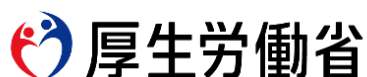


従業員の教育訓練に取り組もうとする事業主の皆さま
教育訓練を受講するために休暇を取得する皆さま

教育訓練休暇給付金のご案内

目次

1. 「教育訓練休暇給付金」の概要	1
2. 「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇	2
3. 「教育訓練休暇給付金」に関する注意事項	3
4. 「教育訓練休暇給付金」の手続の流れ	
4-1 事業主	4
4-2 労働者	5
4-3 提出書類チェックリスト	6
5. 「教育訓練休暇給付金」に関するQ & A	
5-1 事業主	7
5-2 労働者	8
付録	9



「教育訓練休暇給付金」とは

労働者が離職することなく、教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者^(※)が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

※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です。

<教育訓練休暇給付金の活用例>

- ・外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。
- ・IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

1 「教育訓練休暇給付金」の概要

支給対象者 以下の①、②の両方の要件を満たすことが必要です。

① 休暇開始前**2年間に12か月以上**の被保険者期間があること

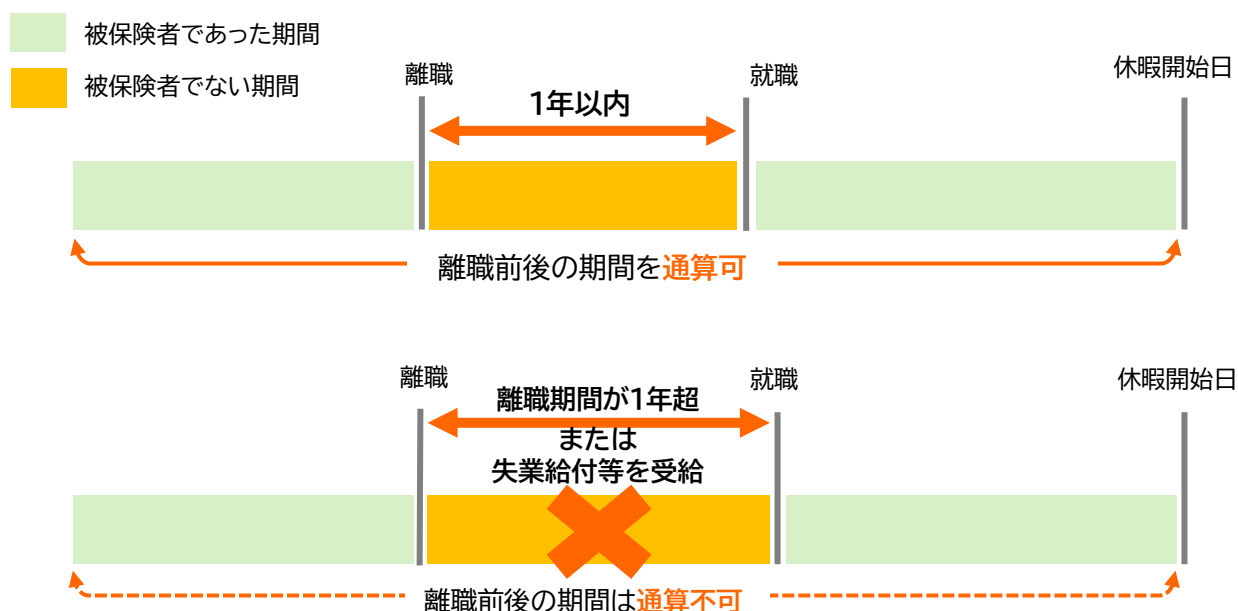
（原則、11日以上賃金支払いの基礎となった日数がある月が算定の対象になります。）

② 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こと^(※)

（過去、基本手当（失業給付）や教育訓練休暇給付金、育児休業給付金、出生時育児休業給付金を受けたことがある場合、通算できない期間が生じる場合があります。）

※離職期間があっても、12か月以内であれば離職前後の期間を通算できます。

（離職期間が12か月以内であっても失業給付等を受給していた場合には通算できませんのでご注意ください。）



受給期間・給付日数・給付日額

○給付を受けることのできる期間(受給期間)は、休暇開始日から起算して1年間であり、受給期間内の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。

