

社会保険労務士法人WILLニュース。【2025年10月開始】教育訓練休暇給付金が創設されました。



近年、働き方改革やAIをはじめとするデジタル技術の進展などにより、企業や従業員を取り巻く環境は大きく変化しています。国は、こうした環境変化に対応するため、「リスキリング、リカレント教育（従業員の学び、学び直し）」の取り組みを進めています。

その一環として、2025年10月に「教育訓練休暇給付金」が創設されました。この給付金は、従業員が離職することなく教育訓練に専念するための休暇を取得した場合に支給されるものです。

今回の記事では、教育訓練休暇給付金の概要や、申請前に企業が対応すべきことを解説します。

教育訓練休暇給付の活用効果と、教育訓練給付との違い

これまで「教育訓練給付金」により、従業員が自費で講座を受講する場合の費用補助が行われてきました。しかし、「訓練期間中の経済面の不安」や「受講時間の確保の難しさ」により、学び・学び直しをしたい人が機会を失っている点が課題となっていました。この課題を解決するため、新たな制度として「教育訓練休暇給付金」が創設されました。

これにより、従業員がスキルアップやキャリア形成のための教育訓練を受けやすい環境になることが期待されます。

【教育訓練休暇給付金の活用効果】

教育訓練休暇給付金の活用は、以下のようなメリットや効果があります。

(1) 従業員側のメリット

- ・ 休暇期間中の生活費が一部保障され、不安なく学べる
- ・ 学ぶ時間を確保でき、教育訓練に専念できる
- ・ スキルアップやキャリア形成につながる など

(2) 企業側のメリット

- ・ 従業員のスキルアップによる生産性の向上
- ・ 従業員の学ぶ意欲の向上によるモチベーションアップ
- ・ 国の制度の活用による、人材育成コストの抑制
- ・ 雇用の安定 など

【教育訓練給付金との違い】

「教育訓練給付金」と「教育訓練休暇給付金」は、どちらも主体的にスキルアップやキャリア形成に取り組もうとする従業員を支援するという共通点があります。

一方で、2つの給付金には、対象者、目的、給付額などに明確な違いがあります。たとえば、教育訓練給付金は「受講費用」を支援するものであるのに対し、教育訓練休暇給付金は「時間と生活費」を支援する制度です。

それぞれの支給要件を満たしている場合、両方の給付金を併用することで、「時間と費用」の両面から従業員の学び直しを後押しする仕組みが整います。

比較項目	教育訓練給付金	教育訓練休暇給付金
対象者	雇用保険の被保険者 または 被保険者であった者（離職者）	雇用保険の一般被保険者 (在職中の者のみ)
目的	入学料や受講料などの費用の一部を助成して、雇用の安定と就職の促進を図る	離職することなく教育訓練に専念するための休暇を取得できるよう、訓練・休暇期間中の生活費を保障する
給付額	受講費用の20%～80%を支給	休暇取得日について、基本手当 (いわゆる失業手当)と同じ日額を支給

教育訓練休暇給付金の概要

1 支給対象者

教育訓練休暇給付金の対象者は、以下の①②をいずれも満たす雇用保険の一般被保険者です。

①教育訓練休暇開始前の2年間に12か月以上の被保険者期間がある

被保険者期間とは、被保険者であった期間のうち、賃金支払基礎日数が原則11日以上ある月を1か月として計算します。ただし、賃金支払基礎日数11以上の月が2年間で12か月に満たない場合は、80時間以上の賃金支払基礎日数がある月を1か月として計算できます。

なお、教育訓練休暇開始前の2年間に、疾病、負傷等やむを得ない理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合、最長2年間を加算することができます（合計で最長4年間）。

②教育訓練休暇開始前に5年以上、雇用保険に加入していた期間がある

教育訓練休暇開始日の前日において、雇用保険に加入していた期間が5年以上あることが必要です。

この期間は、教育訓練休暇開始日の前日まで引き続いて同じ事業主に一般被保険者として雇用された期間をいいます。ただし、途中で離職している場合でも、離職期間が1年以内であれば離職前後の被保険者であった期間を通算することができます。

