Human Terrace
Professional Support

No. 223
2025 年 11 月号

ヒューマンテラス通信

11 月号　目 次

１．高齢者雇用のマインドセットを見直そう……1
２．高年齢労働者の労働災害防止対策 ～厚生労働省がガイドラインを指針に格上げへ 1
３．「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました……2
４．「令和７年版　労働経済白書」が公表されました……3
５．インフルエンザ予防接種を福利厚生で行う際の留意点……4
６．リ・スキリング等教育訓練支援融資が開始されます……5
７．健康保険の被扶養者認定は 令和８年４月から労働契約内容で年間収入を判定……6
８．11 月は「過労死等防止啓発月間」です……7
９．外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール……7
10．協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます……8
11．2026 年１月から「下請法」は「取適法」になります……9
12．11 月の税務と労務の手続［提出先・納付先］……10
13．弊社業務のご案内……10
14．今月のパンフレット：……11
キャリアアップ・キャリアチェンジを目指す労働者の皆さまへ 教育訓練給付金のご案内

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

１．高齢者雇用のマインドセットを見直そう

◆義務対応を超えた戦略的アプローチ

2025 年３月で 65 歳までの雇用確保義務の経過措置が終了し、すべての企業で完全実施が求められています。しかし、高年齢者の継続雇用については多くの企業が「仕方なく雇用継続する」という後ろ向きの発想（福祉的雇用）に留まっているのが現実で、これは大きな機会損失です。

高齢者が持つ豊富な経験と知識を適切に活用し、組織の貴重な資産とするために効果的なアプローチは「役割の再定義」です。従来の業務をそのまま継続させるのではなく、高齢者の強みを活かせる新しい役割を創出します。例えば、技術継承のメンター役、新人教育の指導者、顧客との長期的関係構築の担当者などです。

◆世代間連携で生産性を向上させる

高齢者雇用成功の鍵は「世代間連携」にあります。若手の斬新なアイデアとベテランの経験を組み合わせることで、相乗効果を生み出せます。

具体的な手法には、「リバースメンタリング」があります。ＩＴスキルは若手が高齢者に教え、業界知識や顧客対応のコツは高齢者が若手に伝授するといった双方向の学習システムです。仕事に必要な情報をお互いに提供し合える関係性が構築されることで、知識の共有はもちろん、アイデアの活性化にもつながり、業務の改善・効率化にも有益です。

これからは“高齢労働者”ではなく、「ノウハウ人材」や「後継育成人材」という認識に改めたほうがよいでしょう。高齢者雇用は「コスト」ではなく「投資」だという経営者の意思表示も重要です。

制度設計や運用面では、年齢に応じた労働条件の設定、安全衛生管理、労働時間の配慮など、高年齢者雇用安定法に基づく適切な対応が求められます。法的リスクを回避しながら効果的な高齢者活用を実現しましょう。

２．高年齢労働者の労働災害防止対策
　～厚生労働省がガイドラインを指針に格上げへ

◆高齢者の労働災害防止の推進

令和７年に改正された労働安全衛生法では、「高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化」が盛り込まれています。この改正では、国が当該措置に関する指針を公表することとされており、９月に開催された「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」で取り上げられています。

◆ガイドラインが指針に格上げ

これまで高年齢労働者の労働災害防止対策としては、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」（令和２年３月策定）が公表され、取組みが

促されてきました。今般の指針策定の方針としては、法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止するとしています。

現行のガイドラインの項目や内容が基本とされるようですが、新たな追加・修正項目として以下のような点が挙げられています。

・経営トップによる方針表明及び体制整備
・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
・高年齢労働者の体力の把握方法
・高年齢労働者の体力に応じた対応
・安全衛生教育

◆早めの取組みを

検討会の資料によれば、企業が「高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいない理由」として、「自社の 60 歳以上の高年齢労働者は健康である」と回答した企業が約半数を占めたそうです。身体機能の低下による労働災害のリスクへの理解が進んでいないことが指摘されています。

高齢化が加速する中、企業としては、高年齢労働者の労働災害対策は避けては通れない課題です。助成金等、国による支援も活用しつつ、早めの取組みを検討したいところです。

【厚生労働省「第２回「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」資料」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63946.html

３．「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました

◆「中高年の活躍支援」とは

厚生労働省は、バブル崩壊後の 1990～2000 年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を迎えた世代（就職氷河期世代）が 50 代半ばに差し掛かっていることを踏まえ、中高年層にも間口を広げ、これまでの「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトを、「中高年の活躍支援」特設サイトとしてリニューアルオープンしました。その特徴と活躍支援の概要をまとめます。

◆お悩み別サポート支援

サイト内において、下記のような不安材料ごとにサポート窓口を設けています（Chat と相談＆検索もできます）。

1　経済面で将来に不安がある（ハローワーク）
　・すぐに働きたいけどどこで求人を探せばよいか
　・スキルアップしたい
　・自分のキャリアを相談したい
　・介護と仕事を両立したい

2　社会とのつながりに不安を抱えている（サポステ）
　・これまでの職場でうまくいかず、自信が持てない
　・悩みを誰にも話せずひとりで抱えていた

・フルタイムで働くことに不安があるが、挑戦してみたい

３　家計の状況や家族介護に不安がある（各種支援機関）
・家計のやりくりが難しく、生活が苦しい
・定年を過ぎても働き続けたい
・年金制度について知りたい
・家族介護に直面している方への支援を知りたい