(受給期間と所定給付日数の範囲内であれば、教育訓練休暇を複数回に分割して取得した場合であっても、教育訓練休暇給付金の支給を受けられます)

○給付日数は、雇用保険に加入していた期間(p.1の②の期間)に応じて異なります。

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

○給付日額は、原則休暇開始日前6か月の賃金日額に応じて算定されます。

(失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します)

※賃金日額のほか、年齢と雇用保険に加入していた期間によっても変動します。

<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

- ・ 表上の給付月額は、額面月収から便宜的に給付日額を算出し、当該給付日額に30日をかけて計算したものです。
- ・ 実際に支給される額は、収入(教育訓練開始日前の賃金支払状況)、年齢、教育訓練休暇の認定状況等により異なります。

2 「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇

※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

- 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**の**無給の休暇**

教育訓練以外の目的を含む休暇制度に基づく休暇であっても、教育訓練を受講するための休暇であれば該当します。また、事業主や上司からの案内がきっかけであっても、本人の意思で取得を希望する休暇であれば該当します。

※ 収入を伴う就労を行った日、教育訓練休暇とは異なる休暇・休業(有給休暇や育児休業等)を取得した日は教育訓練のための休暇とは認められず、当該日については支給を受けられません。

- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇

- ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
- ・ 教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
- ・ 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
(司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等)

3 「教育訓練休暇給付金」に関する注意事項

事業主に対する注意事項

注意 解雇等を予定している労働者について虚偽の届出を行った場合、罰則の対象となります。

解雇や雇止め等を予定している労働者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認められません。虚偽の届出を行った場合、罰則の対象となる場合があります。また、教育訓練休暇を取得した労働者を解雇等すると、一定期間、雇用関係助成金の支給を受けられなくなる場合がありますので、ご注意ください。

注意 ハローワークから交付された書類は、速やかに対象労働者に交付してください。

4-1・4-2「教育訓練休暇給付金」の手続の流れのとおり、雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）が教育訓練休暇給付金の支給を受けるには、事業主が賃金月額証明書等の必要書類をハローワークに提出いただく必要があります。その後、ハローワークから賃金月額証明票や被保険者が申請を行うための申請書を事業主に交付しますので、事業主は、教育訓練休暇を取得している被保険者に対し、それらの書類を速やかに交付してください。

労働者に対する注意事項

注意 教育訓練休暇給付金を受給した場合、被保険者期間はリセットされます。

教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、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、通算できなくなるため、一定期間は失業給付などの雇用保険制度に基づく給付金を原則受給できません（※）。

※教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合であっても、育児休業等給付及び介護休業給付に係るみなし被保険者期間、教育訓練給付金に係る支給要件期間には影響しないため、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も通算可能です。

注意 受給期間を過ぎた場合、教育訓練休暇給付金の支給は受けられません。

教育訓練休暇給付金の受給期間は、休暇開始日から起算して1年間です。1年以上の教育訓練休暇を取得し、教育訓練を受講する者について、所定給付日数が残っていたとしても、受給期間を過ぎた場合は給付金の支給は受けられません（受給期間中に妊娠、出産、育児、疾病、負傷などの事由が生じた場合、受給期間を延長できる場合がありますので、ハローワークにご相談ください）。



注意 支給申請は正しく行ってください。

偽り、その他不正の行為によって教育訓練休暇給付金を受けたり、受けようとした場合は、教育訓練休暇給付金を受けることができなくなり、不正に受給した金額の返還に加えて返還額の2倍の金額の納付を命じられ、詐欺罪として刑罰に処せられることがあります。

