

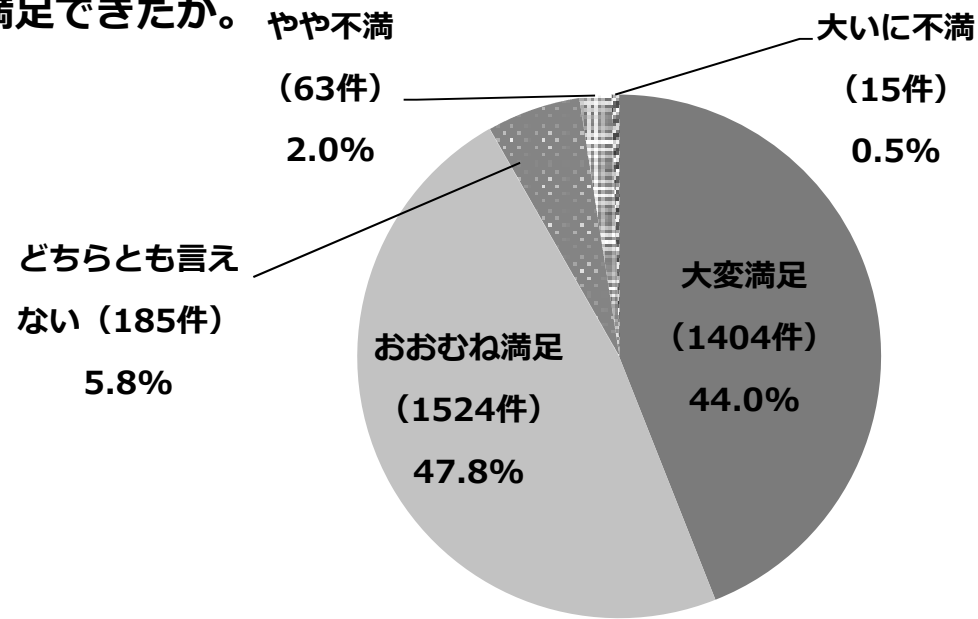
専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて②

1. 前回分科会で指摘のあった事項について

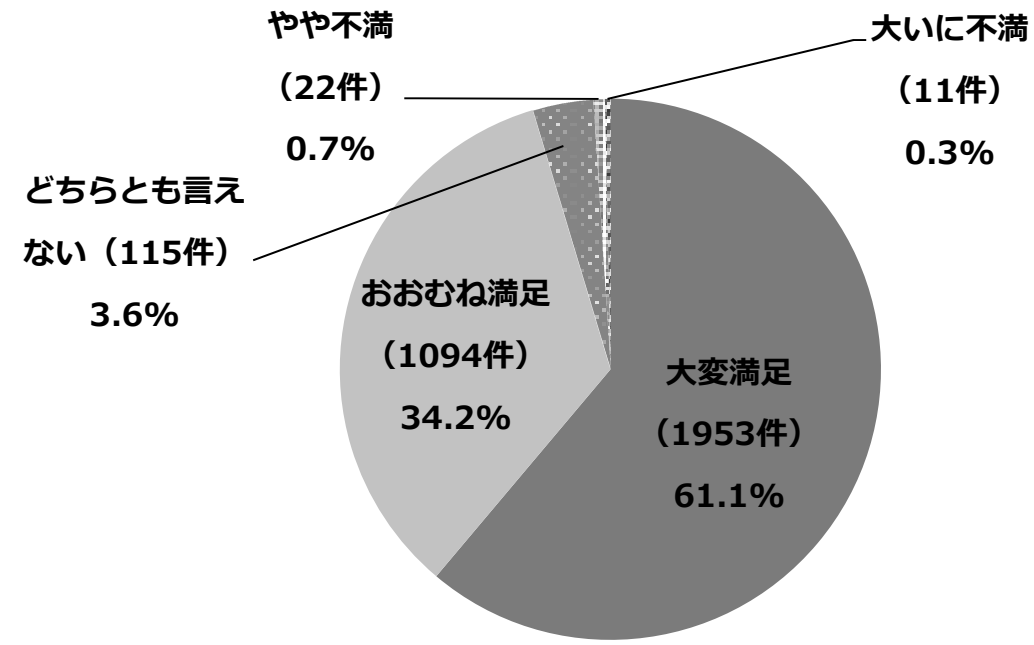
① 受給者からの訓練等に関する意見・ニーズ関係

専門実践受給者の、講座に対する満足度

① 受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容は、自身の期待した能力の習得（例：目標資格の取得）に役立つものとして満足できたか。



② 専門実践教育訓練は自らのキャリア形成に役立つものとして満足できたか。



(出典)
専門実践教育訓練給付の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じて実施したアンケート調査の結果を分析。
※ 調査対象者数:6,006名(平成28年9月末時点までの専門実践教育訓練給付受給者)、回答者数3,205名(回答率53.4%)

専門実践教育訓練の受講希望者に対するキャリアコンサルティングの効果

<調査方法>

- (1) ハローワーク(東京都内)で専門実践教育訓練の受講希望者に対する、訓練受講前におけるキャリアコンサルティング(以下、「訓練前キャリアコン」という。)を実施しているキャリアコンサルタントに対するヒアリング調査
- (2) 訓練前キャリアコンを受けた受講希望者へのアンケート調査(東京労働局分のみ特別集計, 平成28年度下半期)

