

**令和5年度版**  
**人材開発支援助成金事業主様向け Q&A**  
(教育訓練休暇等付与コース)  
(人への投資促進コース(長期教育訓練休暇等制度))

## 【目次】

### **1 共通**

#### ① 概要・・・・・・・・P.5

Q1 教育訓練休暇等付与コースと人への投資促進コースの教育訓練休暇の制度導入の違いを教えてください。

#### ② 導入する制度・・・・・・・・P.5

Q2 ○○支店、××支店のよう事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

Q3 弊社は、常時 10 人以上の労働者を使用する事業主です。教育訓練休暇制度を規定した就業規則は、いつまでに管轄の労働基準監督署(以下、監督署)へ届け出ればよいのでしょうか。また、教育訓練休暇制度を労働協約に規定する場合、いつまでに締結すればよいのでしょうか。

Q4 弊社は、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主です。常時 10 人未満の労働者を使用する事業主には、労働基準法上、就業規則の作成義務がないため、慣例的に教育訓練休暇を付与しようと考えています。対象になりますか。

Q5 制度導入・適用計画届提出時には、1 つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3 年間の制度導入・適用期間の間に事業場が 2 か所に増えた場合、新たな手続は必要ですか。

Q 6 教育訓練休暇制度を適用した労働者が、計画届を提出した主たる事業所から同一法人内の他の適用事業所に異動しました。申請は可能でしょうか。

**③ 制度を活用して受講する教育訓練・・・P.7**

Q7 弊社の労働者が、年次有給休暇を取得して自発的に教育訓練を受講するのですが、助成対象となりますか。

Q8 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練の実施方法について、eラーニングや通信制による教育訓練である場合も助成対象になりますか。

Q9 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練について、人材開発支援助成金の他のコースのように、1コースあたり10時間以上であることというOFF-JTの最低時間数要件はありますか。

Q10 教育訓練休暇制度の導入前に申込みをした教育訓練も、教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練の実施が導入後であれば助成対象となりますか。

Q11 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練について、具体的にどのような教育訓練が助成対象となりますか。

Q12 助成対象とならない訓練を教えてください。

**④ 併給・・・P.10**

Q13 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）と同時に受給できますか。

Q14 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練・長期教育訓練休暇等制度）以外の人材開発支援助成金の他コース・メニューと同時に受給できますか。

Q15 教育訓練休暇制度を既に導入済みですが、新たに長期教育訓練休暇制度を導入する場合は助成対象となりますか。

Q16 弊社において既に導入済みの教育訓練休暇制度では、連続休暇を 10 日までしか認めていなかったところ、連続休暇を 30 日まで認めるよう制度内容を変更しましたが、長期教育訓練休暇制度の助成対象となりますか。

Q17 教育訓練休暇制度を既に導入済みですが、教育訓練短時間勤務等制度を新たに導入する場合は助成対象となりますか。

## **2 教育訓練休暇等付与コース（教育訓練休暇制度）・・・・・・・・P.12**

Q18 3年間の計画期間の間に被保険者 1 人に 5 日以上教育訓練休暇を取得させる要件（被保険者が 100 人未満の企業の場合）について、教育訓練休暇を時間単位で取得する場合、何時間取得すれば 1 日に換算されますか。

## **3 人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）・・・・・・・・P.12**

Q19 弊社は既に長期教育訓練休暇制度を導入している事業主ですが、活用するためには、「制度の見直しを行うなど、長期教育訓練休暇制度に基づく休暇の取得者を増加するための具体的な取組を新たに事業内職業能力開発計画に規定すること」に該当する必要がありますが、事業内職業能力開発計画には具体的にどのような記載が必要ですか。

Q20 導入する制度について、時間単位で取得が可能な制度でも助成対象となりますか。

Q21 休暇取得の要件として、「連続して取得した休暇期間ごとに、職業訓練及び教育訓練を受けた日数及び各種検定又はキャリアコンサルティングの実施日数が、長期教育訓練休暇の取得日数の 2 分の 1 以上に相当するものであること」という要件がありますが、休暇を 30 日、10 日、15 日のまとまりで分割して計 55 日取得した場合は、どのように考えたらよいでしょうか。なお、それぞれの休暇のまとまりごとに、異なる訓練を受講する予定です。

