

14 人材開発支援助成金

(3) 教育訓練休暇等付与コース

①教育訓練休暇制度 ②長期教育訓練休暇制度、③教育訓練短時間勤務制度

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第63条第1項第1号、第4号、第5号及び第9号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第124条及び第125条の規定に基づく人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の支給については、「第1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

なお、雇保則附則第34条に規定する人への投資促進コース（同条2項第1号のへに該当する事業主に対する同項第2号のへの助成に限る。）の適用に当たっては、本要領を準用することとし、詳細は1201及び1202に規定するところによる。

0100 趣旨	0705 申請書類（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成）
0101 趣旨	
0102 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の助成類型	0800 支給要件の確認
0200 定義	0801 審査にあたっての基本的な考え方
0300 支給要件	0802a 支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であること確認
0301a 教育訓練休暇制度導入・適用計画	0802b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であること確認
0301b 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画	0802c 支給対象事業主（教育訓練短時間勤務制度）であること確認
0301c 教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画	0803 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成）であること確認
0302a 支給対象事業主（教育訓練休暇制度）	0804a 併給調整事由（教育訓練休暇制度）に該当しないこと確認
0302b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）	0804b 併給調整事由（長期教育訓練休暇制度）に該当しないこと確認
0302c 支給対象事業主（教育訓練短時間勤務制度）	0804c 併給調整事由（教育訓練短時間勤務制度）に該当しないこと確認
0303 生産性要件	0805a 支給対象制度等（教育訓練休暇制度）であること確認
0304a 支給対象制度等（教育訓練休暇制度）	0805b 支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）であること確認
0304b 支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）	0805c 支給対象制度等（教育訓練短時間勤務制度）であること確認
0304c 支給対象制度（教育訓練短時間勤務制度）	0806 支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）であること確認
0305 支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）	0900 支給決定
0400 支給額	0901 支給決定に係る事務処理
0401 支給額	1000 雑則
0500 計画届の提出	1001 返還に係る様式の指定
0501 制度導入・適用計画届の提出	1100 委託
0502 提出期間	1101 公共職業安定所長への業務の委任
0503 制度導入・適用計画届の受理	1200 附則
0504 確認済み制度導入・適用計画届の返送等	1201 人への投資の促進に係る特例（令和4年4月1日施行分）
0505 制度導入・適用計画変更届	1202 適用期日
0600 計画届の確認	1203 経過措置
0601a 支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であること確認	
0601b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であること確認	
0601c 支給対象事業主（教育訓練短時間勤務制度）であること確認	
0700 支給申請	
0701 支給申請書の提出	
0702 支給申請書の受理	
0703 申請期間	
0704a 申請書類（教育訓練休暇制度）	
0704b 申請書類（長期教育訓練休暇制度）	
0704c 申請書類（教育訓練短時間勤務制度）	

0100 趣旨

0101 趣旨

人材開発支援助成金(教育訓練休暇等付与コース)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。)第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第11条に規定する事業内職業能力開発計画(以下「事業内計画」という。)及び当該計画に基づく制度導入・適用計画等に基づき、教育訓練休暇制度若しくは長期教育訓練休暇制度の導入及び当該制度に基づく休暇の付与又は教育訓練短時間勤務制度の導入及び当該制度に基づく措置を行う事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

0102 人材開発支援助成金(教育訓練休暇等付与コース)の助成類型

人材開発支援助成金(教育訓練休暇等付与コース)の助成類型及び助成趣旨は次のとおりである。

イ 教育訓練休暇制度

効果的な企業内の人材育成施策として、自発的な職業能力開発機会の拡大が求められているが、現在企業における有給の教育訓練休暇の導入状況は低調であり、在職中の労働者が幅広い訓練機会を持てる環境整備が求められている。

このため、有給の教育訓練休暇制度を導入及び当該制度に基づく休暇の付与を行った事業主に助成する。

ロ 長期教育訓練休暇制度

職業人生の長期化が進行する中で、リスキリング・リカレント教育の重要性が高まっている。特に大学院等での学び直しのニーズもあり、長期的な休暇の取得ができる環境整備が求められている。

このため、長期の教育訓練休暇制度を導入及び当該制度に基づく休暇の付与を行った事業主に助成する。

ハ 教育訓練短時間勤務制度

職業人生の長期化が進行する中で、リスキリング・リカレント教育の重要性が高まっている。労働者が休暇を取得することをせず、夜間等の訓練機関での学び直しを行いたいというニーズがあるが、終業時間との関係から学び直しが困難となっていることも考えられる。

このため、柔軟な労働時間面での配慮を行うことを目的に、教育訓練短時間勤務制度を導入及び当該制度に基づく措置を講じた事業主に助成する。

0200 定義

この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

イ キャリアコンサルタント

能開法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントをいう。

ロ キャリアコンサルティング

能開法第2条第5号に規定するキャリアコンサルティングをいう(事業主自ら企画し運営するものは除く。)

ハ 教育訓練

職業訓練以外の訓練であつて、申請事業主以外の者が設置する施設により行われるものをいう(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及び実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除く。)

ニ 教育訓練休暇

自発的に教育訓練等を受ける労働者に対して与えられる有給休暇(労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条の規定による年次有給休暇を除く。)をいう。

ホ 事業内計画

能開法第11条第1項に規定する同法第9条から第10条の4までに定める措置に関する計画をいう。

へ 就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する事業主の場合、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。）（以下「監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

また、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主及び労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の氏名等の記載のある申立書（例示様式）が添付されている就業規則をいう。

ト 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をいう。ただし、主たる事業所が雇用保険適用事業所でない場合は、任意の雇用保険適用事業所を主たる事業所とすることとする。

チ 職業訓練

能開法第 15 条の 7 第 3 項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練又は認定職業訓練をいう。

リ 教育訓練等

教育訓練、職業訓練、各種検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。以下同じ。）及びキャリアコンサルティング（国家資格を取得したキャリアコンサルタントによるものに限る。以下同じ。）をいう。

ヌ 職業能力開発推進者

能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者をいう。なお、「従業員の職業能力開発及び向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者」を選任することが望ましく、具体的には教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあつては当該組織の部課長、それ以外の事業所にあつては人事労務担当部課長等がこれに当たる。

ル 長期教育訓練休暇

自発的に教育訓練等を受ける労働者に対して与えられる休暇であつて、長期にわたるもの（労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇及び能開法第 10 条の 4 第 2 項の規定による有給教育訓練休暇を除く。）をいう。

ヲ 一般労働者等

法第 4 条に規定する被保険者のうち、次の(イ)及び(ロ)を除いた者をいう。

(イ) 常時雇用する労働者以外の者。なお、「常時雇用する労働者」とは、雇用の形態を問わず①期間の定めなく雇用されている者、②過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者、のいずれかを満たす労働者をいう。

(ロ) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和 60 年法律第 88 号) 第 2 条第 4 号に規定する派遣先が、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者

ワ 教育訓練短時間勤務制度

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練等を受ける労働者が活用することができる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置を規定するものをいう。以下同じ。）をいう。

カ 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。

コ 労働組合等

労働者の過半数で組織する労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 2 条に規定する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者）をいう。