(1) キャリアコンサルタントへのヒアリング結果

【キャリアコンの立場で把握している受講希望者の属性・ニーズ等】

○離職者15%、在職者85%の割合(在職者は、受給要件上は在職企業証明提出も可だが、キャリアコンを通じたキャリア設計・受講目的の明確化等の観点から、主体的にキャリアコンを希望する者も少なからず存在)

○受講目的は、専門性・資格を身につけたい(国家資格養成課程等)、管理職に昇進したい(MBA等)、転職を実現したい(各課程共通)等様々。

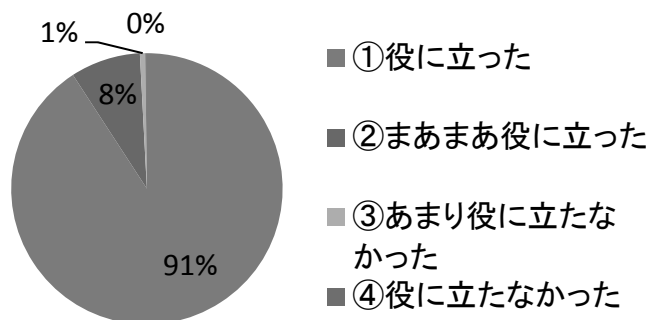
○多くの者は、受講希望の講座、受講目的との関係性は予め一定明確化され、キャリアコンに臨んでいるが、一部、自己のキャリア設計や労働市場の実態理解(受講の成果の活かし方)が不十分なまま、受講を希望している者も→労働市場に係る客観情報の提供、気づきを促す助言等により、受講目的等の明確化を図っているところ(その結果、キャリア設計、受講講座を見直すケースも)

【訓練前キャリアコンの主な効果(受講者からキャリアコンに寄せられた具体の声、キャリアコンとしての評価)】

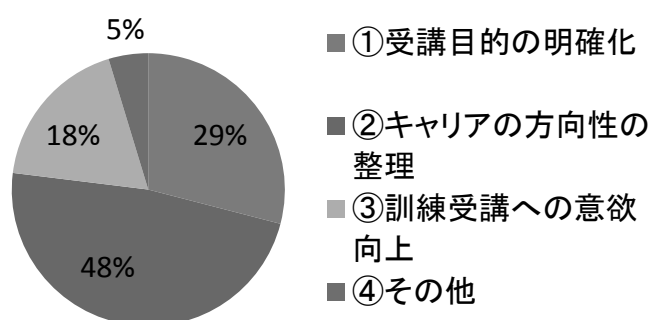
- 職務経歴、自身の適性・能力の棚卸しができた。
- キャリアコンとこれを踏まえたジョブカードへの記載で、自己分析につながり、自己理解が深まった。
- 受講目的、就業に関する希望やキャリアアップの目標の明確化が図られた。
- 受講意欲の向上が図られた。
- 受講を希望する講座と就業を希望する職種との関係性の理解が深まった(その結果、受講訓練と就職希望のミスマッチが回避された)。

(2) 受講希望者へのアンケート結果

➤ キャリアコンサルタントの支援について(N=1079)



➤ キャリアコンサルタントの支援が役に立った点(N=1081)



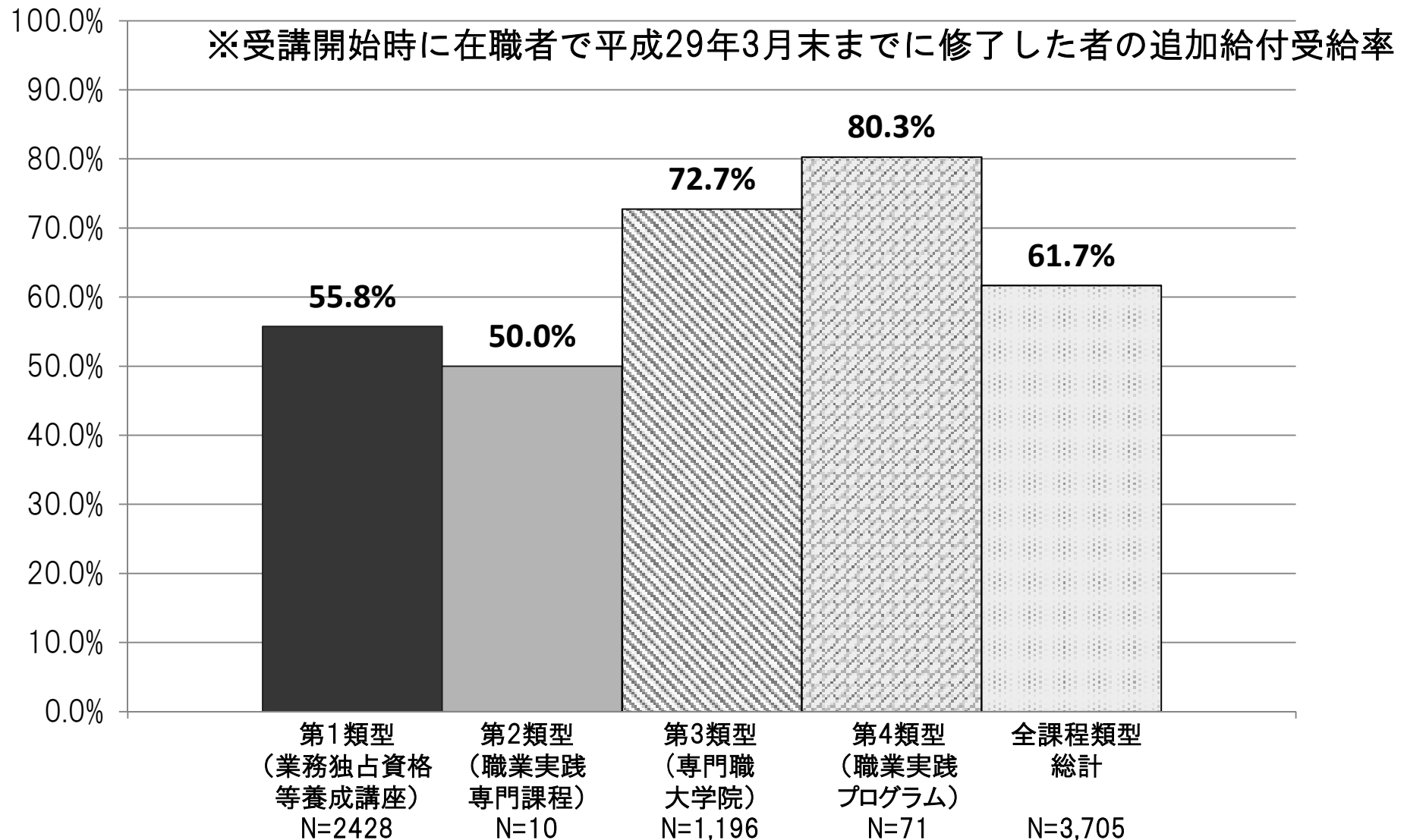
➤ 受講者の声(抜粋)

