(※3)(期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内)＜平成28年4月から適用＞

(講座レベル) 就職・在職率(大学院における正規課程にあつては、就職・在職率の実績、定員充足率の実績)からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(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(※4)

時間が120時間以上(ITSSLレベル4相当以上のものに限り
30時間以上*)かつ期間が2年以内

＜平成28年10月から適用(*平成29年10月から適用)＞

(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該教育訓練に十分な効果があると認められるもの

(6) 第四次産業革命スキル習得講座(※5)(時間が30時間以上かつ期間が2年以内)＜平成30年4月から適用＞

(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

- 施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

3. その他の基準

- 受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

3 経過措置

- 適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、当分の間、一般教育訓練として指定することができる。

※1 「養成施設の課程」とは

国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される課程で、訓練修了で公的資格取得、公的資格試験の受験資格の取得又は公的資格試験の一部免除が可能となる課程

※2 「職業実践専門課程」とは

専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものと文部科学大臣が認定(平成26年度～)

※3 「職業実践力育成プログラム」とは

大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラムのうち、社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定(平成28年度～)

※4 「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格」とは

ITスキル標準において、要求された作業を全て独力で遂行することができるとされているレベル3相当以上の資格

※5 「第四次産業革命スキル習得講座」とは

高度IT分野等、将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野に関する社会人向けの専門的・実践的な教育訓練講座(ITスキル標準レベル4相当以上)を経済産業大臣が認定する制度

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	80% ※要件期間5年以上 ※上限20万円 (H10.12～) 上限30万円 (H13.1～)	20～40% ※具体的な給付率： 要件期間3～5年:20% 要件期間5年以上:40% ※上限： 要件期間3～5年： 10万円 要件期間5年以上： 20万円	20% ※要件期間3年以上 (初回に限り1年) ※上限：10万円	一般教育訓練給付金 20% ※同左	一般教育訓練給付金 20% ※同左
				専門実践教育訓練 給付金 60% ※要件期間10年以上 (初回に限り2年) ※給付率：最大60% (上限年48万円)	専門実践教育訓練 給付金 70% ※要件期間3年以上 (初回に限り2年) ※給付率：最大70% (上限年56万円)

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金(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

【教育訓練支援給付金】

(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金は平成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金の下段（）の数字は初回受給者数である。

人材開発分科会における議論について

「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等の改正案について

- 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、既存の他の課程タイプ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の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の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わ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」だけでよいのか、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があるものの、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。

○ホワイトカラー層に適した学び直しの講座が限られる中で、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ーが必要である。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、訓練期間に応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の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%）についても検討が必要と考えられる。

○社会人の学び直しに当たっては時間の確保も大きな課題であり、この点で、企業に対する支援・環境整備も必要である。企業と連携し、時間の確保の課題への対応にも取り組むべきである。

※別添1及び別添2は省略

人生100年時代構想会議等における 議論について

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。

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。

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。