タ 自発的職業能力開発

使用者の指揮命令下に置かれる労働時間中に実施される教育訓練等ではなく、労働時間以外において労働者の申出により実施される自発的な訓練等をいう。

レ 被保険者

法第 4 条に規定する被保険者をいう。

0300 支給要件

0301a 教育訓練休暇制度導入・適用計画

- イ 教育訓練休暇制度導入・適用計画
教育訓練休暇制度導入・適用計画は、一般労働者等を対象とした有給の教育訓練休暇制度の導入及び適用の計画であり、計画期間が3年であること。なお、当該制度の対象に、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに0200のヲ(イ)及び(ロ)の労働者を対象に含めることは否定されない。
- ロ 教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日
教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日は、就業規則又は労働協約に規定された当該制度の施行日とし、導入・適用計画期間は当該制度の導入予定日及び導入・適用計画期間の初日から3年間とする。

0301b 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画

- イ 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画
長期教育訓練休暇制度導入・適用計画は、一般労働者等を対象とした長期教育訓練休暇制度の導入及び適用の計画であり、計画期間が3年であること。なお、当該制度の対象に、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに0200のヲ(イ)及び(ロ)の労働者を対象に含めることは否定されない。
- ロ 長期教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日
長期教育訓練休暇制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日は、就業規則又は労働協約に規定された当該制度の施行日とし、導入・適用計画期間は当該制度の導入予定日及び導入・適用計画期間の初日から3年間とする。

0301c 教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画

- イ 教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画
教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画は、一般労働者等を対象とした教育訓練短時間勤務制度の導入及び適用の計画であり、計画期間が3年であること。なお、当該制度の対象に、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに0200のヲ(イ)及び(ロ)の労働者を対象に含めることは否定されない。
- ロ 教育訓練短時間勤務制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日
教育訓練短時間勤務制度導入予定日及び導入・適用計画期間の初日は、就業規則又は労働協約に規定された当該制度の施行日とし、導入・適用計画期間は当該制度の導入予定日及び導入・適用計画期間の初日から3年間とする。

0302a 支給対象事業主（教育訓練休暇制度）

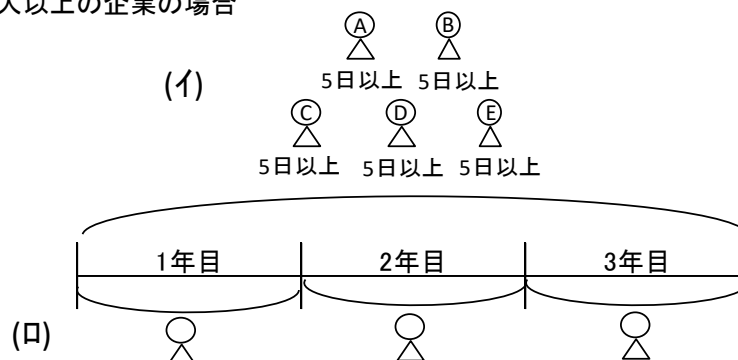
- 教育訓練休暇制度における制度導入・実施助成の対象となる事業主は次のイからトまでのいずれにも該当する事業主とする。
- イ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。
 - ロ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。
 - ハ 事業主の主たる事業所の管轄労働局長が受理した0301aの教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき、教育訓練等を一般労働者等が自発的に受けられる教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主であること。ただし、既に無給の教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む。）を導入済みの事業主は助成対象外とする。
 - ニ 教育訓練休暇制度導入・適用計画期間（制度導入日から3年間）内に、新たに導入した教育訓練休暇制度に基づき被保険者（被保険者であって、事業主自ら雇用する者をいう。以下同じ。）に対して、次の(イ)及び(ロ)を満たす有給の教育訓練休暇を付与し、実際に当該被保険者に休暇を取得させる事業主であること。
 - (イ) 企業規模に応じて、表のとおり雇用する最低適用被保険者それぞれに5日以上付与（時間単位で付与した場合には、当該労働者の1日の所定労働時間数を1日としてカウントする。）
 - (ロ) 教育訓練休暇制度導入・適用計画期間の初日から1年ごとの期間内に被保険者1人

以上に当該休暇を付与

表

企業全体の雇用する被保険者数	最低適用被保険者数
100人以上	5人以上
100人未満	1人以上

100人以上の企業の場合



※各年異なる被保険者でも同一被保険者でも可。
また、(イ)の被保険者との重複も可。

ホ 教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間（以下この項において「制度導入基準期間」という。）に、当該制度導入・適用計画を実施した事業所において、雇用する被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

ヘ 制度導入基準期間に、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者の数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ト 当該制度導入・適用計画の適用を受ける期間において、教育訓練休暇制度が適用される被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること。

0302b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）

長期教育訓練休暇制度における制度導入・実施助成の対象となる事業主は次のイからトまでのいずれにも該当する事業主とする。

イ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ロ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ハ 事業主の主たる事業所の管轄労働局長が受理した0301bの長期教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき、教育訓練等を一般労働者等が自発的に受けられる長期教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主であること。

ニ 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画期間（制度導入日から3年間）内に、新たに導入した長期教育訓練休暇制度に基づき、0305の要件を満たす各被保険者の所定労働日において30日以上長期教育訓練休暇を付与（当該休暇の取得開始日から1年の間に

- 付与したものに限り。)し、実際に当該被保険者に休暇を取得させる事業主であること。
- ホ 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間(以下この項において「制度導入基準期間」という。)に、当該制度導入・適用計画を実施した事業所において、雇用する被保険者(雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。)を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。
- なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。
- ヘ 制度導入基準期間に、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者の数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の者であること。
- ト 当該制度導入・適用計画の適用を受ける期間において、長期教育訓練休暇制度が適用される被保険者に対して、賃金を適正に支払う事業主であること(有給の長期教育訓練休暇制度を導入する場合に限る。)

0302c 支給対象事業主(教育訓練短時間勤務制度)

- 教育訓練短時間勤務制度における制度導入・実施助成の対象となる事業主は次のイからへまでのいずれにも該当する事業主とする。
- イ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。
- ロ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。
- ハ 事業主の主たる事業所の管轄労働局長が受理した0301cの教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画に基づき、教育訓練等を一般労働者等が自発的に受けられる教育訓練短時間勤務制度を新たに導入する事業主であること。ただし、新たに無給の短時間勤務制度を導入する場合には、既に同程度の期間の取得が可能な有給又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り。)を導入済みの事業主は助成対象外とする。また、新たに有給の短時間勤務制度を導入する場合には、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。)を導入済みの事業主は助成対象外とする。なお、ここでいう「同程度」とは、1時間単位で合計30時間以上かつ30回以上の休暇が取得可能な制度を指す。
- ニ 教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画期間(制度導入日から3年間)内に、被保険者の所定労働日において30回(日に複数回利用した場合は1回とみなす)以上の教育訓練短時間勤務制度を適用(当該制度利用開始日から1年の間に適用したものに限り。)し、実際に所定労働時間の短縮を行った事業主であること。
- ホ 教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間(以下この項において「制度導入基準期間」という。)に、当該制度導入・適用計画を実施した事業所において、雇用する被保険者(雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。)を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。
- なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。
- ヘ 制度導入基準期間に、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日に