- ・ 自分の経験を活かし、資格を取得する意義が明確になった。
- ・ ジョブカードを作成することで資格取得後の働き方についてより具体的に考えることができた。
- ・ 自分の考えを整理でき、受講に対する意欲も向上し、有益なものとなった。
- ・ 自分だけの視点だと不安があったが、他者と整理しながら一緒に目標を確認したことで、自信を持って訓練に臨める。

②在職者の専門実践教育訓練の受講効果関係

在職者※の追加給付受給率（課程類型別）

N=3,705



(出典)雇用保険業務統計値

制度創設(平成26年10月)以降に受講開始し、平成29年3月末時点までに講座を修了した受給者のうち、受講開始時点で在職中であったことが把握できた受給者の追加給付受給状況を調査。全体及び課程類型別に算定。

→ 制度創設時～平成29年3月末までの修了者のうち、受講開始時在職だった者:3,705名の平成29年9月末時点での追加給付受給率を把握。

MBA/MOT講座の教育訓練効果に関するヒアリング結果の概要

1 ヒアリングの実施方法

(対象)一定数の受給者実績がある東京の教育訓練機関中、MBA3校(国立、私立、私立(元株式会社立))、MOT 1校を選定

(ヒアリング方法)

上記教育訓練機関より、受講者の属性(男女比、年齢構成、在職比率、所属業界等)、受講動機、キャリアアップに関連する転職や異動等の状況、その他をヒアリング。受給者に限定したデータの把握が難しいケースが多いため、属性、転職等キャリアアップ状況等は受講者全体に対する回答として得ている(受講者中の受給者割合は把握)。

2 ヒアリング結果概要

(1)受講者の属性

- ・教育訓練給付金の受給者比率は60～80%程度と高い。
- ・土日・夜間講座の受講者が大部分である。
- ・受講開始時離職者の比率は、非常に小さい。
- ・中退率は数%程度。事由は転勤等。
- ・男女比は男性が3／4以上と男性比率が高い。
- ・MBA受講者の所属業界は非常に多様。
- ・MBA受講者は30代が過半数。MBA2校の最多層は30代前半。
- ・MOT受講者の所属業界は製造業が約60%、IT業界が約20%と偏在する傾向。
- ・MOT受講者の年齢はMBAより高い傾向。40代の受講が多い。

(2)受講動機

- ・MBA受講者には転職等を意識している者も多く、転職の年齢制約を意識して、30代で受講する傾向が強い。
- ・これに比し、MOT受講者は、在職企業での上位ポスト(管理職等)への異動準備、異動希望等が受講動機を中心。
- ・具体の受講動機は、①転職や希望部署への移動のため②チームマネジメントやリーダーシップの習得③ファイナンス等の知識取得④MBA資格が必要な業種への転職、などである。

(3-1)受講効果(大学院側の評価)

- ・MBA受講者のうち、一定数が希望部署への異動、転職といったキャリアアップ、キャリアチェンジを果たしている。
- ・希望業界・希望職種への転職(ヘッドハント等を含む)で大幅な待遇上昇のケースも見られる。
- ・業界の先頭を行くようなリーダー人材も生まれている。
- ・MOT受講者からは技術のみならず経営的な視点から幅広い視野の獲得を受講効果として評価する声が多い。
- ・専門実践教育訓練給付制度の講座指定を受け、標準期限内に修了する率が50%から80%程度まで上昇(1校)。