#### **4 人への投資促進コース（教育訓練短時間勤務等制度）・・・P.13**

---

Q22 所定労働時間を短縮する制度について、短縮した所定労働時間については有給である必要はありますか。

# 1 共通

## ① 概要

Q 1 教育訓練休暇等付与コースと人への投資促進コースの教育訓練休暇の制度導入の違いを教えてください。

A 1 教育訓練休暇等付与コースでは、「教育訓練休暇制度（3年間で5日以上の休暇制度の導入）」を助成対象としています。

一方、人への投資促進コースでは、30日以上の長期に渡る教育訓練休暇の制度を導入した場合を対象とした「長期教育訓練休暇制度」に加え、「教育訓練短時間勤務等制度（教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働時間の免除制度）」を助成対象としています。

なお、このQ&Aにおいては、「長期教育訓練休暇制度」、「教育訓練短時間勤務等制度」の2つの総称として、「人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度）」と呼びます。

## ② 導入する制度

Q 2 ○○支店、××支店のように事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

A 2 教育訓練休暇等付与コースと人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度）の申請単位は、雇用保険適用事業所単位や事業場単位ではなく、事業主単位（事業主が法人である場合は法人単位）です。したがって、事業主内の全ての事業場の就業規則に制度を導入する必要があります。

なお、雇用保険適用事業所が複数ある事業主の場合は、主たる事業所（登記上に住所を記載している雇用保険適用事業所）が他の事業所の分をまとめて、主たる事業所が所在する労働局に助成金の申請手続きを行います。

Q3 弊社は、常時 10 人以上の労働者を使用する事業主です。教育訓練休暇制度を規定した就業規則は、いつまでに管轄の労働基準監督署（以下、監督署）へ届け出ればよいのでしょうか。また、教育訓練休暇制度を労働協約に規定する場合、いつまでに締結すればよいのでしょうか。

A3 教育訓練休暇制度を規定した就業規則は、制度施行日までに監督署へ届ける必要があります。教育訓練休暇制度を規定するものが、就業規則ではなく、労働協約である場合は、制度施行日までに締結しなければなりません。また、就業規則・労働協約いずれの場合においても、制度施行日までに労働者に周知することが必要です。

なお、制度施行日は、制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第 1 号）の計画期間の初日と同日になります。

Q4 弊社は、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主です。常時 10 人未満の労働者を使用する事業主には、労働基準法上、就業規則の作成義務がないため、慣例的に教育訓練休暇を付与しようと考えています。対象になりますか。

A4 本助成金を受給するためには、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主であっても、教育訓練休暇制度を就業規則に規定する（または制度を規定した労働協約を締結する）必要があります。したがって、慣例的に教育訓練休暇を付与する場合や、個別労働契約により教育訓練休暇を付与する場合は、対象外となります。

ただし、監督署への就業規則の届け出については、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主である場合、制度施行日までに事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書を作成することに変わることができます。

なお、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主であっても、教育訓練休暇制度を規定した就業規則又は労働協約を制度施行日までに労働者に周知することが必要です。

Q5 制度導入・適用計画届提出時には、1つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3年間の制度導入・適用期間の間に事業場が2か所に増えた場合、新たな手続は必要ですか。

A5 上記の場合、新たな手続は不要です。なお、変更内容により、変更届の提出が必要な場合がありますので、計画を変更される場合は、事前に、計画を提出された都道府県労働局までご相談ください。

Q6 教育訓練休暇制度を適用した労働者が、計画届を提出した主たる事業所から同一法人内の他の適用事業所に異動しました。申請は可能でしょうか。

A6 申請可能です。教育訓練休暇等付与コースと人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度）の申請単位は、雇用保険適用事業所単位や事業場単位ではなく、事業主単位（事業主が法人である場合は法人単位）での申請となりますので、労働者の異動先に関わらず主たる事業所を管轄する労働局へ申請することになります。

