

経営相談 Q & A

「教育訓練休暇給付金」制度が施行されました

Q

当社は従業員 30 名を雇用する製造業です。最近、従業員の教育・訓練に関連する給付金制度が施行されたと聞きました。弊社の従業員がこの給付金の活用を希望した際に備え、制度の目的や概要、事業者・労働者が留意すべき点を把握しておきたいと考えています。詳細な内容を教えてください。

A

お問い合わせの給付金は、2025 年 10 月に施行された「教育訓練休暇給付金」です。

本制度は、従業員が通常の業務から離れて体系的な教育訓練に専念する場合に、経済的な支援を行うことを目的とし、従業員の主体的な能力開発を促進し、企業の持続的な成長につなげることを狙いとしています。以下に、その目的や概要、事業者・労働者が留意すべき点を整理します。

1. はじめに

「教育訓練休暇給付金」制度は、雇用保険の一般被保険者が在職のまま一定期間仕事を離れ、教育訓練に専念する場合に給付金を支給する仕組みです。従来の教育訓練給付制度が勤務を継続しながら夜間や休日に学習することを前提としていたのに対し、本制度はまとまった休暇を取得し、生活の安定を確保しながら学習に集中できる点に大きな特色を有しています。

2. 制度創設の背景と目的

近年、デジタル化やグリーントランスフォーメーションの進展、グローバル市場の競争激化により、労働者に新たなスキルや知識が求められる局面が増加しています。こうした変化に対応するためには、労働者が継続的に能力開発を行うことが不可欠ですが、現行の教育訓練給付制度は勤務と両立する学習形態を想定しており、十分な時間を確保できないことから受講を断念するケースが少なくありませんでした。この課題を解消するため、政

府は雇用保険制度を活用し、労働者が離職することなく教育訓練に専念できる仕組みとして教育訓練休暇給付金を創設しました。

3. 制度の概要

【対象者】

雇用保険の一般被保険者^(※)で、休暇開始前 2 年間に通算 12 か月以上の被保険者期間を有し、さらに通算 5 年以上の加入歴を持つことが要件。

(※) 高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者は対象外。

【支給対象となる休暇】(①～③をすべて満たす必要あり)

①就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇、②労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する 30 日以上は無給の休暇、③大学・大学院・専修学校などで教育訓練を受講する場合。厚生労働大臣が指定する講座、語学留学や海外大学院進学なども職業に資する内容であれば対象。

【給付日数】

雇用保険の加入期間に応じて 90 日～150 日

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

【給付額】

離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額。

〈支給額のイメージ〉

額面月収	給付月額
250,000 円	約 170,000 円
350,000 円	約 195,000 円
450,000 円	約 225,000 円

実際の給付額は、収入、年齢等によって異なる

【注意点】

休暇中の出勤日・有給休暇取得日・副業収入発生日は対象外。給付期間は休暇開始から1年以内で、分割取得も可能。

4. 事業者・労働者に求められる対応

(1) 事業者求められる対応

事業者求められる第一の対応は、教育訓練休暇制度を就業規則や労使協定に明記し、制度として社内に整備することです。制度が整っていないければ、労働者は給付金の申請を行うことができません。

また、労働者が教育訓練休暇を申請する際には、事業主の承認が必要となります。その際に判断基準や手続きの流れを明確にしておくことで、申請に伴う混乱を防止できます。

さらに、長期休暇は業務体制への影響も大きいいため、代替要員の確保や業務分担の見直しが課題となります。しかし、従業員がスキルアップを果たして復職することは、企業にとって中長期的に人材力を強化する契機となります。

(2) 労働者に求められる対応

労働者にも、制度を円滑に活用するために一定の準備が求められます。

第一に、制度利用の前提として、自身の雇用保険加入歴や被保険者期間が要件を満たしているかを確認する必要があります。

次に、受講を希望する教育訓練が対象に含まれるかを事前に調査し、必要に応じて厚生労働省やハローワークの情報を確認することが重要です。

さらに、教育訓練休暇の取得には事業主の承認が不可欠で

あるため、取得希望時期や期間、訓練の内容について事前に説明し、職場の業務調整に配慮する姿勢が求められます。特に中小企業においては人員体制への影響が大きいため、労使間の十分な協議が必要です。

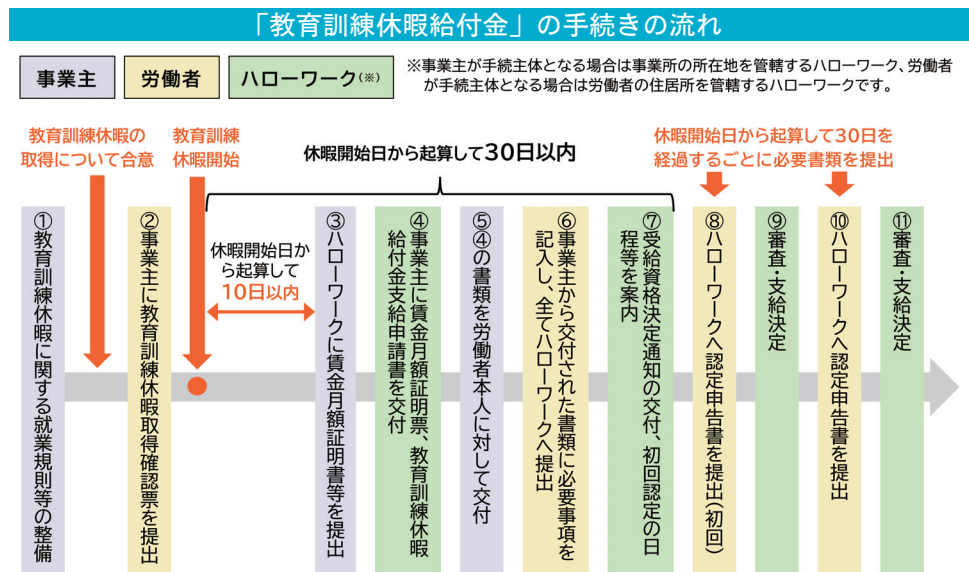
5. 手続きの流れ

給付金の受給手続きは主に労働者自身が行うこととなります。休暇開始前の申請や、取得期間中の定期的な実績報告を怠ると給付が受けられない場合があるため、申請スケジュールを自己管理する責任があります。

教育訓練休暇給付金を受給する際の基本的な手続きの流れは以下の図のとおりであり、図中の①③⑤は事業主が、②⑥⑧⑩は労働者が手続きを行います。

6. おわりに

教育訓練休暇給付金は、従業員の成長を企業が後押しするための有効な制度であり、従業員のキャリア形成と企業の競争力向上の双方に役立つ制度です。中小企業にとっては、制度の活用は人材育成コストの軽減にもつながります。そのため、就業規則や労務管理体制を整えたうえで、従業員の希望を尊重し、積極的な利用を検討されることをおすすめします。(丸尾尚史)



資料：「教育訓練休暇給付金のご案内」(厚生労働省)