(3-2)受講効果(受講者の評価)

【MBA】

- ・経営者との深いコミュニケーション能力を獲得。
- ・感情への配慮も含め「人を動かす」方法を習得。
- ・正解のない課題を考え、決断する判断軸を習得。
- ・投資家、金融機関など様々なステークホルダーとの対話能力と信頼関係構築法を習得。
- ・経営視点での数段高い位置からの事業俯瞰力を獲得。

【MOT】

- ・本質を考え抜き、最適な対応策を探していく能力の獲得。
- ・社会科学的に複数の立場から考えられる能力を獲得。

3 大学院・受講者※双方の声を踏まえた受講効果の概括

※教育訓練機関を通じて聞き取ったもの

MBAとMOTでは受講者層に若干、違いが見られ、修了後のキャリア状況にも、それが反映される傾向がある。

(1)MBA講座

- MBA講座は、将来の管理職層等の育成を目標とした講座運営がなされている。
- 実績や受講生の声などから、経営幹部層とのコミュニケーション能力の獲得、業務遂行における経営的視点の獲得、業務上の高次の判断能力の獲得、人材マネジメント能力の獲得などに効果を発揮していると考えられる。
- 大企業で業務改革を断行する最年少幹部を輩出するなど、目に見える一定の教育訓練成果も出ている。
- 優秀な学生同士による相互学習効果が報告され、ホワイトカラー層のキャリアアップに効果が出ていると考えられる。
- 修了生の多くは、修了後も受講開始時の所属企業に在職しているため、管理職層育成への人材育成効果が発現するまで、まだ時間を要すると想定される。このため、今後も定期的に検証する必要がある。

<MBA講座を修了し活躍している人材の例>

- ✓ 大手百貨店の業績不振(サービス評定最下位)の郊外店の支店長に最年少で抜擢され、業績立て直しに手腕を発揮(同評定2位へ)
- ✓ 大手ネット銀行で、前例がない「投資型クラウドファンディング事業」のプロジェクト創設メンバーに抜擢され、チームを牽引、事業立ち上げを完遂。

(2)MOT講座

- MOT講座は、技術経営やイノベーション政策、知財管理などの教育に重点を置いた講座運営。
- 研究者／技術者層が受講者の大多数を占め、技術者等が管理職層等になるための一種のキャリアチェンジに必要な知識やスキルを付与する効果を果たしていると考えられる。
- 受講生の声などから、視野が狭まりがちな技術系人材がイノベーション政策、ファイナンスやマーケティング、知財管理等の広い知識を獲得し、経営的視点からの業務判断、柔軟な発想によるコミュニケーションの向上等に一定の成果を発揮していると考えられる。