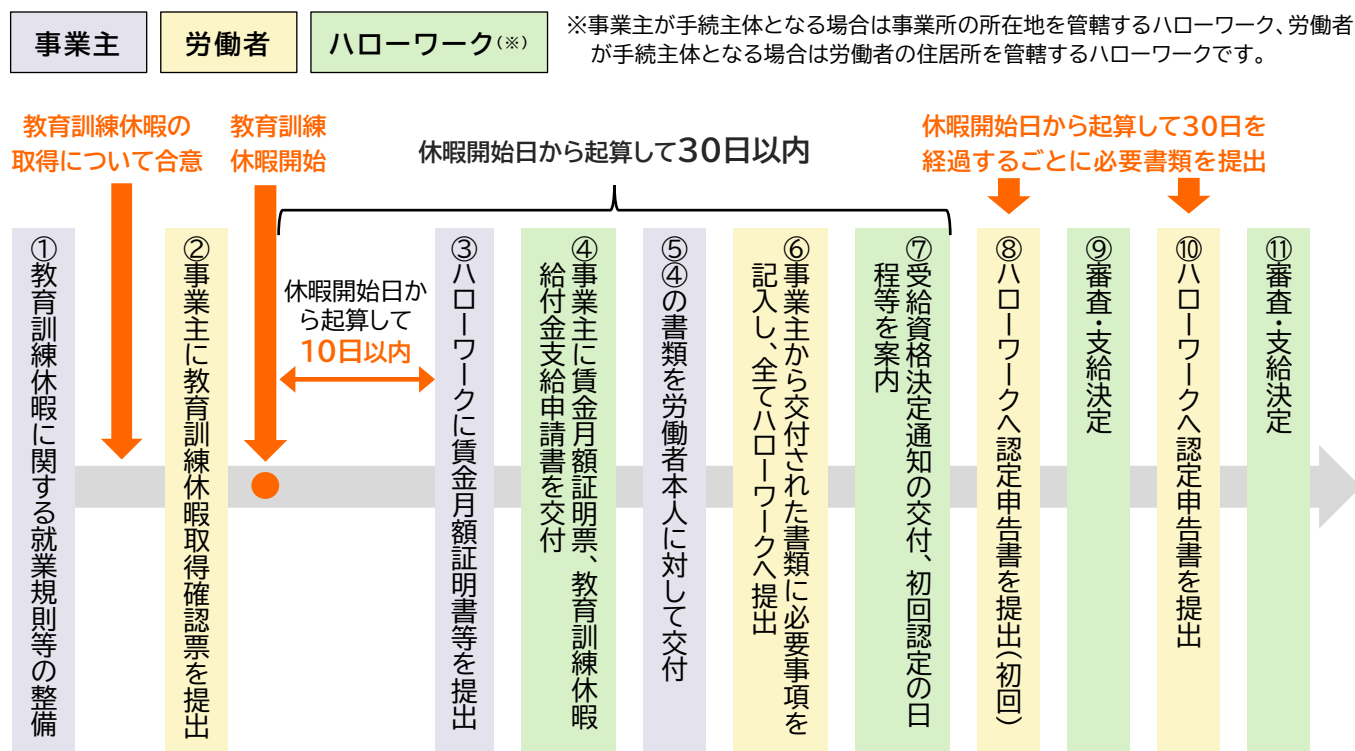
また、不正の行為があるにもかかわらず、ハローワークからの調査・質問に虚偽の陳述をした場合は納付命令の対象となることがあります。

仮に給付を受ける前であっても、不正の事実が認められた場合、休暇開始日前の被保険者であった期間もなかったものとみなされるので、以後一定期間は教育訓練休暇給付金のほか、失業給付など他の給付についても受けることができなくなります。

不審な事案を発見した場合は、最寄りのハローワークに通報・ご相談ください。

4-1 「教育訓練休暇給付金」のの流れ（事業主）

教育訓練休暇給付金を受けるためには、事業主の皆さまのご対応が必要です。
労働者から教育訓練休暇の取得の相談があった場合、下記の内容をご確認ください。



事業主の皆さまに実施していただく事項（数字は表の番号）

① 教育訓練休暇金を就業規則または労働協約等に規定して、そのことを周知します。

就業規則等に定めた休暇制度が要件に合致しているか等、事前に確認したい場合は、対象となる労働者が教育訓練休暇を開始する前にハローワークにご相談いただくことが可能です。

なお、働き方改革推進支援センターにおいて休暇制度などに関する個別相談等を実施しています。

② 労働者から教育訓練休暇の取得について申出があった場合、調整のうえ合意します。合意後、労働者から提出された教育訓練休暇取得確認票に必要事項を記載します。

労働者（雇用保険の一般被保険者）が教育訓練休暇給付金を活用して休暇を取得するには、事業主と労働者との合意が必要です（教育訓練休暇の期間や内容が変更となる場合にも、改めて合意が必要となります）。

