

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

バックナンバー
はこちらから ▶

テーマ：教育訓練休暇給付金

急速なデジタル化や AI の進展により、企業と個人に求められるスキルは大きく変化しています。社会構造の変化とリスクリングの重要性の高まりを背景に、2025 年 10 月から厚生労働省によるリスクリングを後押しする新制度「教育訓練休暇給付金」が開始されました。

制度の概要

労働者が就業規則等に規定された休暇制度に基づき自発的に 30 日以上は無給休暇を取得し、厚労省指定の教育訓練を受講する場合に、賃金の一定割合を支給して生活費を保障する制度です。

支給対象者	雇用保険の一般被保険者で、休暇開始前 2 年間に 12 か月以上の被保険者期間があり、休暇開始前に 5 年以上の通算加入期間があること（失業給付や育児休業給付金等を受給したことがあると、通算できない期間が生じる場合がある）
受給期間	休暇開始から 1 年間（受給期間と所定給付日数の範囲内であれば分割取得も可能）
給付日額	雇用保険の失業手当と同水準で、休暇開始日前 6 か月の賃金日額に応じて算定
給付日数	雇用保険の加入期間に応じて 90 日～最大 150 日

手続きの流れ

- ・ 事業主による就業規則等の制度整備
- ・ 事業主は労働者からの取得申出を受け、休暇開始日から 10 日以内にハローワークへ必要書類を提出
- ・ ハローワークから事業主に交付された書類を労働者に交付
- ・ 交付を受けた労働者は自身で必要事項を記載の上、居所を管轄するハローワークに提出
- ・ 受給資格決定の通知および初回認定日を通知された後は 30 日ごとに労働者がハローワークに認定申告書等を提出（給付金はハローワークから労働者に直接支給）

制度利用にあたっての注意事項

まず、事業主側では、解雇や雇止めを予定している労働者に休暇を取得させることはできませんので注意が必要です。虚偽の届出は罰則の対象となります。

一方、労働者側では、休暇を取得すると休暇終了後一定期間は失業給付などの受給ができません。また、副業で収入がある場合も対象外となります。さらに、教育訓練が 1 年以上に及ぶ場合や分割取得で給付日数が残っていても、初回休暇開始日から 1 年を過ぎると支給が受けられなくなります。不正受給が発覚した場合は罰則もあります。

企業にとって就業規則の整備や代替要員の確保等、本制度の実施にはハードルが高く感じられるかもしれませんが、しかしながら本制度には、人材育成コストを抑えながらスキル強化を促進できるメリットがあり、離職防止やモチベーション向上にもつながります。社員にとっても、生活費の心配なく学び、離職せずにキャリアアップを図れる安心感があります。制度をうまく活用すれば、労使双方にとって大きな価値を生む仕組みとなる可能性があります。

もう少し補足！

教育訓練休暇を導入する際には、職業訓練等の実施を支援する目的で既に存在する「人材開発支援助成金」を利用することができます。また、教育訓練休暇給付金自体は労働者の自発的な休暇が要件ですが、業務命令で教育訓練を受講させる場合でも、この助成金を活用できるケースがあります。

参考：厚生労働省『人材開発支援助成金 人への投資促進コース のご案内（詳細版）』，

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001514282.pdf>, 2026 年 1 月 20 日取得