おける被保険者の数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

0303 生産性要件

イ 教育訓練休暇制度

「第1 共通要領 0302」による。

ロ 長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度

「第1 共通要領 0206」で求めた「生産性」について、当該制度導入後、最初に適用した被保険者の制度利用開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性を比較することによって算定した伸び率（「生産性の伸び」）等を生産性要件とする。

(イ) 生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（当該制度導入後、最初に適用した被保険者の制度利用開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等していないこと。

なお、解雇等とは、労働者の帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

(ロ) 生産性要件を満たした場合の助成金の割増は0401支給額による。

0304a 支給対象制度等（教育訓練休暇制度）

支給対象となる制度等は、次のイからへまでのいずれにも該当するものとする。

イ 一般労働者等を対象とした有給の教育訓練休暇制度であること。なお、当該制度の対象には、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに0200のヲ(イ)及び(ロ)の労働者を対象に含めることは否定されない。

ロ 3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度を就業規則又は労働協約に制度の施行日を明記して規定するものであること。なお、当該休暇制度は、労働者の自発的職業能力開発を目的として取得できる制度であることが明確なものに限ること。

ハ 教育訓練休暇の取得は、日単位での取得が可能なこと。

ニ 取得した休暇日のすべてにおいて、事業主以外の行う教育訓練、職業訓練、各種検定、キャリアコンサルティングのいずれかを受けるものであること。

ホ 制度を規定した就業規則又は労働協約を、制度施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については制度施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること（常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、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でも可）、また労働協約については制度施行日までに締結されたものであること。

ヘ 労働者が業務命令でなく自発的に、教育訓練、職業訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングのいずれかを受講できること。

0304b 支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）

支給対象となる制度等は、次のイからへまでのいずれにも該当するものとする。

イ 一般労働者等を対象とした長期教育訓練休暇制度であること。なお、当該制度の対象には、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに0200のヲ(イ)及び(ロ)の労働者を対象に含めることは否定されない。

ロ 休暇取得開始日から1年の間に、所定労働日において30日以上長期教育訓練休暇の取得（※）が可能な長期教育訓練休暇制度を就業規則又は労働協約に当該制度の施行日を明記して規定するものであること。

（※）当該休暇は、10日以上連続して取得する必要がある、そのうち1回は30日以上連続して取得する必要がある。ただし、天災その他やむを得ない理由により、30日以

上又は 10 日以上連続した長期教育訓練休暇の取得が困難となった場合はこの限りではない。

なお、休暇取得開始日及び最終休暇取得日については、いずれも制度導入・適用計画期間内であることを要するとともに、30 日を超えて賃金助成の対象となる当該休暇の取得日（最大 150 日）については、休暇取得開始日から 1 年以内であることを要するものとする。

また、当該休暇制度は、労働者の自発的職業能力開発を目的として取得できる制度であることが明確なものに限ること。

- ハ 長期教育訓練休暇の取得は、日単位での取得のみとするものであること。
- ニ 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（職業訓練又は教育訓練を開始した日から職業訓練又は教育訓練を修了した日までの日数（一つの長期教育訓練休暇期間中に複数の職業訓練及び教育訓練を受けた場合は、その通算した期間における日数とする。））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（職業訓練、教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングが同日に実施された場合は重複計上しないものとする。）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。
- ホ 制度を規定した就業規則又は労働協約を、制度施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については制度施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること（常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、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でも可）、また労働協約については制度施行日までに締結されたものであること。
- ヘ 労働者が業務命令でなく自発的に教育訓練又は職業訓練のいずれかを受講すること。なお、これに加えて、各種検定又はキャリアコンサルティングを受講することは差し支えないこと。

0304c 支給対象制度等（教育訓練短時間勤務制度）

支給対象となる制度等は、次のイからへまでのいずれにも該当するものとする。

- イ 一般労働者等を対象とした教育訓練短時間勤務制度であること。なお、当該制度の対象には、一般労働者等に加えて、被保険者以外の労働者並びに 0200 のヲ(イ)及び(ロ)の者を対象に含めることは否定されない。
- ロ 制度利用開始日から 1 年の間に、所定労働日において 30 回（日に複数回利用した場合は 1 回とみなす）以上の所定労働時間の短縮が可能な教育訓練短時間勤務制度を就業規則又は労働協約に当該制度の施行日を明記して規定するものであること。なお、当該短時間勤務制度は、労働者の自発的職業能力開発を目的として取得できる制度であることが明確なものに限ること。
- ハ 教育訓練短時間勤務制度による所定労働時間の短縮は、1 日につき 1 時間以上所定労働時間未満の範囲で 1 時間単位で措置できるものであること。
- ニ 教育訓練短時間勤務制度を利用し受講する教育訓練等については、同一の教育訓練機関が行う一連の 15 回以上の訓練を含むこと。
- ホ 制度を規定した就業規則又は労働協約を、制度施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については制度施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること（常時 10 人未満の労働者を使用する事業主の場合、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でも可）、また労働協約については制度施行日までに締結されたものであること。
- ヘ 労働者が業務命令でなく自発的に教育訓練又は職業訓練のいずれかを受講すること。

0305 支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）

長期教育訓練休暇制度の支給対象となる労働者は、助成金を受けようとする事業主の適用事業所における被保険者であって、0501 による長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出時点において、当該事業所における被保険者である期間が連続して 1 年以上の者であること。

0400 支給額

制度の導入・実施に要した経費等について、0401に定める額を支給する。

0401 支給額

イ 教育訓練休暇制度

下表のとおりとする。

ただし、0802aのチにより、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の額を適用することとする。

制度導入・実施助成	
	生産性要件を満たす場合
30万円	36万円

ロ 長期教育訓練休暇制度

下表のとおりとする。

ただし、「0803 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認」により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の額を適用することとする。

なお、賃金助成については、長期教育訓練休暇の取得期間中、当該休暇を取得する被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主に限るものとする。

賃金助成（※） （1人1日あたり）		経費助成	
通常	生産性要件を満たす場合	通常	生産性要件を満たす場合
6,000円	7,200円	20万円	24万円

（※）最大150日分の日額助成とし、被保険者の数が100人未満の企業は1人分、同100人以上の企業は2人分を支給対象者数の上限とする。

ハ 教育訓練短時間勤務制度

下表のとおりとする。

ただし、「0803 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認」により、生産性要件を満たした場合には、下表の「生産性要件を満たす場合」の額を適用することとする。

経費助成	
通常	生産性要件を満たす場合
20万円	24万円

0500 計画届の提出

0501 制度導入・適用計画届の提出

教育訓練休暇制度にあつては事業主ごとにイの各号に掲げる書類を、長期教育訓練休暇制度にあつては事業主ごとにロの各号に掲げる書類を、教育訓練短時間勤務制度にあつては事業主ごとにハの各号に掲げる書類を、管轄労働局長（労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付するものとする。

イ 教育訓練休暇制度

「制度導入・適用計画届」(訓練休暇様式第1号)、事業所確認票(訓練休暇様式第3号)、事前確認書(訓練休暇様式第7号)及び次の(イ)～(ハ)の添付書類とする。

- (イ) 申請事業所の所在等を確認できる書類(ホームページの該当部分等)
- (ロ) 就業規則又は労働協約(制度を規定する前のものの写し※及び制度を規定した後の案)