③ 教育訓練休暇の取得を開始した労働者について、賃金月額証明書を記載し、事業所を管轄するハローワークに提出してください。

提出書類

- ・教育訓練休暇開始時賃金月額証明書
- ・休暇制度が規定されている就業規則等
- ・対象労働者に係る賃金台帳、出勤簿等の賃金・就労実態が確認できる書類

※ハローワークへの提出書類の詳細は、p.6をご参照ください。

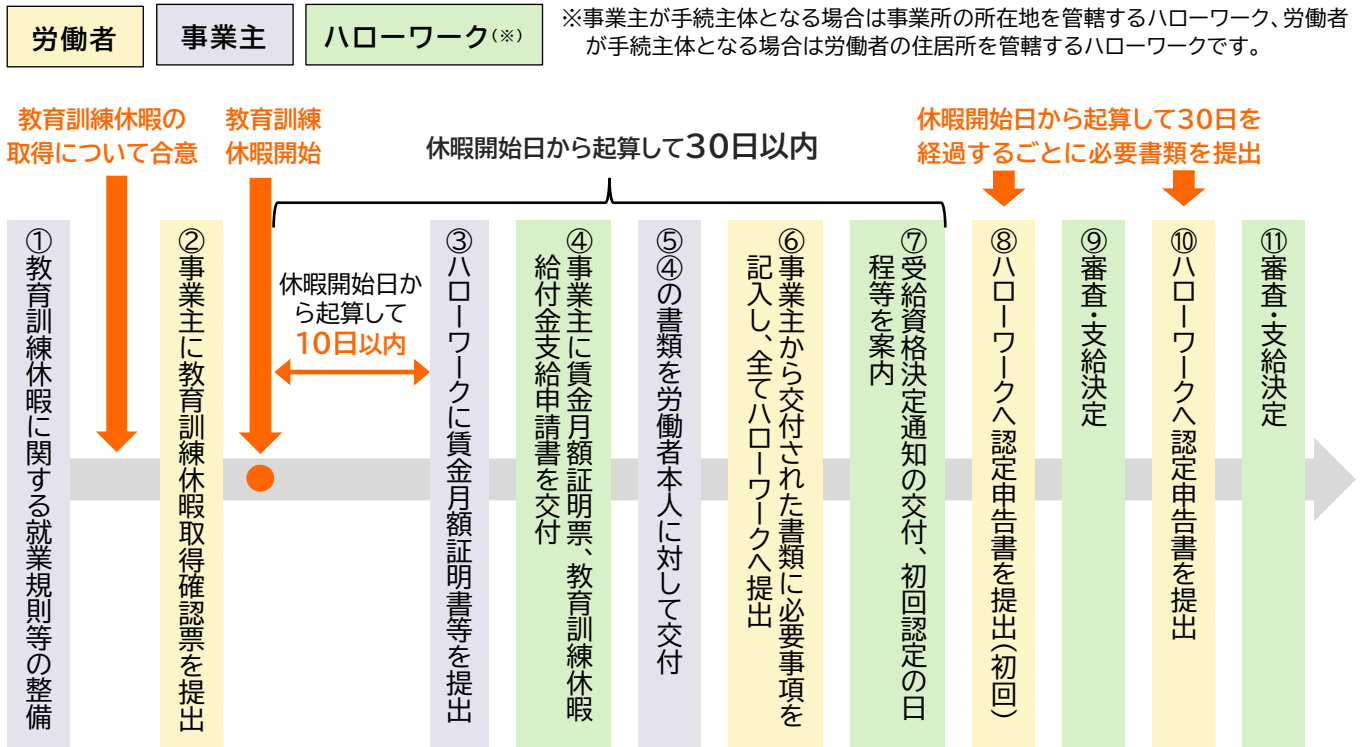
⑤ ハローワークから教育訓練休暇給付金支給申請書、賃金月額証明票（本人手続用）が交付されるので、対象となる労働者に交付してください。

