

# 教育訓練給付制度の改正について

2025年4月以降、法改正により雇用保険の基本手当（失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合に給付制限が解除されます。

## はじめに

2025年4月以降、法改正により雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合、給付制限が解除されます。これにより、求職者がより柔軟にスキルアップを図りながら、経済的な支援を受けることが可能になります。以下、改正の詳細や企業・労働者への影響を解説します。

## 教育訓練給付制度とは

教育訓練給付制度は、働く人のスキルアップを支援し、キャリア形成を促進するための雇用保険の制度です。一定の要件を満たした**雇用保険の被保険者**または**離職者**が、厚生労働省の指定する教育訓練を受講した場合、受講料の一部が給付金として支給されます。

教育訓練給付には以下の3種類があり、それぞれの給付率、上限は以下のとおりです。

種類	給付率	上限
一般教育訓練給付	20%	10万円
特定一般教育訓練給付	最大50%	25万円
専門実践教育訓練給付	最大80%	64万円/年

なお、それぞれの教育訓練給付の対象訓練の違いは以下のとおりです。

種類	対象訓練の例
一般教育訓練給付	情報系、事務系、語学系、技能系など幅広い講習
特定一般教育訓練給付	宅地建物取引士、フォークリフト運転技能講習、介護支援専門員等
専門実践教育訓練給付	看護師、介護福祉士、美容師、保育士、柔道整復師などの業務独占資格等

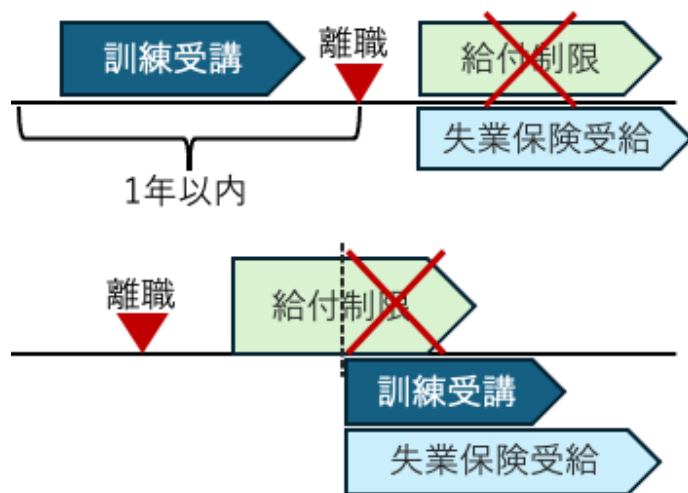
近年のリスキング需要の影響で、対象訓練、給付額ともに充実しています。

## 給付制限とは

給付制限とは、基本手当を受け取るまでの「おあずけ期間」のようなもので、自己都合離職の場合に1ヶ月～3ヶ月設定されるものです。解雇などの理由の場合には給付制限はありません。

## 法改正の内容

これまで、基本手当を受給しながら教育訓練を受ける場合、原則として給付制限がありました。今回の改正により、教育訓練を受ける（または離職日前1年以内に受けた）求職者は、給付制限なしで基本手当を受給できるようになります。



## 企業の対応

企業側としては、在職中の雇用保険被保険者に対して教育訓練を奨励するとよいでしょう。被雇用者の傾向として、一般的な情報として伝えるよりも、個別に具体的な訓練を示して「あなたは雇用保険の加入期間の要件を満たしているから〇〇の講座に通って見たらどうですか？教育訓練給付も受けられるし、資格取得によって資格手当〇〇円がつくようになる※からメリットがあります」などと伝えるとよいでしょう。

※資格手当がある場合