※ 制度を規定する前の就業規則については、監督署等に届出又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書の添付が必要。

- (ハ) その他管轄労働局長が求める書類

ロ 長期教育訓練休暇制度

「制度導入・適用計画届」(訓練休暇様式第1号)、事業所確認票(訓練休暇様式第3号)、事前確認書(訓練休暇様式第7号)及び次の(イ)～(ハ)の添付書類とする。

- (イ) 申請事業所の所在等を確認できる書類(ホームページの該当部分等)
- (ロ) 就業規則又は労働協約(制度を規定する前のものの写し※及び制度を規定した後の案)

※ 制度を規定する前の就業規則については、監督署等に届出又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書の添付が必要。

- (ハ) その他管轄労働局長が求める書類

ハ 教育訓練短時間勤務制度

「制度導入・適用計画届」(訓練休暇様式第1号)、事業所確認票(訓練休暇様式第3号)、事前確認書(訓練休暇様式第7号)及び次の(イ)～(ハ)の添付書類とする。

- (イ) 申請事業所の所在等を確認できる書類(ホームページの該当部分等)
- (ロ) 就業規則又は労働協約(制度を規定する前のものの写し※及び制度を規定した後の案)

※ 制度を規定する前の就業規則については、監督署等に届出又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書の添付が必要。

- (ハ) その他管轄労働局長が求める書類

0502 提出期間

制度導入・適用計画届(訓練休暇様式第1号)の提出期間は、制度導入・適用計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までの間とする。

ただし、天災その他やむを得ない理由がある場合(その理由を記した書面を添えること)の制度導入・適用計画届の提出期間については、制度導入・適用計画期間の初日から起算して6か月前から原則1か月前までとする。

なお、当該計画届の提出時において提出が困難な添付書類がある場合には、当該添付書類について、当該計画届の提出後1か月以内に提出させるものとする。

また、当該計画届を提出するより前に導入された当該計画届に係る各制度については助成の対象とはならない。

0503 制度導入・適用計画届の受理

制度導入・適用計画届(訓練休暇様式第1号)の記入事項に記入漏れ、表示の誤記等の不備がなかった場合、0600の確認後、当該計画届を受理し、当該計画届の処理欄に受付印を押印する。

当該計画届の記入事項や添付種類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は導入予定日の前日までに補正を行うよう書面で求めること。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

0504 確認済み制度導入・適用計画届の返送等

管轄労働局長は0600の確認後、提出された「制度導入・適用計画届」(訓練休暇様式第1号)に受付印を押印の上、受付番号及び支給申請期限日を記入(長期教育訓練休暇制度

及び教育訓練短時間勤務制度については、「制度導入・適用計画届」（訓練休暇様式第1号）の【注意事項】4に記載の内容等に基づき、支給申請期限の取扱いを説明し、その写しを返送又は手交するものとする。

また、当該届の写しの返送先及び手交先は、申請者である事業主に限られるものとする。

0505 制度導入・適用計画変更届

制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）受付後、導入予定日を変更する場合は、当初計画（変更前の計画）していた導入予定日又は変更後の導入予定日のいずれか早い方の日の前日までに、「制度導入・適用計画変更届」（訓練休暇様式第2号）を、変更に関する0501のイ（長期教育訓練休暇制度にあつてはロ。教育訓練短時間勤務制度にあつてはハ）に規定する書類と併せて、管轄労働局長に提出しなければならない。ただし、天災等やむを得ない理由により導入予定日の変更が生じた場合には、変更後の導入予定日の前日までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することを必要とする。

その他の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出することを必要とする。

0600 計画届の確認

0601a 支給対象事業主（教育訓練休暇制度）であることの確認

0501のイにより提出された書類について、次のイからトの確認を行う。

イ 主たる事業所の事業主であることの確認

雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。併せて、登記情報連携システムにより当該事業所の登録状況を確認し、0501イ(イ)の書類により事業所の所在等を確認する。

ロ 「第1 共通要領」の0303の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第1 共通要領」の0303イからルのいずれにも該当しない事業主であることを、ハローワークシステム（助成金事務処理）及び労働保険徴収システムにより確認する。

また、必要に応じて、登記情報連携システム等により事業内容を確認する。

ハ 被保険者数の確認

企業全体の雇用する被保険者数について、制度導入・適用計画届の受理日時点の人数をハローワークシステムにて確認する。なお、制度導入・適用計画届の受理時点で被保険者がいることもあわせて確認すること。

ニ 教育訓練休暇制度に係る確認

事業主が導入・適用を計画する教育訓練休暇制度が、0304aに規定する制度に該当することを、制度導入・適用計画届及び0501のイにより提出された添付書類により確認すること。

ホ 職業能力開発推進者に係る確認

事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届により、確認する。

ヘ 過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804aのイ及びロに該当しないことを確認する。

ト 解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302 aに該当することを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

0601b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

0501のロにより提出された書類について、次のイからトの確認を行う。

イ 主たる事業所の事業主であることの確認

雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。併せて、登記情報連携システムにより当該事業所の登録状況を確認し、0501ロ(イ)の書類により事業所の所在等を確認する。

ロ 「第1 共通要領」の0303の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第1 共通要領」の0303イからルまでのいずれにも該当しない事業主で

あることを、ハローワークシステム（助成金事務処理）及び労働保険徴収システムにより確認する。

また、必要に応じて、登記情報連携システム等により事業内容を確認する。

ハ 被保険者数の確認

企業全体の雇用する被保険者数について、制度導入・適用計画届の受理日時点の人数をハローワークシステムにて確認する。なお、制度導入・適用計画届の受理時点で被保険者がいることも併せて確認すること。

ニ 長期教育訓練休暇制度に係る確認

事業主が導入・適用を計画する長期教育訓練休暇制度が、0304b に規定する制度に該当することを、長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届及び 0501 のロにより提出された添付書類により確認すること。

ホ 職業能力開発推進者に係る確認

事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届により、確認する。

ヘ 過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804b のイ及びロに該当しないことを確認する。

ト 解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302b に該当することを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

0601c 支給対象事業主（教育訓練短時間勤務制度）であることの確認

0501 のハにより提出された書類について、次のイからへの確認を行う。

イ 主たる事業所の事業主であることの確認

雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。併せて、登記情報連携システムにより当該事業所の登録状況を確認し、0501 ハ(イ)の書類により事業所の所在等を確認する。

ロ 「第1 共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第1 共通要領」の 0303 イからルまでのいずれにも該当しない事業主であることを、ハローワークシステム（助成金事務処理）及び労働保険徴収システムにより確認する。

また、必要に応じて、登記情報連携システム等により事業内容を確認する。

ハ 教育訓練短時間勤務制度に係る確認

事業主が導入・適用を計画する教育訓練短時間勤務制度が、0304c に規定する制度に該当することを、教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画届及び 0501 のハにより提出された添付書類により確認すること。