### ③ 制度を活用して受講する教育訓練

Q7 弊社の労働者が、年次有給休暇を取得して自発的に教育訓練を受講するのですが、助成対象となりますか。

A7 労働基準法第39条の年次有給休暇を取得して自発的に教育訓練を受講する場合は、助成対象となりません。

Q8 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練の実施方法について、eラーニングや通信制による教育訓練である場合も助成対象になりますか。

A8 eラーニングや通信制による教育訓練であっても助成対象になります。ただし、教育訓練を教育訓練休暇制度取得中に受講したことを確認するための書類（修了証、ログ等）の提出が必要となりますのでご注意ください。通信制の場合は、教育訓練休暇制度取得中に訓練を実施したことに係る疎明書の提出が必要となります。

Q9 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練について、人材開発支援助成金の他のコースのように、1コースあたり10時間以上であることというOFF-JTの最低時間数要件はありますか。

A9 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講するOFF-JTの最低時間数については要件を設けていません。

Q10 教育訓練休暇制度の導入前に申込みをした教育訓練も、教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練の実施が導入後であれば助成対象になりますか。

A10 教育訓練の際に取得した休暇が教育訓練休暇制度の導入後に取得されたものであれば助成対象となります。



Q11 労働者が教育訓練休暇制度を活用して受講する教育訓練について、具体的にどのような教育訓練が助成対象となりますか。

A11 助成対象となる教育訓練は、業務命令ではなく、労働者が自発的に受ける事業主以外が実施する教育訓練です。主な具体例は以下のとおりです。

(一例)

- ・ 職業訓練校が実施する訓練
- ・ 民間の教育訓練機関等が実施する訓練、研修
- ・ 大学・大学院等が開催する講座

ただし、教育訓練を教育訓練休暇制度取得中に受講したことを確認するための書類（修了証等）の提出が必要となりますのでご注意ください。

また、受講する教育訓練が助成対象となるか判断が難しい場合は、具体的な教育訓練の内容が分かる書類を持参の上、事前に各都道府県労働局へお問合せください。

Q12 助成対象とならない訓練を教えてください。

A12 通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの、業務命令により受講させるもの、労働者の教育訓練休暇以外の休日に受講するのは助成対象となりません。具体例は以下のとおりです。

(一例)

- ・ OJT、時局講演会、研究会、学会、博覧会、見学会、視察旅行 など

また、雇用保険被保険者のキャリア形成を支援するための助成ですので、趣味・教養に関する訓練は助成対象となりません。

なお、法令等で事業主に対して、労働者への講習等の実施が義務付けられた講習等の場合は、業務命令による受講となるため原則として助成対象外ですが、法令等で義務づけられた範囲外の労働者が自発的に受講する場合は助成対象となります。

#### ④ 併給

Q13 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）と同時に受給できますか。

A13 両コースの支給要件を満たした場合、同時に受給することができます。教育訓練休暇等付与コース・人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度）を活用して導入した制度の取得日に受講する訓練の経費について人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）で助成を受けることができます。

Q14 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練・長期教育訓練休暇等制度）以外の人材開発支援助成金の他コース・メニューと同時に受給できますか。

A14 人材育成支援コースや事業展開等リスクリング支援コース等では、育児休業中訓練（育児中の労働者が自発的に教育訓練を行うもの）を除き、事業主による業務命令で行う訓練を助成対象としており、労働者が自発的に行う教育訓練を助成対象としていません。

そのため、支給要件を同時に満たすことはありませんので、同時に受給することはできません。

Q15 教育訓練休暇制度を既に導入済みですが、新たに長期教育訓練休暇制度を導入する場合は助成対象となりますか。

A15 過去にキャリア形成促進助成金や人材開発支援助成金の教育訓練休暇制度を受給している場合、新たに長期教育訓練休暇制度を導入しても経費助成は助成対象となりませんが、新たに長期教育訓練休暇制度を導入した上で、長期教育訓練休暇を有給で付与する場合は貸金助成の対象となります。

Q16 弊社において既に導入済みの教育訓練休暇制度では、連続休暇を10日までしか認めていなかったところ、連続休暇を30日まで認めるよう制度内容を変更しましたが、長期教育訓練休暇制度の助成対象となりますか。