4-2 「教育訓練休暇給付金」の手の続の流れ（労働者）

社内の休暇制度に基づき、事業主の合意を得た上で30日以上連続した無給の休暇を取得した場合、教育訓練休暇給付金を受けることができます^(※)。

休暇開始日から30日ごとにハローワークに書類を提出し、審査の上で支給されます。

※業務命令により教育訓練を受講する場合、教育訓練休暇給付金の支給を受けられないためご注意ください。



労働者の皆さまに実施していただく事項（数字は表の番号）

- ② 教育訓練休暇の取得について事業主に申出を行い、合意を得ます。その上で、事業主に教育訓練休暇取得確認票を提出します。

社内の休暇制度に基づき教育訓練休暇を取得することについて事業主と合意の上で、教育訓練休暇取得確認票に必要事項を記載し、事業主に提出します。ただし、教育訓練休暇取得確認票に記載すべき内容^(※)について不足なく記載されている場合に限り、独自様式で代替可能です。

なお、教育訓練休暇給付金に係る雇用保険の加入期間を満たしているかなどについて、教育訓練休暇の開始前に、ハローワークで確認することが可能です。

※教育訓練休暇取得確認票には、教育訓練休暇の期間、教育訓練の目標、教育訓練の内容（施設等の名称・講座名、受講開始・修了予定年月日等）、教育訓練の実施方法（対面・通信講座等）のほか、労働者が本人の氏名をもって申請し、事業主が承認した旨を記載いただきます。

- ⑥ 休暇開始後、事業主から教育訓練休暇給付金支給申請書、賃金月額証明書（本人手続用）の交付を受け、必要事項を記入してハローワークに提出します。

事業主から書類が交付されたら、必要事項を記入して住所または居所を管轄するハローワークに提出してください。これにより受給資格を決定します。

- ⑧、⑩ 休暇開始日から30日ごとにハローワークに認定申告書等を提出します。
初回の認定申告書の提出日は、⑦の手続の際にハローワークから案内があります。

※ハローワークへの提出書類の詳細は、p.6をご参照ください。

4-3 「教育訓練休暇給付金」提出書類チェックリスト

事業主

③賃金月額証明書提出手続

- ☐ 教育訓練休暇開始時賃金月額証明書

添付書類

- ☐ 休暇制度が規定されている就業規則等(写し)
- ☐ 出勤簿、タイムカード等の就業実態を確認できる書類(写し)
- ☐ 賃金台帳等の賃金支払い状況を確認できる書類(写し)

労働者

⑥支給申請(受給資格決定)手続

- ☐ 教育訓練休暇給付金支給申請書(原則、事業主経由でハローワークから交付を受けたもの)

添付書類

- ☐ 賃金月額証明票(事業主経由でハローワークから交付を受けたもの)
- ☐ 教育訓練休暇取得確認票(労働者から申出を行い、事業主が承認したもの)
- ☐ 本人確認書類(マイナンバーカード、運転免許証等)
- ☐ 通帳、キャッシュカード等

労働者

⑧・⑩認定申告手続

- ☐ 教育訓練休暇取得認定申告書

添付書類

- ☐ 受給資格決定通知
- ☐ 教育訓練を受講していることを証明する書類(受講証明、領収書など)(※)
- ☐ 本人確認書類(マイナンバーカード、運転免許証等)

※ 2回目以降の認定申告の際は、教育訓練を受講していることに関する疎明書の提出で代替可能

教育訓練休暇給付金についての申請様式等はこちら

<教育訓練休暇給付金ページ>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html



5-1 「教育訓練休暇給付金」に関するQ&A（事業主）

Q1. 業務命令で従業員に資格を取得させたいのですが、教育訓練休暇給付金の制度を活用できますか？

- ・ 教育訓練休暇給付金は、労働者（雇用保険の一般被保険者）が教育訓練に集中して取り組むため自発的に休暇を取得する場合の生活保障であることから、業務命令で休暇を取得させるために活用することは認められません。

Q2. 教育訓練休暇の期間中は無給であることが必要ですが、手当などはこれに含まれますか？手当であっても給与とみなされた場合、どうなりますか？

- ・ 教育訓練休暇給付金の支給に当たっては、長期の教育訓練に専念するために休暇を取得するものであることを踏まえ、収入を伴う就労を行った日、教育訓練休暇とは異なる休暇・休業をした日（有給休暇や育児・介護休業休暇等）については認定（支給）しないこととなります。
- ・ 事業主から無給の休暇中に資格取得のための手当等（教育訓練の受講費用や資格試験の受験料の一部補助等）が支給されている場合、就労の対価として支払われるものではないことから、当該手当が支給されたことを理由に教育訓練休暇が不支給となるものではありません。