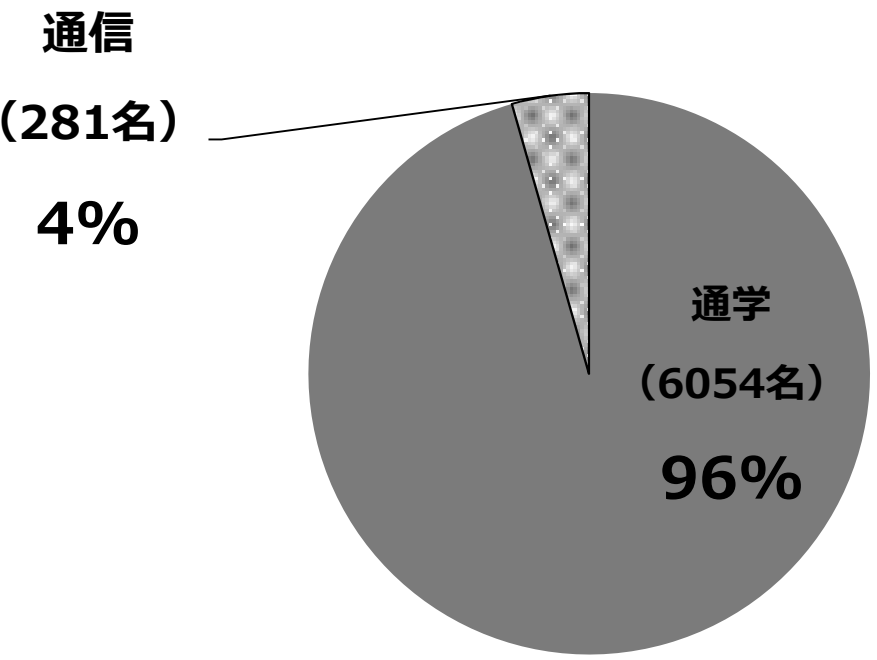
<MOT講座を修了し活躍している人材の例>

- ✓ 大手通信サービス会社のエンジニアから、IT企業(人材情報サービス大手)の取締役役に転職し、東証マザーズへの株式上場にも寄与。

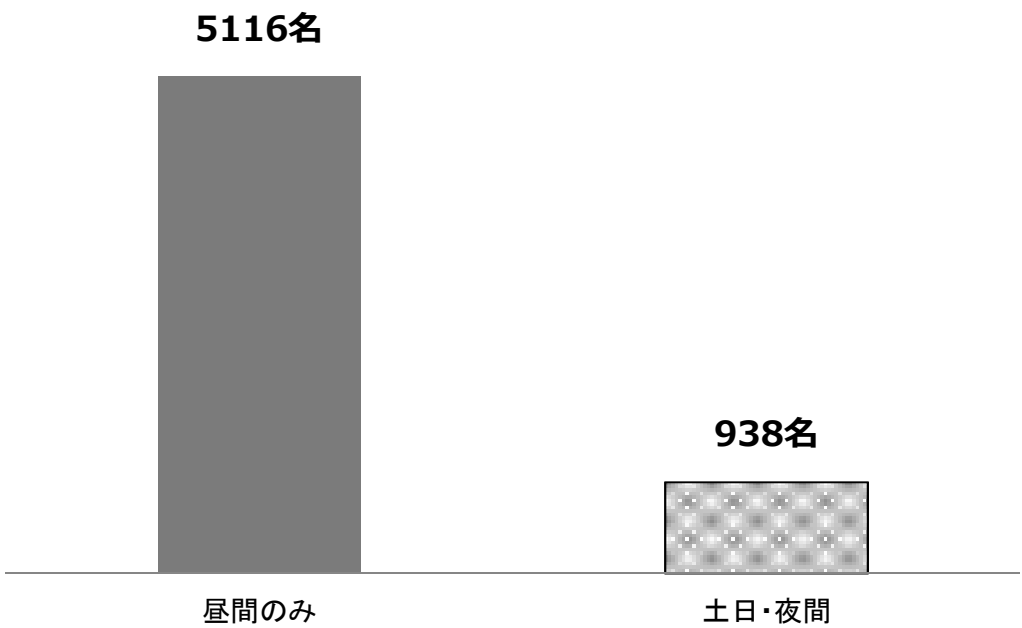
③その他雇用保険データの詳細分析関係

離職者が受講した教育訓練の開講形態

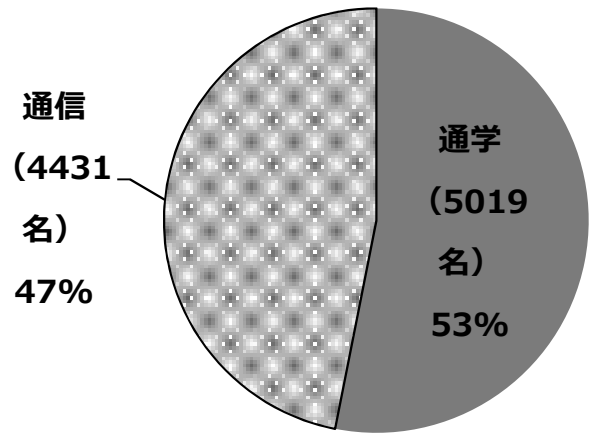
① 受講開始時離職者が受講した講座の開講形態



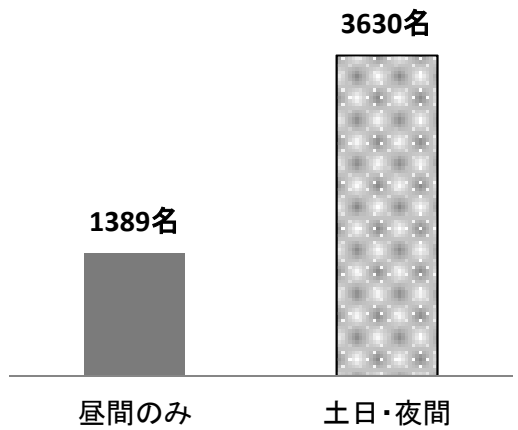
② 受講開始時離職者が受講した通学講座の開講形態



【参考】受講開始時在職者が受講した講座の開講形態



【参考】受講開始時在職者が受講した通学講座の開講形態



2. 「専門実践教育訓練」の基本的コンセプトについて

「専門実践教育訓練」の基本コンセプトの整理

I 法令上の定義

- **雇用保険法第60条の2第1項【一般・専門含めた教育訓練給付の対象となる教育訓練の定義】**
教育訓練給付は…(中略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け…(中略) …支給する。
- **雇用保険法施行規則第101条の7第2項【うち、専門実践教育訓練の定義】**
(前略) …雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練のうち**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**として厚生労働大臣が指定する教育訓練（以下「**専門実践教育訓練**」という。）…(後略)

II 制度創設時に分科会で整理された(※)、より具体の考え方

- 対象訓練は、現行教育訓練給付の対象訓練の状況も踏まえ、効果の高い持続的なものとするべく、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（中長期的キャリア形成に資する教育訓練）とすることとして、指定基準を策定することが適当。
- キャリア形成と対象訓練のあり方として、次のようなケースが想定。
 - ・ **職業に不可欠・重要な資格**を身につけ、専門的に就業するケース【注:課程類型①が該当】
 - ・ **特に実践的な専門能力を、企業と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かすケース**【注:課程類型②が該当】
 - ・ **技術革新や社会の変化等に対応した企業の現場で生かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース**【注:課程類型③が該当】

(※) 労働政策審議会第76回職業能力開発分科会（平成25年12月27日）配付資料「中長期的キャリア形成支援措置の対象とする教育訓練の考え方（職業能力開発分科会報告書）」より