【被保険者であった期間から除く期間】

上記①②のいずれにおいても、以下の期間は休暇開始前の被保険者であった期間から除きます。（※）

- ・現在の被保険者資格の取得前に、失業手当や特例一時金の受給資格の決定を受けたことがある場合、その受給資格にかかる離職日以前における被保険者であった期間
- ・過去に教育訓練休暇給付金の支給を受けたことがある場合、受給資格の要件となった被保険者期間 など

※このほか、①②それぞれの要件ごとに、「被保険者であった期間」から除く期間が定められています。

2 受給期間

教育訓練休暇給付金を受給できる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して1年間です。この期間内のうち、教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。ただし、1年を超える教育訓練休暇を取得する場合、所定給付日数が残っていたとしても、1年を超えて給付金の支給は受けられません。

3 給付日数

給付日数は以下のように雇用保険の加入期間に応じて異なります。この加入期間は、「1」の②の期間のことです。

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

4 給付日額

給付日額は、失業手当の決定方法と同様です。原則として教育訓練休暇開始前6か月の賃金日額（6か月の賃金総額÷180）に基づいて算定されます（年齢等によっても変動）。

なお、教育訓練休暇給付金は、この給付日額に休暇日数を乗じた額が支給されます。

厚生労働省では、教育訓練休暇給付金の試算ツールを公開しています。「教育訓練休暇開始日の前日の年齢」と「額面月収」を入力することで簡単に支給額の試算ができます。参考にしてください。

参考・ダウンロード | [厚生労働省『教育訓練休暇給付金シミュレーター』](#) (Excel)

5 支給対象となる休暇

従業員が教育訓練休暇給付金を受給するためには、あらかじめ、企業が教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇制度を設計・導入する必要があります。

以下①～③の要件をすべて満たす休暇制度の導入を検討します。

①就業規則や労働協約に規定された休暇制度であること

就業規則や労働協約（以下、就業規則等）に定めた休暇であることが必要です。

②従業員の自発的な取得希望により会社が承認した休暇であり、連続30日以上は無給休暇であること

企業からの業務命令によって取得した休暇は対象外です。あくまで、従業員が自ら取得を希望したうえで企業が承認した休暇でなければなりません。また、連続して30日以上は無給休暇であることも必要です。

③以下の教育訓練等を受けるための休暇であること

- ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校または各種学校が提供する教育訓練
- ・教育訓練給付金の指定講座を持つ法人などが提供する教育訓練
- ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの
（例：司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得 など）

【注意点】

解雇や雇止めを予定している従業員に対して、教育訓練休暇給付金の支給対象となる教育訓練休暇を取得させることはできません。虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象となる可能性があります。また、教育訓練休暇を取得した従業員を解雇や雇止めにすると、一定期間、雇用関係助成金を受給できなくなる場合があるため、注意が必要です。

社内における事前準備

1 就業規則の整備

教育訓練休暇給付金を活用するためには、教育訓練休暇制度が就業規則等に規定されていることが前提となります（休暇の名称は、「教育訓練休暇」に限られません）。

そのため、就業規則等に教育訓練休暇制度が存在しない場合は、教育訓練休暇制度の導入が必要です。また、すでに教育訓練休暇制度があるものの教育訓練休暇給付金の要件を満たす内容となっていない場合は、制度内容の見直しを行います。

以下の厚生労働省のパンフレットには、就業規則の規定例が公開されています。参考にしてください。

参考 | [厚生労働省『教育訓練休暇給付金のご案内』P9](#)

なお、就業規則等に定めた教育訓練休暇が、教育訓練休暇給付金の支給対象となる内容であるか事前にハローワークに相談することもできます（教育訓練休暇が開始される前までに相談）。

就業規則の変更後は、従業員代表の意見を聴取したうえで、労働基準監督署へ届出を行います。就業規則の作成・届出義務のない従業員数10人未満の事業場は、就業規則が適切な手続きで定められ、従業員に周知されていることの証明が必要です。