A16 既に導入済みの教育訓練休暇制度について、支給要件を満たすように制度内容を変更した場合は、「新たに導入した」に該当しないため、経費助成の対象とはなりません。ただし、長期教育訓練休暇制度については、既に制度を導入済みの場合であっても、以下のa又はbいずれかの要件を満たし、有給の長期教育訓練休暇を付与する場合は、賃金助成の対象となります。

- a 直近の3事業年度に長期教育訓練休暇制度を適用した被保険者が3人未満であること又は直近事業年度に当該制度を適用した被保険者がいないこと。
- b 制度の見直しを行うなど、長期教育訓練休暇制度に基づく休暇の取得者を増加するための具体的な取組を新たに事業内計画に規定すること。

Q17 教育訓練休暇制度を既に導入済みですが、教育訓練短時間勤務等制度を新たに導入する場合は助成対象となりますか。

A17 教育訓練短時間勤務等制度については、過去にキャリア形成促進助成金や人材開発支援助成金で（長期）教育訓練休暇制度の経費助成を受給している場合であっても助成対象となります。

ただし、新たに、無給の教育訓練短時間勤務等制度を導入する場合、既に同程度（※）の期間の取得が可能な有給または無給の教育訓練休暇（時間単位での取得が可能なものに限る。）を導入済みの場合は、助成対象となりません。

また、有給の教育訓練短時間勤務等制度を導入する場合は、既に同程度（※）の期間の取得が可能な有給の教育訓練休暇（時間単位での取得が可能なものに限ります）を導入済みの場合は、助成対象となりません。

※ 同程度とは、1 時間単位で合計 30 時間以上かつ 30 回以上の休暇の取得可能な制度を指します。

## 2 教育訓練休暇等付与コース（教育訓練休暇制度）

Q18 3年間の計画期間の間に被保険者 1 人に 5 日以上教育訓練休暇を取得させる要件（被保険者が 100 人未満の企業の場合）について、教育訓練休暇を時間単位で取得する場合、何時間取得すれば 1 日に換算されますか。

A18 休暇取得日数の時間換算については、個人の所定労働時間ごとに異なります。所定労働時間が 8 時間の場合は合計 8 時間、所定労働時間が 5 時間の場合は合計 5 時間で 1 日取得したことになります。

## 3 人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）

Q19 弊社は既に長期教育訓練休暇制度を導入している事業主ですが、活用するためには、「制度の見直しを行うなど、長期教育訓練休暇制度に基づく休暇の取得者を増加するための具体的な取組を新たに事業内職業能力開発計画に規定すること」に該当する必要がありますが、事業内職業能力開発計画には具体的にどのような記載が必要ですか。

A19 「社内で定期的に長期教育訓練休暇制度の周知を図る」や「会社で必要な知識や技能を一覧化した職業能力体系図（スキルマップ等）の作成・更新を行い、労働者の学び直しに対する意識を向上させる取組を行う」など、具体的な取組を記載する必要があります。

Q20 導入する制度について、時間単位で取得が可能な制度でも助成対象となりますか。

A20 助成対象となりません。長期教育訓練休暇制度については、日単位のみ取得が可能な制度である必要があります。

Q21 休暇取得の要件として、「連続して取得した休暇期間ごとに、職業訓練及び教育訓練を受けた日数及び各種検定又はキャリアコンサルティングの実施日数が、長期教育訓練休暇の取得日数の2分の1以上に相当するものであること」という要件がありますが、休暇を30日、10日、15日のまとまりで分割して計55日取得した場合は、どのように考えたらよいでしょうか。なお、それぞれの休暇のまとまりごとに、異なる訓練を受講する予定です。

A21 30日のうち15日以上、10日のうち5日以上、15日のうち8日以上実際に訓練等を受講している必要がありますが、それ以外の日については、移動日や自主学習を行う等により訓練の受講の証明ができなくても、有給の教育訓練休暇を付与している場合は、賃金助成の対象となります。

#### 4 人への投資促進コース（教育訓練短時間勤務等制度）

Q22 所定労働時間を短縮する制度について、短縮した所定労働時間については有給である必要はありますか。

A22 短縮した所定労働時間について、有給である必要はありません。