ニ 職業能力開発推進者に係る確認

事業主が職業能力開発推進者を選任していることを、計画届により、確認する。

ホ 過去の受給状況に係る確認

事業主の過去の受給状況について、0804c に該当しないことを確認する。

ヘ 解雇等に係る要件の確認

事業主が、0302c に該当することを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

0700 支給申請

0701 支給申請書の提出

0704a、0704b 及び 0704c に掲げる書類にあつては主たる事業所の管轄労働局長あてに提出することとする。

なお、0704a、0704b 及び 0704c に規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、又は原本を複写機を用いて複写したものとする。

0702 支給申請書の受理

管轄労働局長は、制度導入支給申請書（訓練休暇様式第4号）（以下この項において「申

請書」という。)及び添付書類(以下この項において「申請書等」という。)を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

- イ 申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合
申請書等を受理し、申請書の処理欄に受理年月日を記入する。
受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。
- ロ 申請書等に不備があった場合
相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める。受理年月日は申請書が事業主から提出された日とする。
なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、1か月以内に補正を行うよう書面で求めること。
また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301ハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

0703 申請期間

申請期間は、次のイからハとする。

- イ 教育訓練休暇制度
制度導入・適用計画期間終了日(制度導入日から3年)の翌日から起算して2か月以内とする。
例：令和4年5月1日が導入日の場合、
制度導入・適用計画期間は、令和4年5月1日～令和7年4月30日
支給申請期間は、令和7年5月1日～6月30日
- ロ 長期教育訓練休暇制度
 - (イ) 被保険者が長期教育訓練休暇の取得を開始した日から1年以内であって、0304bのロの要件を満たす休暇の最終取得日(150日を超えて当該休暇を取得する場合には150日目とする。以下同じ。)の翌日から2か月以内とする(制度導入・適用計画期間(制度導入日から3年間)内に限る。)。
なお、被保険者の数が100人以上の企業で2人の支給対象者がいる場合には、2人目の支給対象者の休暇の最終取得日の翌日から2か月以内に同時に申請する方法又は各支給対象者の休暇の最終取得日の翌日から2か月以内にそれぞれ申請する方法により行うものとする。
 - (ロ) 0705に規定する長期教育訓練休暇制度の生産性要件達成時の割増し支給申請については、共通要領0401の規定によらず、制度導入・適用計画期間中に最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内とする(令和4年度に当該休暇を取得開始した場合、令和6年度の末日の翌日から起算して5か月以内)。
- ハ 教育訓練短時間勤務制度
 - (イ) 被保険者が教育訓練短時間勤務制度の利用開始日から1年以内であって、0304cのロの要件を満たす制度の最終適用日の翌日から2か月以内とする(制度導入・適用期間(制度導入日から3年間)内に限る。)
 - (ロ) 0705に規定する教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し支給申請については、共通要領0401の規定によらず、当該制度導入後最初に適用した被保険者の制度利用開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内とする(令和4年度に当該制度の利用を開始した場合、令和6年度の末日の翌日から起算して5か月以内)。

0704a 申請書類(教育訓練休暇制度)

「制度導入支給申請書」(訓練休暇様式第4号)及び次の書類とする(ホは支給対象者の週所定労働時間等が20時間以上30時間未満の者の場合に限る。)。なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付するものとする。

イ 就業規則又は労働協約(写)

※ 就業規則については、制度施行日までに管轄する監督署等に届け出た就業規則。常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、制度施行日までに監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について制度施行日までに作成した事業主と労働組合等

の労働者代表者による申立書が添付されている就業規則。労働協約については、制度施行日までに締結されたもの。

- ロ 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-1号）
 - ハ 0302aに規定する要件を満たす教育訓練休暇が取得されていることを確認するための書類（教育訓練休暇を取得したことがわかる出勤簿、勤務予定表、シフト表等（写））
 - ニ ハで確認した教育訓練休暇を取得した被保険者が被保険者であることを確認するための書類（労働条件通知書又は雇用契約書等（写））
 - ホ 教育訓練休暇を取得する必要性を確認するための書類（支給対象者の所定労働日や就業時間がわかる雇用契約書等（写））及び受講した教育訓練等の実施日時がわかる書類）
 - ヘ ハで確認した教育訓練休暇を取得した被保険者に賃金が支払われていることを確認するための書類（賃金台帳等（写））
 - ト ハで確認した教育訓練休暇を取得した被保険者の受けた教育訓練等が事業主以外により実施されていることを確認するための書類（訓練カリキュラム、受講案内等）
 - チ ハで確認した教育訓練を取得した被保険者の受けた教育訓練等が当該休暇中に実施されたことを確認するための書類（修了証等）
 - リ 0401のイに規定する表において「生産性要件を満たす場合」の助成額の支給を希望する場合には、「第1 共通要領」の0402のロに規定する書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）
 - ヌ その他管轄労働局長が求める書類
- ※ ハ及びヘの書類は、教育訓練休暇取得日が属する月（賃金月）のものとする。

0704b 申請書類（長期教育訓練休暇制度）

「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第4号）及び次の書類とする（ハ及びヘは賃金助成を申請する場合に限る。）。なお、複数人の賃金助成に係る申請を行う場合にあっては、1人目の申請に当たって提出した同一の書類は省略することができる。また、重複する書類がある場合、1部のみ添付するものとする。

- イ 就業規則又は労働協約（写）
- ※ 就業規則については、制度施行日までに管轄する監督署等に届け出た就業規則。常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、制度施行日までに監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について制度施行日までに作成した事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書が添付されている就業規則。労働協約については、制度施行日までに締結されたもの。
- ロ 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号）
 - ハ 賃金助成の内訳（訓練休暇様式第6号）
 - ニ 0302bに規定する要件を満たす長期教育訓練休暇が取得されていることを確認するための書類（長期教育訓練休暇を取得したことがわかる出勤簿、勤務予定表、シフト表等（写））
- 0304bロ（※）のただし書きに該当する場合は、天災等やむを得ない理由により教育訓練休暇の取得が困難となった理由を記した書面（疎明書等）を添付すること。
- ホ ニで確認した長期教育訓練休暇取得した者が被保険者であることを確認するための書類（労働条件通知書又は雇用契約書等（写））
 - ヘ ハで確認した長期教育訓練休暇を取得した被保険者に賃金が支払われていることを確認するための書類（賃金台帳等（写））
 - ト 被保険者が受けた教育訓練等が事業主以外により実施されていることを確認するための書類（訓練カリキュラム、受講案内等）
 - チ 被保険者が受けた教育訓練等が休暇中に実施されたことを確認するための書類（修了証等）
 - リ その他管轄労働局長が求める書類
- ※ ニ及びヘの書類は、長期教育訓練休暇取得日が属する月（賃金月）のものとする。

0704c 申請書類（教育訓練短時間勤務制度）

「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第4号）及び次の書類とする（ホは支給対象者の週所定労働時間等が20時間以上30時間未満の者の場合に限る。）。

なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付するものとする。

イ 就業規則又は労働協約(写)

※ 就業規則については、制度施行日までに管轄する監督署等に届け出た就業規則。常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、制度施行日までに監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について制度施行日までに作成した事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書が添付されている就業規則。労働協約については、制度施行日までに締結されたもの。

ロ 実施状況報告書(訓練休暇様式第5-3号)