Q3. 解雇等を予定している労働者に教育訓練休暇を取得させるとどうなりますか？

- ・ 労働者に教育訓練休暇を取得させる場合、賃金月額証明書において、解雇等を予定している者に休暇を取得させるものでないことを届け出る必要があります。
- ・ 届出内容と異なり、解雇等を予定している労働者（教育訓練休暇取得の承認時点で解雇等を予定している労働者）に教育訓練休暇を取得させ、その旨を偽って賃金月額証明書を届け出た場合、虚偽の届出を行ったことにより罰則の対象となる場合があります。

Q4. 休暇制度をどのように就業規則等に導入すれば良いのかわかりません。どこに相談すればいいですか？

- ・ 全国47都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターへご相談ください。
なお、本パンフレットのp.9～10にも就業規則の規程例を掲載しています。
（働き方改革推進支援センター）

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



Q5. 賃金月額証明書は休暇開始前後のどのタイミングで提出すればいいですか？就業規則の規定が要件に合致しているか確認したいのですが、休暇開始前に賃金月額証明等の書類を提出することは可能ですか？

- ・ 賃金月額証明書（添付書類を含みます。）は、対象労働者の休暇開始後、当該休暇開始日の翌日から起算して10日を経過するまでの間に事業所の所在地を管轄するハローワークに提出してください。
- ・ ただし、就業規則の規定が要件に合致しているか等については、休暇開始日前に事業所の所在地を管轄するハローワークでご確認いただけます。

Q6. 教育訓練休暇中に、週に1回出勤を求めるなどは可能ですか？

- ・ 教育訓練に専念していただく必要があることから、教育訓練休暇中に出勤を求めることは認めらず、30日以上連続して無給の休暇を取得する必要があります。
- ・ なお、休暇開始時に予期していなかった理由により、結果的に収入を伴う就労を実施した日があった場合、当該日については支給を受けられないこととなります。

Q1. 教育訓練休暇を取得すると、雇用保険の他の給付を受けられなくなるなどの影響はありますか？

- 教育訓練休暇を取得し、教育訓練休暇給付金の支給を受けた場合、休暇開始日より前の被保険者期間がなかったものとみなされることになります。そのため、原則として、一定期間は失業給付等の被保険者期間を要件とする給付金を受給できなくなります。
- また、新たな被保険者期間は、休暇開始日から起算しますが、加入期間（算定基礎期間）に関しては、給付を受けた日については算入できません。

Q2. 教育訓練休暇の取得を拒まれた場合、教育訓練休暇給付金は受給できますか？

- 教育訓練休暇は、就業規則等に基づき、労働者と事業主が合意した上で取得いただくことが前提となっています。そのため、この場合は教育訓練休暇を取得できず、教育訓練休暇給付金は受給できません。
- 就業規則等の内容や人員体制、繁忙等の状況は事業所によって異なりますので、事業主や所属長、上司、人事担当者とよくご相談ください。

Q3. 教育訓練休暇を延長することは可能ですか？

- 教育訓練休暇の期間や内容等について変更が生じた場合、教育訓練休暇変更確認票により、改めて事業主の合意を得た上で、本人が住居所を管轄するハローワークに申出を行うことで変更することが可能です。
- なお、出産・育児等の事由により30日以上教育訓練を受けることができない場合は、受給期間を延長することも可能ですので、ハローワークにご相談ください。

Q4. 教育訓練休暇の取得に関連して、解雇、雇止め、いじめ・嫌がらせ、賃金の引き下げ等の不利益な取扱いを受けた場合、どこに相談すればいいですか？

- 都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。
（総合労働相談コーナー）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