- その後の専門実践教育訓練給付制度改革（受給要件期間10年→3年等）の趣旨や、労働政策審議会人材開発分科会における審議等を踏まえれば、「中長期的なキャリア形成」の概念及び、これを反映した対象講座指定基準の設定の基本的考え方について、現時点で、以下のような整理が可能ではないか。

Ⅲ 考え方の再整理(案)

- 専門実践教育訓練の基本コンセプトの概念整理
 - ・ **「中長期的な」** → 元々10年程度の期間を念頭に置いているが、産業構造、技術変化等のスピードアップ、今般の教育訓練給付制度改革の趣旨を踏まえるなら、分野等に応じ3～10年程度といった幅を伴った捉え方が考えられる。
 - ・ **「キャリア形成への寄与」** → 教育訓練の成果をもって就職や正社員転換の実現、定着等の可能性が高まるとともに、その後の就業経験、さらなる体系的教育訓練受講等の効果と相まって、キャリアアップ(能力、職位・処遇等の様々な観点から)に結びつくもの。
- 専門実践教育訓練の指定基準は、こうした意味合いでの「中長期的な」「キャリア形成への寄与」を高める可能性の高い教育訓練を、**「習得目標とする能力水準の高さ」**（*受講者の元々の能力水準が特に高い場合を除き、訓練期間も必然的に長期となるもの）、**「能力の確実な習得に繋げるためのプログラムの質」**の2つの観点から選別することを企図したもの。これを踏まえた具体性、客観性を備えたいわば代理指標として、以下の要件を設定しているものと整理可能。

【対象課程の基本的要件】

- i) **「国家資格や、特に高い成長性が期待される民間資格の取得に直結」**【注：現行課程類型①⑤が該当】
or → 学位や資格の公的位置づけ、レベルの高さで評価
- ii) **「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」**【注：現行課程類型②③④⑥が該当】
→ 講師のレベル、教授の内容・方法の実践性、プログラムの開発体制への企業の関与等から総合的に評価

and

【課程類型共通の要件】

- iii) **（習得能力量の代理指標としての）時間数・期間**
→ 課程類型ごとに制度設計、受講者層の属性等に鑑み、必要かつ合理的と考えられる水準を設定し判断

and

【講座共通の要件】

- iv) **「就職等のパフォーマンス」**
→ 直近実績ベースの資格試験受験・合格率、就職・在職率等が一定水準(課程類型共通)以上かで判断

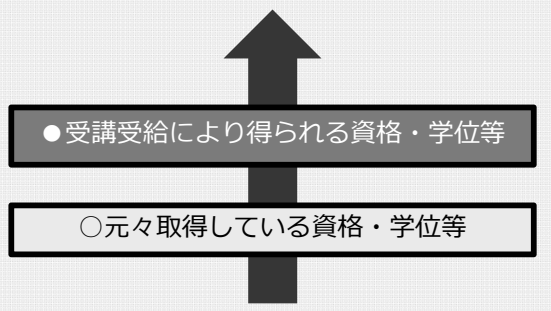
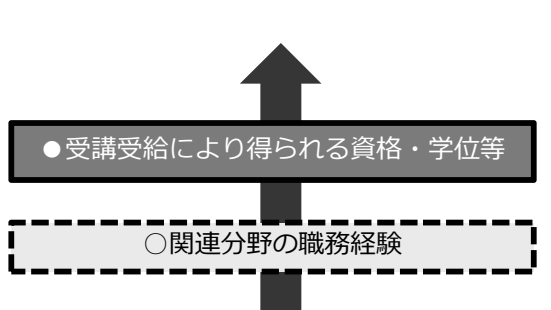
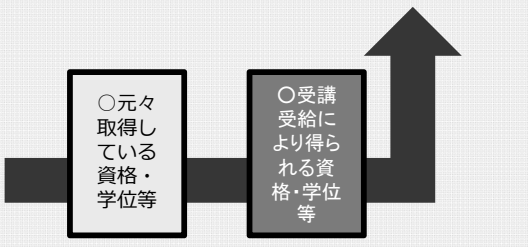
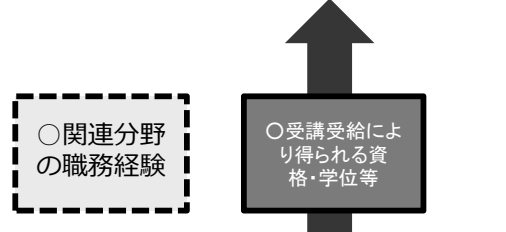
専門実践教育訓練給付の対象となる教育訓練の課程類型ごとの考え方

専門実践教育訓練給付の対象となる訓練は以下の3つをともに満たすものであることが必要

- 「国家資格、特に高い成長性が期待される民間資格取得（といった、労働市場における価値の高さが客観的に把握可能な物差し）に直結」又は「質（専門性・実践性）を国が保証する仕組みが具備」された教育訓練であること
- こうした課程ごとの教育訓練の目的・受講生の属性に応じた、一定の習得能力量(代理指標の期間・時間数)を備える訓練であること
- 講座ごとに見た場合、(資格取得を目指す課程の場合) 資格試験受験・合格率、就職・在職率が一定の水準に達していること