【実施の順番】

教育訓練休暇給付金の支給対象となるためには、以下（1）～（3）が記載の順になるよう実施する必要があります。

- （1）従業員に対する就業規則の周知日、就業規則について労働基準監督署への届出日**
- （2）就業規則の施行日（または改定日）**
- （3）教育訓練休暇の開始日**

2 社内周知

教育訓練休暇制度を導入（または制度内容を変更）する場合、休暇制度の内容や運用方法等を全従業員に対して周知します。このとき、教育訓練休暇給付金の説明も合わせて行うとスムーズです。

（周知方法 例）

- ・社内メール
- ・ポータルサイトや社内掲示板への掲載
- ・部署ごとのミーティング
- ・全従業員向け説明会
- ・社内報やニュースレターでの記事掲載 など

教育訓練休暇給付金の活用は、以下のとおり他の給付金等に影響があるため従業員の理解を要します。労務担当者は要望があれば個別説明も行うなど、必要に応じてフォローできる体制を整えておくことをおすすめします。特に、失業手当等にも影響が生じる可能性があることを理解したうえで教育訓練休暇給付金の受給を検討することが重要です。以下の図を参考にして、従業員に十分説明しておくことをおすすめします。

他の給付金等との関係

<教育訓練休暇給付金の受給後>

教育訓練休暇給付金を受給した場合、「教育訓練休暇開始日より前の被保険者期間や雇用保険に加入していた期間」はリセットされ、通算できなくなります。そのため、失業手当等の求職者給付は原則として一定期間受給できないことに注意してください。

ただし、以下の期間については通算することができます。

- ・育児休業等給付、介護休業給付にかかるみなし被保険者期間
- ・教育訓練給付金にかかる支給要件期間

<他の休暇や休業を取得した日>

教育訓練以外を目的とする休暇や休業（産前産後休業や育児休業、介護休業、病気休暇、有給休暇など）を教育訓練休暇の期間内に取得している日は、給付金や手当金、給与の支給有無にかかわらず、その日の教育訓練休暇給付金は支給されません。

<過去に他の給付金を受給した場合等>

過去、失業手当等の受給資格決定を受けたり、育児休業給付金や出生時育児休業給付金、教育訓練休暇給付金を受給した場合、雇用保険の加入者期間として通算できない期間が生じる可能性があります。そのため、教育訓練休暇給付金の受給資格に影響する可能性があります。

厚生労働省から、教育訓練休暇給付金のリーフレットが公開されています。従業員への説明には「労働者向け」を、労務担当者が参考にする場合は「事業主向け」をご活用ください。

参考 | [厚生労働省『労働者向け 教育訓練休暇給付金のご案内（簡略版）』](#)