Q5. 期間内に所定給付日数を使い切ることができなかった場合、所定給付日数はどのような取扱いになりますか？

- 休暇開始日から起算して1年間（複数回にわけて休暇を取得する場合であっても初回の休暇開始日から起算して1年間）が受給期間となり、所定給付日数が残っていても、受給期間が過ぎた場合は教育訓練休暇給付金の支給を受けることはできなくなります。
- ただし、Q3のとおり、出産・育児等の事由により30日以上教育訓練を受けることができない場合は、受給期間を延長できる場合がありますので、住居所を管轄するハローワークにご相談ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



Q6. 教育訓練休暇中に就労した場合、給付は受けられますか？副業の場合はどのような取扱いになりますか？

- 教育訓練休暇中、就労を行った日については給付を受けられません。副業の場合も同様です。
- なお、たとえば教育訓練休暇中、指揮命令によらずに人事担当者や同僚などと軽微なコミュニケーションを取るような場合、一般に就労には当たらないと考えられます。

就業規則の規程例

教育訓練休暇制度を就業規則に規定する際の規程例をご紹介します。
また、必要に応じて働き方改革推進支援センター(p7参照)による支援もご活用ください。
教育訓練休暇制度を定めるに当たっては、以下の点にご留意ください。

教育訓練休暇制度一般に関するポイント

- 目的や対象となる教育訓練について**
 社員の自発的な教育訓練または会社主導の教育訓練のいずれを対象とするか など
- 対象者について**
 全社員を対象にするか、特定の雇用形態の社員のみ対象にするか、勤続年数などの基準を設けるかなど
- 休暇期間の長さなどについて**
 上限をどのように設定するか、分割して休暇を取得することを認めるか など
- 休暇期間中の出勤・欠勤の取扱いについて**
 休暇期間について、出勤とするか、欠勤とするか
- 休暇期間の給与の取扱いについて**
 休暇期間について、無給・有給のいずれの取扱いとするか、手当は支給されるか、賞与や退職金算定のための期間に休暇期間を算入するか など
- 休暇取得の際の手続について**
 休暇の申請、承認・否認など休暇取得のプロセスや基準をどのように設定するか など

教育訓練休暇給付金に対応する際のポイント

業務命令によらず自発的に取得する教育訓練休暇であることを明示する必要があります。

教育訓練休暇給付金は、雇用保険に加入している期間が5年以上ある一般被保険者が対象なので、雇用保険被保険者を含めた対象者を明示する必要があります。

教育訓練休暇給付金は、連続した30日以上 of 休暇を取得する場合が対象です。少なくとも30日以上連続して取得できる休暇であることを明示する必要があります。

教育訓練休暇給付金は、教育訓練休暇給付金は、無給の休暇を取得する場合が対象です。出勤扱いとする場合でも、無給の休暇であることを明示する必要があります。

注)教育訓練休暇給付金は、対象となる教育訓練の範囲が定められています(詳細はp.2)。このため、就業規則において教育訓練の内容を限定している場合、教育訓練休暇給付金の対象とならない場合がありますのでご注意ください。

教育訓練休暇給付金の利用を想定した規程例

①対象者の限定なし、無給の休暇制度を定めるケース

教育訓練休暇制度

- 第〇条 会社は、従業員が自発的に教育訓練を受講するために休暇を取得しようとする場合、最大1年間の無給の教育訓練休暇を付与することができる。前項の教育訓練休暇制度は、この就業規則が適用される全ての従業員を対象とする。
- 従業員は、教育訓練休暇を取得しようとする日の3か月前までに、所定の様式に必要事項を記載して人事担当者に提出しなければならない。
 - 事業主は、従業員から前項に基づく書類の提出があった場合、別途会社が定める基準及び人員体制等を勘案して休暇取得の可否を判断し、これを承認する場合は当該従業員に対して書面により休暇期間その他必要事項を明示するものとする。
 - 従業員は、承認を受けた休暇の時期、期間等を変更する必要がある場合、速やかに人事担当者にその旨を申請し、改めて承認を受けなければならない。
 - 事業主は、従業員が教育訓練休暇を取得したことを理由として、所属部署等において不利益な取扱いを受けることのないよう、必要な措置を講ずるものとする。

教育訓練休暇給付金の利用を想定した規程例

② 対象者の限定あり、原則無給の休暇制度を定めるケース

サバティカル休暇制度^(※)