	価値の高い資格取得 直結	教育訓練の質（専門性・実践性）の保証の仕組み	受講者属性	訓練期間・時間の長さ (≒習得能力量)	資格取得、就職の パフォーマンス
業務・名称 独占課程の 養成課程	就職と結びつきの強い業務独占・名称独占資格を高い確率で取得できる			1年以上2年以内 (資格取得に繋がるものは3年以内)	(資格取得を目指す課程の場合) 資格試験受験・合格率が全体平均以上、就職・在職率が80%以上
職業実践 専門課程		教育課程の編成、演習・実習、教員研修、学校評価、情報公開等を企業と連携して実施すること等について、文部科学大臣認定		2年	
専門職学位 課程		○必要専任教員中の3割が実務家教員 ○事例研究や現地調査を中心に双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等を授業の基本とする ○文部科学大臣の設置認可		1年以上2年以内 (資格取得に繋がるものは3年以内)	
職業実践力 育成 プログラム		○インターンシップや課題発見・解決型学修等、実践的な授業が半分以上を占めること ○教育課程の編成や学校評価を企業と連携して実施等について、文部科学大臣認定		120時間以上／1年以上2年以内	
高度IT資格 取得講座	就業者増が見込まれるIT分野で高く評価される高度資格を取得できる			120時間以上	
			ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	
第四次産業 革命スキル 習得講座		実習・実技・演習又は発表などが含まれる実践的な講座が半分以上を占めること等について経済産業大臣認定（産業界を交えた外部有識者の審査を経る）	ITSSレベル4を目指すITSSレベル3相当の者	30時間以上	13

(参考) 専門実践教育訓練給付制度を活用した中長期的キャリア形成の主な類型

I 類型	II 概念図	III 受講課程・資格類型、受講者属性の例
① 垂直構造にある上位資格取得による「職務・能力のレベルアップ型a」		○准看護師資格で非正規雇用就業 →第1類型「看護師」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○看護師資格で就業 →第4類型「看護師特定行為研修」「認定看護管理者教育課程」受講：課程修了し管理者登用 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規雇用就業 →第1類型「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職（登用）
② 新たな資格学位取得による「職務・能力のレベルアップ型b」		○設計事務所の補助スタッフとして非正規就業 →第1類型「建築士」受講：資格取得し正社員就職（登用） ○企業の企画部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MBA」受講：学位を取得し、マネージャー昇進 ○企業の技術部門スタッフとして正社員就業 →第3類型「MOT」受講：学位を取得し、シニアスタッフに昇進 ○プログラマーとして非正規雇用で就業 →第5類型「オラクルマスターGold」受講：資格取得し正社員就職（登用）
③ 関連資格等取得による「職務・能力の幅拡大型」		○看護師として病院に就業 →第1類型「保健師」受講：資格を取得し、企業（保健室勤務）に再就職 ○ホームヘルパー資格で老人福祉施設に非正規就業 →第1類型「作業療法士」「理学療法士」受講：資格取得し専門スタッフとして正社員就職（登用）
④ 異分野の資格・学位取得による「キャリアチェンジ型」		○異業種・職種（例：販売職非正規就業）で就業後、子育てを機に離職 等 →第1類型「看護師」「歯科技工士」「介護福祉士」受講：資格取得し正社員就職

3. 現行の指定基準では指定対象とならない 教育訓練の例

○長期履修生や進学者、留学生等の存在により、就職・在職率80%を満たすことができない課程

講座ごとのパフォーマンスを測定する基準である「就職・在職率」について、現行では、「『入講者数』に占める、**（修了後の）就職・在職者数の割合**」が8割以上であることを指定の要件としているが、以下のような講座については、訓練の質にかかわらず、就職・在職率8割を超えることが困難。

○入講者に長期履修生等が多数含まれる課程

長期履修制度・・・在職中であり時間の確保が困難などの事情がある場合に、修了までの期間を長期に設定して履修する制度

○上位・関連資格や、より高度なスキルの取得のための課程が存在し、就職せずに進学する学生が多いこと等により、相対的に就職・在職者の割合が少なくなる課程

（例）第1類型 栄養士養成課程：就職後に調理業務を兼務することが多いこと等から、卒業する学生の一定割合が、調理師養成課程に進学
第2類型 一部の学科において、2年課程では時間の制約上教育できない専門職としての高度知識・技術を習得するため、上位課程を別途開講しており、卒業する学生の一定割合が上位課程に進学

○実務経験等との組み合わせにより、業務独占・名称独占資格の取得や受験資格の取得、試験の一部免除につながる課程（条件付き養成課程）

現行では、業務独占・名称独占資格の養成課程と言える教育訓練であっても、以下のように、**実務経験等、条件付きで養成課程としての効力を持つものについては、第一類型の指定の対象としていない。**

（例）介護福祉士実務者研修・・・「**3年間の実務経験**」＋養成課程の修了 → 介護福祉士試験受験資格取得

○定時制であることにより、4年間の通学を要する養成課程

看護師等、医療系の資格の養成課程については法令上の最短期間が3年とされている場合が多く、これらの養成課程を定時制で開講（土日や夜間を中心に開講）する場合、4年間の通学を要する場合が多数。

→**実質的には「最短の課程」と言えるが、4年間の課程であることから、現行の指定基準では対象外。**

（例）看護師：昼間開講・・・最短3年 定時制であり、4年の通学を要する養成課程：7講座
理学療法士・・・昼間開講・・・最短3年 定時制であり、4年の通学を要する養成課程：27講座
ほか、診療放射線技師、臨床検査技師等も該当。