ハ 0302cに規定する要件を満たす教育訓練短時間勤務制度が適用されていることを確認するための書類(教育訓練短時間勤務制度により所定労働時間を変更したことがわかる雇用契約書等(写))

ニ ハで確認した教育訓練短時間勤務制度を適用した者が被保険者であることを確認するための書類(労働条件通知書又は雇用契約書等(写))

ホ 教育訓練短時間勤務制度の適用の必要性を確認するための書類(支給対象者の終業時間等がわかる雇用契約書等(写)及び受講した教育訓練等の開始時間等がわかる書類)

ヘ ハで確認した教育訓練短時間勤務制度を適用した被保険者が受けた教育訓練等が事業主以外により実施されていることを確認するための書類(訓練カリキュラム、受講案内等)

ト ハで確認した教育訓練短時間勤務制度を適用した被保険者が受けた教育訓練等が制度適用中に実施されたことを確認するための書類(修了証等)

チ その他管轄労働局長が求める書類

0705 申請書類(長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成)

イ 「制度導入支給申請書」(訓練休暇様式第4号)

ロ 「賃金助成の内訳」(訓練休暇様式第6号)

ハ 「支給決定通知書」(訓練休暇様式第8号)の写し

ニ 「生産性要件シート」(共通要領様式第2号)(以下「算定シート」という。)

ホ 上記ニの算定の根拠となる証拠書類(損益計算書、総勘定元帳等)

0800 支給要件の確認

0801 審査にあたっての基本的な考え方

教育訓練休暇等付与コースは、教育訓練休暇等の付与等によって労働者の自発的職業能力開発の機会を確保することが目的であるため、最低適用基準又は要件として認められる制度適用中の訓練等の内容は、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及び実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除き、現在の職務に関連しないもの、職業又は職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの等を含めより柔軟に認められる。自発的な受講であることについては、基本的には支給申請時の提出書類により確認するが、仮に業務命令で受講していることが疑われる場合には、受講の経緯等について事業主や労働者に聴取すること等により、具体的な状況の把握に努めること。

教育訓練休暇等付与コースについては、状況把握した上で、不合理な点が認められない場合、助成対象とすることを原則とする。

0802a 支給対象事業主(教育訓練休暇制度)であることの確認

支給対象事業主においてはイからチを確認すること。

イ 雇用保険適用事業所の事業主であることの確認

事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。

ロ 「第1 共通要領」の0303の不支給要件に該当する事業主でないことの確認

事業主が「第1 共通要領」の0303の不支給要件に該当しないことを、「第1 共通要領」0501により確認する。

- ハ 過去の受給状況に係る確認
事業主の過去の受給状況について、0804a のイ及びロに該当しないことを確認する。
- ニ 解雇等に係る要件の確認
事業主が、0302a のホ及びへに該当しないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- ホ 事業内計画等を周知したことの確認
事業主が制度を規定した就業規則又は労働協約及び事業内計画を周知したことを、支給申請書により確認する。
- ヘ 就業規則又は労働協約に制度を規定していることの確認
事業主が、就業規則又は労働協約に制度を規定していることを、0704a の就業規則又は労働協約により確認する。
- ト 教育訓練休暇制度の取得者の確認
制度適用者が事業主に被保険者として雇用されていることを 0704a のニの労働条件通知書又は雇用契約書等により確認し、教育訓練休暇が取得されていることを 0704a のハの出勤簿等により確認し、賃金が支払われていることを 0704a のへの賃金台帳等により確認する。
- チ 「第1 共通要領」0302 に規定する生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の生産性要件を満たしていることの確認
「第1 共通要領」の 0503 により確認する。

0802b 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

支給対象事業主においてはイからトまでを確認すること。

- イ 雇用保険適用事業所の事業主であることの確認
事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。
- ロ 「第1 共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認
事業主が「第1 共通要領」の 0303 の不支給要件に該当しないことを、「第1 共通要領」0501 により確認する。
- ハ 過去の受給状況に係る確認
事業主の過去の受給状況について、0804b のイ及びロに該当しないことを確認する。
- ニ 解雇等に係る要件の確認
事業主が、0302b のホ及びへに該当しないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- ホ 事業内計画等を周知したことの確認
事業主が制度を規定した就業規則又は労働協約及び事業内計画を周知したことを、支給申請書により確認する。
- ヘ 就業規則又は労働協約に制度を規定していることの確認
事業主が、就業規則又は労働協約に制度を規定していることを、0704b の就業規則又は労働協約により確認する。
- ト 長期教育訓練休暇制度の取得者の確認
制度適用者が事業主に被保険者として雇用されていることを 0704b のホの労働条件通知書又は雇用契約書等により確認し、長期教育訓練休暇が取得されていることを 0704b のニの出勤簿等により確認し、賃金が支払われていることを 0704b のへの賃金台帳等により確認する。

0802c 支給対象事業主（教育訓練短時間勤務制度）であることの確認

支給対象事業主においてはイからトまでを確認すること。

- イ 雇用保険適用事業所の事業主であることの確認
事業主が雇用保険適用事業所の事業主であることを、雇用保険適用事業所台帳及びハローワークシステムにより確認する。
- ロ 「第1 共通要領」の 0303 の不支給要件に該当する事業主でないことの確認
事業主が「第1 共通要領」の 0303 の不支給要件に該当しないことを、「第1 共通要領」0501 により確認する。

- ハ 過去の受給状況に係る確認
事業主の過去の受給状況について、0804c に該当しないことを確認する。
- ニ 解雇等に係る要件の確認
事業主が、0302c のホ及びヘに該当しないことを、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- ホ 事業内計画等を周知したことの確認
事業主が制度を規定した就業規則又は労働協約及び事業内計画を周知したことを、支給申請書により確認する。
- ヘ 就業規則又は労働協約に制度を規定していることの確認
事業主が、就業規則又は労働協約に制度を規定していることを、0704c の就業規則又は労働協約により確認する。
- ト 教育訓練短時間勤務制度の取得者の確認
制度適用者が事業主に被保険者として雇用されていることを 0704c のニの労働条件通知書又は雇用契約書等により確認し、教育訓練短時間勤務制度が適用されていることを 0704c のハの教育訓練短時間勤務制度により所定労働時間を変更したことがわかる雇用契約書等により確認すること。

0803 支給対象事業主（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の生産性要件達成時の割増し助成）であることの確認

支給対象事業主であることを、以下のイ及びロにより確認する。

- イ 生産性の伸び率が6%以上であることの確認
0705により提出のあった「算定シート」及び証拠書類について、「第1 共通要領」の0503a～fのイからトまで、0503gのイからへまでにより確認する。
- ロ 事業主都合による解雇者がいないことの確認
生産性の算定対象となる事業所において、長期教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度導入後最初に適用した被保険者が制度の適用を開始した日が属する会計年度の前年度の初日及びその3年度後の会計年度までの期間（※）において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。
（※）令和4（2022）年5月に、長期教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度導入後最初に適用した被保険者が休暇取得を開始した場合、当該制度の適用を開始した日が属する会計年度の前年度は令和3（2021）年度、その3年度後の会計年度は令和6（2024）年度となるため、令和3（2021）年度から令和6（2024）年度までの期間を確認することとなる。