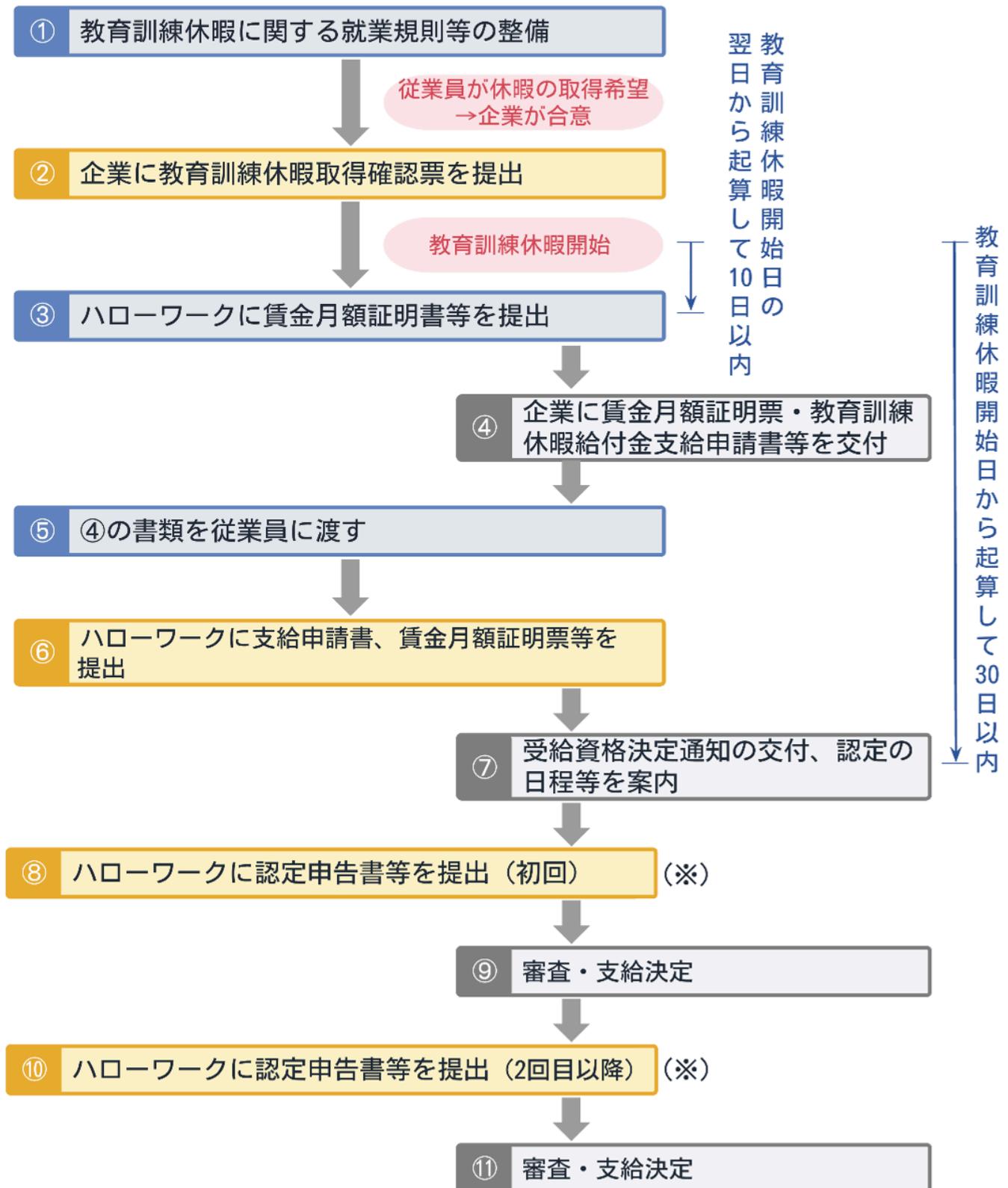
参考 | [厚生労働省『事業主向け 教育訓練休暇給付金のご案内（簡略版）』](#)

教育訓練休暇給付金の支給申請手続きの流れ

教育訓練休暇給付金の申請手続きは、以下のような流れになります。

支給までの大まかな流れ

〔対応： 企業 従業員 ハローワーク〕



※認定申告書は休暇開始日から起算して30日ごとに提出

【書類の提出先】

教育訓練休暇給付金におけるハローワークへの提出書類は、企業が提出する書類と従業員自身が提出する書類があります。提出するハローワークが異なる場合もあることに留意してください。

企業が提出する書類（上図③）の提出先：事業所所在地を管轄するハローワーク

従業員が提出する書類（上図⑥⑧⑩）の提出先：従業員の住所または居所を管轄するハローワ

ーク

(従業員は、認定申告書を休暇開始日から起算して30日を経過するごとに提出します。)

なお、ハローワークへ提出する各種様式は、以下のサイトからダウンロードできます。

参考 | [厚生労働省『教育訓練休暇給付金』](#)

おわりに

教育訓練休暇給付金は、休暇中の収入を補填することにより従業員のリスキリングやリカレント教育のハードルを下げ、働きながら学ぶことを支援するものです。働きながら学びたいと考える従業員が支援を受けられれば、学びへの意欲が保たれ、その結果、企業の人材育成や生産性向上にもつながります。企業は従業員が積極的に制度を活用できるよう十分に周知することをおすすめします。