- 第〇条 会社は、社員の自発的なキャリア形成を推進し、更なる成長につなげることを目的としてサバティカル休暇制度を定める。
2. 本制度は、会社と雇用契約を締結する社員を対象とする。ただし、サバティカル休暇の申請時点において入社から3年未満の社員又は1週間の所定労働日数が2日以下の社員は対象から除く。
 3. 社員は、サバティカル休暇を取得しようとする日の2か月前までに所属長の承認を得た上で所定の様式に必要事項を記載して人事担当者に提出しなければならない。
 4. 事業主は、前項による書類の提出があった場合、サバティカル休暇の取得の可否を判断し、所属長を通じて判断の結果を通知する。なお、事業主は、人員体制等の状況を勘案し、やむを得ない場合には、サバティカル休暇の取得を否認することができる。
 5. サバティカル休暇の期間は最長150日とし、当該休暇期間中は原則として無給とする。ただし、本人から申出がなされた場合であって、別途定める基準に適合する場合は、有給とすることができる。
 6. サバティカル休暇期間中は、欠勤したものとみなす。

※ 必ずしも「教育訓練休暇制度」という名称である必要はなく、教育訓練を受けるために利用可能な休暇制度であれば教育訓練休暇給付金の支給対象になります。

休暇制度創設等のために利用可能な助成制度(人材開発支援助成金)

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)では、「長期教育訓練休暇制度」を導入し、実際に労働者に適用した事業主に対する助成措置を設けています。

具体的には、教育訓練を受けるために必要な有給・無給の長期^(※)にわたる休暇を雇用保険の被保険者に与え、自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発および向上を促進する制度を導入・適用した事業主を助成対象としています。

※ 30日以上取得可能な休暇。そのうち1回は、1日単位の休暇を10日以上連続して取得する必要があります。

長期教育訓練休暇制度に係る助成は、以下のとおりです。

経費助成額	賃金助成額 ※有給休暇の場合		賃金助成上限	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
20万円 (+ 4万円)	1,000円	800円 (+ 200円)	1,600時間	1,200時間

※ ()内の助成額は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の額です。賃金助成額は、1人1時間当たりの額です。

経費助成は、事業主(企業)単位で一度限りの支給となります。助成金の受給にあたり、様々な要件がありますので、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

また、ご不明点やご相談は各都道府県労働局にお問い合わせください。



人材開発支援助成金(人への投資促進コースのご案内)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001514282.pdf>

教育訓練休暇給付金のホームページ

教育訓練休暇給付金の制度概要や各種リーフレット、支給申請様式等を掲載しています。

教育訓練休暇給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyou_hoken/kyukakyufukin.html



教育訓練給付金のホームページ

教育訓練休暇を取得し、教育訓練休暇給付金を受ける際、教育訓練給付金の指定講座を受講する場合、受講費用の一部を給付する教育訓練給付金をあわせて利用することが可能です。

教育訓練給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html



教育訓練機関等の紹介

教育訓練休暇給付金は、教育訓練給付金の対象として厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座を実施する訓練機関や、大学・大学院などが実施する教育訓練のほか、語学習得のための海外留学なども対象になります。ここでは、各種教育訓練を検索できるサイトをご紹介します。なお、教育訓練休暇給付金の対象となる教育訓練であるか、事前にハローワークで確認することができます。

教育訓練給付制度厚生労働大臣指定講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

教育訓練給付制度
厚生労働大臣指定教育訓練講座
検索システム



マナパス(大学等における学び直しの講座情報や支援情報)

<https://manapass.jp/>

マナパス
社会人の学び
応援サイト



マナビDX(デジタルスキルを身につける講座情報)

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

マナビDX
MANABI-DELUXE



キャリア形成・リスキリング推進事業の紹介

各都道府県の「キャリア形成・リスキリング支援センター」およびハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において、無料でキャリアコンサルティングを受けることができます。

※教育訓練休暇給付金の受給手続や対象となる講座をご案内するためのものではありません。

キャリア形成・リスキリング推進事業

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



ハローワークの連絡先

事業主と労働者で、申請書類を提出するハローワークが異なります。

事業主は事業所の所在地を管轄するハローワーク、労働者は住居所を管轄するハローワークに書類を提出いただくことになりますのでご注意ください。

全国のハローワークの所在地

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