0804a 併給調整事由（教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認

「第1 共通要領」の0305の規定によるほか、次のとおりとする。

- イ 事業主が、人材開発支援助成金の教育訓練休暇制度の助成を受給することができる回数は1回とする。
- ロ 過去にキャリア形成促進助成金の教育訓練休暇等制度又は人材開発支援助成金の教育訓練休暇等制度若しくは長期教育訓練休暇制度を受給している事業主には、人材開発支援助成金の教育訓練休暇制度は支給しないものとする。
- ハ 長期教育訓練休暇制度と同時に支給申請する事業主であって、教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度とも各支給要件を満たす場合には、0401のイの制度導入・実施助成を支給するとともに、0401のロの賃金助成の支給対象となる場合には、賃金助成を支給するものとする。

0804b 併給調整事由（長期教育訓練休暇制度）に該当しないことの確認

「第1 共通要領」の0305の規定によるほか、次のとおりとする。

- イ 事業主が、人材開発支援助成金の長期教育訓練休暇制度の助成を受給することができる回数は1回（一の導入・適用計画期間内に有給の休暇取得者に係る賃金助成を別に支給申請する場合を除く。）とする。

- ロ 過去にキャリア形成促進助成金の教育訓練休暇等制度又は人材開発支援助成金の教育訓練休暇等制度若しくは教育訓練休暇制度を受給している事業主には、人材開発支援助成金の長期教育訓練休暇制度のうち経費助成は支給しないものとする。
- ハ 教育訓練休暇制度と同時に支給申請する事業主であって、長期教育訓練休暇制度及び教育訓練休暇制度とも各支給要件を満たす場合には、0401のイの制度導入・実施助成を支給するとともに、0401のロの賃金助成の支給対象となる場合には、賃金助成を支給するものとする。

0804c 併給調整事由（教育訓練短時間勤務制度）に該当しないことの確認

「第1 共通要領」の0305の規定によるほか、事業主が、人材開発支援助成金の教育訓練短時間勤務制度の助成を受給することができる回数は1回とする。

0805a 支給対象制度等（教育訓練休暇制度）であることの確認

次のイからニまでの支給対象制度であることを確認する。

- イ 制度導入・適用計画届に基づき実施された制度であることの確認
就業規則又は労働協約に規定された施行日（制度導入日）が制度導入・適用計画届に記載された導入予定日と同一であることを確認すること。また、「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第4号）及び0704aにより、制度導入日までに労働者へ就業規則又は労働協約の周知がされていること、制度導入日までに就業規則を監督署等へ届け出ていること（常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合は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でも可）又は労働協約が締結されていることを確認すること。
- ロ 0302aに規定する要件を満たしていることを確認すること。
- ハ 教育訓練休暇の取得が、制度導入後3年以内（制度導入・適用計画期間内）に実施されたものであることを「実施状況報告書」（訓練休暇様式第5-1号）により確認すること。
- ニ 教育訓練休暇の実施状況の確認
 - (イ) 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-1号）の申請事業主の証明欄及び休暇取得者の証明欄に、氏名が記載されていることを確認すること。
 - (ロ) 教育訓練実施日の教育訓練休暇取得者に係る出勤状況及び0304aに定める教育訓練休暇の付与状況を、教育訓練休暇取得者に係る出勤状況・当該休暇の付与状況を確認するための書類及び休暇取得者に賃金が支払われていることを確認するための書類により確認する。

0805b 支給対象制度等（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

次のイからニまでの支給対象制度であることを確認する。

- イ 制度導入・適用計画届に基づき実施された制度であることの確認
就業規則又は労働協約に規定された施行日（制度導入日）が制度導入・適用計画届に記載された導入予定日と同一であることを確認すること。また、「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第4号）及び0704bイにより、制度導入日までに労働者へ就業規則又は労働協約の周知がされていること、制度導入日までに就業規則を監督署等へ届け出ていること（常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合は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でも可）又は労働協約が締結されていることを確認すること。
- ロ 0302bに規定する要件を満たしていることを確認すること。
- ハ 長期教育訓練休暇の取得が、制度導入後3年以内（制度導入・適用計画期間内）に実施されたものであることを「実施状況報告書」（訓練休暇様式第5-2号）により確認すること。
- ニ 長期教育訓練休暇の実施状況の確認
 - (イ) 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号）の申請事業主の証明欄及び休暇取得者の証明欄に、氏名が記載されていることを確認すること。
 - (ロ) 教育訓練実施日の長期教育訓練休暇取得者に係る出勤状況及び0304bに定める長期

教育訓練休暇の付与状況を長期教育訓練休暇取得者の出勤状況・当該休暇の付与状況を確認するための書類及び休暇取得者への賃金支払い状況を確認するための書類により確認する。

また、無給による長期教育訓練休暇取得者のみにより長期教育訓練休暇制度を申請する場合を除き、休暇取得者に対する賃金支払状況を、「賃金助成の内訳」（訓練休暇様式第6号）により確認すること。

0805c 支給対象制度等（教育訓練短時間勤務制度）であることの確認

次のイからニまでの支給対象制度であることを確認する。

イ 制度導入・適用計画届に基づき実施された制度であることの確認

就業規則又は労働協約に規定された施行日（制度導入日）が制度導入・適用計画届に記載された導入予定日と同一であることを確認すること。また、「制度導入支給申請書」（訓練休暇様式第4号）及び0704cイにより、制度導入日までに労働者へ就業規則又は労働協約の周知がされていること、制度導入日までに就業規則を監督署等へ届け出ていること（常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合は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も可）又は労働協約が締結されていることを確認すること。

ロ 0302cに規定する要件を満たしていることを確認すること。

ハ 教育訓練短時間勤務制度の適用が、制度導入後3年以内（制度導入・適用計画期間内）に実施されたものであることを「実施状況報告書」（訓練休暇様式第5-3号）により確認すること。

ニ 教育訓練短時間勤務制度の実施状況の確認

(イ) 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-3号）の申請事業主の証明欄及び制度適用者の証明欄に、氏名が記載されていることを確認すること。

(ロ) 0304cに定める教育訓練短時間勤務制度の適用状況を、教育訓練短時間勤務制度の適用者の所定労働時間を変更したことがわかる書類により確認する。

(ハ) 支給対象者の週所定労働時間が30時間未満の者の場合においては、教育訓練短時間勤務制度の適用の必要性があることを、0704cのホの支給対象者の終業時間等がわかる雇用契約書等（写）及び受講した教育訓練等の開始時間等がわかる書類により確認する。

0806 支給対象労働者（長期教育訓練休暇制度）であることの確認

助成金を受けようとする事業主の適用事業所における被保険者であって、制度導入・適用計画届の提出日時点において、当該事業所における被保険者である期間が連続して1年以上の者であることの確認

実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号）、0704bのホの労働条件通知書又は雇用契約書等（写）及びハローワークシステムにより確認すること。

0900 支給決定

0901 支給決定に係る事務処理

イ 管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めるときは、助成金の支給の決定をし、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入するとともに、「支給決定通知書」（訓練休暇様式第8号）により事業主に通知するものとする。

ロ 管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、助成金の支給の決定を行わず、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入するとともに「不支給決定通知書」（訓練休暇様式第9号）により事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練休暇様式第10号）を事業主に通知するものとする。