參考資料

教育訓練給付制度の概要

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「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	専門実践教育訓練給付（平成26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＞	一般教育訓練給付（平成10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 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。	○ 受講費用の 20% （上限 年間10万円 ）を受講修了後に支給。
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2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	2,133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 〕	10,928講座（平成29年10月時点）
受給者数	9,622人（平成28年度実績）／15,489人（制度開始～平成28年度）	111,790人（平成28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①～⑥の類型のいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）かつ、類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。 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 （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】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ② 専門学校の職業実践専門課程（商業実務、経理・簿記等） 【2年】 就職・在職率の実績が一定以上 ③ 専門職大学院（MBA等） 【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 職業実践力育成プログラム（子育て女性のリカレント課程等） （*平成28年4月から適用） 【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】 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 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 （*平成28年10月から適用） 【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）かつ期間が2年以内】 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座（*平成30年4月から適用） 【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	次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。 ① 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 ② ①に準じ、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（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） ※ ただし、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。 指定講座例 ○ 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（介護職員初任者研修等） ○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等） ○ 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）
【教育訓練支援給付金】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、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（平成33年度末までの暫定措置）。		

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

「働き方改革」に向けた専門実践教育訓練給付対象講座の拡充について

平成29年1月24日
第100回労働政策審議会職業能力開発分科会資料をもとに作成

今般の「働き方改革」実現のため、働く方の自発的な職業能力開発の強力な支援として、教育訓練給付の給付率の引き上げ・利便性の向上等の制度改革に併せ、その効果を最大化できるよう、対象講座の拡充を行うこととする。

【参考】教育訓練給付に係る制度改革

- ・ 専門実践教育訓練給付の給付率・上限額引き上げ（6割→7割、48万円→56万円）、支給要件緩和（支給要件期間を10年→3年）
- ・ 教育訓練支援給付金の支給額の引き上げ（基本手当の5割→8割）、暫定措置の延長（平成33年度末まで）
- ・ 専門実践教育訓練給付・一般教育訓練給付ともに、出産・育児等による場合は、離職後4年以内→20年以内まで受給可能に

課題

○産業競争力強化・生産性向上に資する分野における人材育成ニーズへの対応

- ・ 第四次産業革命を支える人材に求められる「高度IT分野」等のスキルを専門実践教育訓練を活用し習得できるようにすることが産業競争力強化・生産性向上の観点からも、雇用の促進・安定の観点からも重要。

○非正規雇用の若者・子育て女性等の再就職やキャリアアップのための講座の拡充

- ・ 非正規雇用の若者、子育て中の女性等のキャリアアップに資すると考えられる教育訓練受講機会の偏り・量的制約
- ・ 育児・介護等のために自宅を離れにくい者に対し、通学の不要なe-ラーニングの講座により、多様で質の高い教育訓練の機会を提供することが必要。

○講座の地域偏在

- ・ 地方部における指定講座数・バリエーション、ひいては受講機会の限定

当面の対応策

平成29年4月告示改正（平成29年10月から適用）

①高度IT技術等に関する講座の拡充

* ITSSレベル4以上の資格取得を目標とした講座に限り時間数の下限を30時間に緩和

- 情報処理安全確保支援士資格（平成29年4月より国家資格試験実施予定）、プロジェクトマネージャ資格等、特に高度なIT資格の取得を目標とし、受講者が既に一定の高い能力レベルにあることを前提とした講座に限り、例外的に短時間の講座を含め指定対象とすることで、労働市場ニーズの高い高度IT人材の育成を推進。
- 「高度IT分野をはじめとする産業界のニーズの特に高い分野における、産業所管省庁による認定を受けた職業実践性の高い講座」について、産業所管省庁による制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象にすることを検討。

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

* 「第四次産業革命スキル習得講座」として

②子育て女性等のリカレント講座の拡充

- ・ 出産・育児等のためキャリアを中断した女性の職場復帰・キャリアアップに資する短期間の講座を拡充。
- ・ 子育て女性等の職場復帰・キャリアアップにつながる多様な講座を新規開発し、その成果を全国に普及。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

③e-ラーニング講座等の拡充

- IT技術を用いた適切な方法により受講者の本人確認を行うことを要件として、通学の不要なe-ラーニングの講座も、指定対象とする（一般教育訓練も同様）。
- ・ 子育て女性や非正規雇用の在職者等にとって受講しやすい、土日・夜間講座の開講を促進。



○ 上記のほか、資格制度の創設・設定に伴い、課程類型①に該当することとなったものとして、キャリアコンサルタント資格（平成28年4月1日より名称独占の国家資格化）の養成課程（職業能力開発促進法に基づき厚労大臣が認定）が専門実践教育訓練給付の対象となることを明確化。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

さらに、今後、以下の事項について、文科省の検討等を踏まえ、具体化を図る計画。

○ 文科省にて創設を予定している「**新たな高等教育機関**」（平成29年通常国会に関連法案を提出・成立）について、制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象講座とすることを検討。

○ 文科省有識者会議における、職業実践専門課程等の専門学校における社会人の学び直しに関する議論を踏まえ、必要な措置を講じることを検討。