ハ 教育訓練休暇制度、長期教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の支給決定又は不支給決定後に、管理台帳に必要な事項を記載すること。

1000 雑則

1001 返還に係る様式の指定

人材開発助成金の返還に係る様式は、「支給決定取消及び返還決定通知書」（訓練休暇様式第 11 号）とする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（訓練休暇様式第 10 号）を事業主又は事業主団体等に通知するものとする。

1100 委託

1101 公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は 0500 及び 0600 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができる。

1200 附則

1201 人への投資の促進に係る特例（令和 4 年 4 月 1 日施行分）

令和 4 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの間、長期教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務等制度を導入等し、これに係る制度導入・適用計画届を提出する事業主については、次のイからヌの規定を適用するものとする。

イ 本則中「教育訓練短時間勤務制度」とあるのは「教育訓練短時間勤務等制度」とし、「教育訓練短時間勤務制度導入・適用計画」とあるのは「教育訓練短時間勤務等制度導入・適用計画」とする。

ロ 対象制度

0200 ワ中「所定労働時間の短縮措置を規定するものをいう。以下同じ。」とあるのは、「所定労働時間の短縮措置及び所定外労働時間の免除（制度を適用した最初の日の前日以前 3 か月間の一月の平均の所定外労働時間が 15 時間以上である者に対して、これを免除する場合に限る。）の措置を規定するものをいう。以下同じ。」とする。

ハ 支給対象事業主

(イ) 0302b ニ中「各被保険者の所定労働日において 30 日以上長期教育訓練休暇を付与（当該休暇の取得開始日から 1 年間に付与したものに限り。）し」あるのは「各被保険者の所定労働日において 30 日以上長期教育訓練休暇を付与し」とする。

(ロ) 0302c ニ中「(当該制度利用開始日から 1 年の間に適用したものに限り。）」は適用しないものとする。

(ハ) 既に長期教育訓練休暇制度を導入しているため、0302b ハ及びニの要件を満たさない事業主であっても、次の a 又は b の要件を満たし、当該制度に基づき、各被保険者の所定労働日において 30 日以上長期教育訓練休暇制度を付与した事業主を支給対象事業主とする。なお、この要件を適用する場合には、0301 b ロに規定する導入・適用計画期間の初日は、当該計画の提出日の 1 か月後とする。

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。

ニ 支給対象制度等

(イ) 0304b ロは適用せず、次の表の規定を適用する。

所定労働日において 30 日以上長期教育訓練休暇の取得（※）が可能な長期教育訓練休暇制度を就業規則又は労働協約に当該制度の施行日を明記して規定するものであること。

（※）当該休暇は、10 日以上連続して取得する必要がある、そのうち 1 回は 30 日以上連続して取得する必要がある。ただし、天災その他やむを得ない理由により、30 日以上又は 10 日以上連続した長期教育訓練休暇の取得が困難となった場合はこの限りではない。

なお、休暇取得開始日については、制度導入・適用計画期間内であることを要する。

また、当該休暇制度は、労働者の自発的職業能力開発を目的で取得できる制度

であることが明確なものに限ること。

(ロ) 0304c ロ中「制度利用開始日から1年の間に」の要件は適用しないものとする。

(ハ) 0304c ロ中「所定労働時間の短縮が可能な教育訓練短時間勤務制度」とあるのは「所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な教育訓練短時間勤務等制度」とする。

ホ 支給額（長期教育訓練休暇制度）

(イ) 長期教育訓練休暇制度の経費助成額については、0302b のハ及びニに該当する事業主に限るものとする。

(ロ) 0401 ロに規定する支給対象者数の上限は適用しないものとする。

ヘ 支給限度額等

一の事業所に対する一の年度（支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日までをいう。）の人材開発支援助成金（人への投資促進コース。成長分野等人材訓練を除く。）の支給額の合計が1,500万円を超えるときは、1,500万円を限度とする。

ト 計画届の提出等

(イ) ハ(ハ)の要件に該当する事業主については、0501 ロの各号に掲げる書類のほか、次のa及びbの書類を提出することとする。管轄労働局長は、支給要件の確認時に、当該書類により支給対象事業主であることを確認すること。

a 長期教育訓練休暇制度に関する申告書（様式第5-4号）

b 事業内計画（申請に当たって事業内計画の見直しを行っている場合には、見直し前の事業内計画及び見直し後の事業内計画）（ハ(ハ)bに該当する場合に限る）

(ロ) 0601b ハの被保険者数の確認は不要とする。

チ 申請期間

(イ) 0703 ロ(イ)は適用せず、次の表の規定を適用する。

ニ(イ)の表に定める要件を満たす休暇の最終取得日（150日を超えて当該休暇を取得する場合には150日目とする。以下同じ。）の翌日から2か月以内とする。

なお、複数人の支給対象者がいる場合には、2人目以降の支給対象者の休暇の最終取得日の翌日から2か月以内に同時に申請する方法又は各支給対象者の休暇の最終取得日の翌日から2か月以内にそれぞれ申請する方法により行うものとする。

(ロ) 0703 ハ(イ)中「被保険者が教育訓練短時間勤務制度の利用開始日から1年以内であって」の要件は適用しないものとする。

リ ハ(ハ)の要件に該当する事業主のうち、制度の見直しを行っていない事業主については、0704b のイの書類の提出は不要とする。

ヌ 所定外労働時間の免除をした労働者については、0704c に定める書類のほか、当該労働者の所定労働時間を確認できる書類（雇用契約書等）、当該労働者の制度利用開始日の前日以前3か月間の平均の所定外労働時間が15時間以上であることを確認する書類（出退勤記録簿、タイムカード等）及び教育訓練短時間勤務等制度により所定外労働時間を免除したことがわかる書類を提出するものとする。また、管轄労働局長は、支給要件の確認時に、当該書類により支給対象制度であることを確認する。

1202 適用期日

本支給要領は、制度導入・適用計画届の届出日が令和4年8月1日以降であるものについて適用する。

なお、教育訓練教育休暇制度及び長期教育訓練休暇制度について、令和4年3月31日以前に計画届を提出し、制度を導入している事業主において、制度導入・適用計画期間が満了しておらず、支給申請を行っていない場合は、本支給要領を適用し、支給申請をすることができるものとする（申請期間についても、本支給要領のとおりとなるが、0304b のロの要件を満たす休暇の最終取得日の翌日から2か月経過している場合は、令和4年5月31日までに申請するものとする。）。

1203 経過措置

制度導入・適用計画届の届出日が本支給要領の適用期日前であるものについては、従前の支給要領を適用することとする。

ただし、従前の支給要領を適用する場合であっても、令和4年7月21日付け職発0721第15号、雇均発0721第3号、開発0721第5号「登記情報連携システムの利用に係る関係通達の改正について(通知)」別添1によって改正された「第2 各助成金別要領 14 人材開発支援助成金(3) 教育訓練休暇等付与コース」において、登記情報連携システムの活用により登記事項証明書の添付を省略することについては、これを適用するものとする。

なお、当分の間、令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第2 助成金別要領 13 人材開発支援助成金(3) 教育訓練休暇等付与コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。