◆事業主ができること

雇用する側としては、中高年の積極的な採用や人材育成をするにあたり、以下のような助成金が利用できます。

・トライアル雇用助成金
・特定求職者雇用開発助成金
・人材開発支援助成金
・キャリアアップ助成金
・両立支援等助成金
・65 歳超雇用推進助成金

【厚生労働省「中高年の活躍支援」特設サイト https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

４．「令和７年版　労働経済白書」が公表されました

厚生労働省は「令和７年版　労働経済の分析」（労働経済白書）を公表しました。労働経済白書は、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。今回の白書の主なポイントをご紹介します。

◆労働経済の推移と特徴

2024 年の雇用情勢は昨年に続き改善し、失業率や求人倍率は横ばいでした。労働力人口や就業者数は過去最高を記録し、現金給与総額は４年連続で増加、実質賃金も一般・パートともにマイナスを脱しました。

◆持続的な経済成長に向けた課題

日本では 1990 年代以降、実質労働生産性の実質ＧＤＰ成長率への寄与が低下しています。無形資産投資、特に非製造業のソフトウェア投資が米欧に比べて低迷しており、ＡＩやソフトウェアによる業務効率化、省力化が急務です。医療・福祉・サービス業など、高齢化で需要が増える分野の生産性向上も重要課題です。

◆社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

医療・福祉、保安、運輸、販売など生活に直結する職業（社会インフラ関連職）の人材不足は経済活動に影響します。これらの職種を支えるため、スキルや経験に応じて段階的に賃金が上がる「キャリアラダー」の導入が必要です。

◆企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理

転職者が増え、生え抜き社員の割合は減少しています。若年層ほど賃金や自己成長を重視し、働きやすい職場への継続就業希望が高い傾向があります。

企業は賃金や福利厚生だけでなく、賃金以外の労働条件の改善や働きやすい職場環境整備など、多様な働き方を可能とする柔軟な雇用管理を行うことが重要です。

【厚生労働省「「令和７年版 労働経済の分析」を公表します」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63870.html

５．インフルエンザ予防接種を福利厚生で行う際の留意点

◆インフルエンザが流行シーズンに突入

厚生労働省は３日、令和７年第 39 週の定点当たり報告数が 1.00 を上回り、インフルエンザが流行シーズンに入ったことを発表しました。例年より２カ月ほど流行入りが早いことや、昨年の報告数が統計史上最多となった原因として、ワクチン接種率の低下が指摘されていることから、早めの予防接種を推奨することが望ましいと考えられます。

◆インフルエンザワクチンについて

毎年の予防接種では、国内・国外の動向を鑑みて流行すると予測された型のワクチンが使用されます。今年度から、日本で使用されるワクチンが４価から３価へと変更されました。これは世界的に検出されていないウイルス株であるＢ／山形系統を除くとしたＷＨＯの方針に基づいた決定です。インフルエンザワクチンの研究も進んでおり、昨年に製造販売が承認されたワクチンもあるので、専門家と相談して予防接種に使用するワクチンを選択しましょう。

◆留意点

予防接種の費用を会社で負担した場合、著しく高額ではなく、業務上必要であり、従業員全員を対象としている場合は福利厚生費として経理処理できます。

しかし、予防接種を強制することはできないことに注意が必要です。インフルエンザ予防接種は法的な強制力がなく、会社が接種を強制することはパワハラ問題に繋がりかねません。また、アレルギーや既往症等による副反応のリスクもあるため、推奨制度を作成する場合はパワハラ防止の周知を含めたトラブル対策を講じましょう。

コロナウイルス等の他の感染症も警戒する必要もありますが、マスクの着用や手洗いといった生活習慣による予防にも限界があります。感染による業務停滞を防ぐには、会社がインフルエンザ予防接種を推奨することも重要です。

【厚生労働省「インフルエンザに関する報道発表資料 2025/2026 シーズン」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou01/houdou_00023.html

6．リ・スキリング等教育訓練支援融資が開始されます

厚生労働省は、「リ・スキリング等教育訓練支援融資」を開始すると発表しました。スキルアップ等を目指す人が生活面の不安なく訓練を受けることができるよう、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資するもので、訓練を修了した人が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。

◆融資対象者（抜粋）

・ハローワークに求職の申し込みをしていること
・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
・労働の意思と能力があること
・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
・過去に３年以上の就業経験があること
・キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
・融資申込時に 18 歳以上、融資開始時に 66 歳未満であること

◆対象となる教育訓練

（1）訓練期間が１カ月以上４年以内のもの

（2）以下のいずれかに当てはまるもの

1．学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校または各種学校が提供する教育訓練
2．厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
3．求職者支援訓練または公共職業訓練等

◆返済の一部免除

・融資申込時点での融資対象者本人の年収が 500 万円未満であること
・求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
・訓練終了日の翌日から１年以内に雇用保険被保険者として就職し、１年以上継続的に雇用されること
・訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して５％以上上昇していること

◆融資内容

・実施機関：労働金庫
・上限額：教育訓練費用として年間 120 万円、生活費として年間 120 万円（最大２年間分）
・融資利率：年利率：２％（固定金利、信用保証率年 0.5％を含む）

企業が申請できるものではありませんが、今後、この融資を利用中の求職者の面接をすることもあるかもしれないので知っておくとよいでしょう。

【厚生労働省「リ・スキリング等教育訓練支援融資」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/reskillingtou_shienyushi.html

７．健康保険の被扶養者認定は令和８年４月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後１年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和８年４月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。

****

労働契約で定められた賃金（労働基準法第 11 条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が 130 万円未満（一定の場合は 180 万円未満または 150 万円未満。下記※1 を参照ください）であり、かつ、他の収入が見込まれず、

（1）認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の２分の１未満であると認められる場合

（2）認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

※1　下記の場合は、金額が変更となります。

認定対象者が 60 歳以上の者である場合 または 概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合	180 万円未満
認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合	150 万円未満

◆労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合

労働基準法第 15 条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認する。
具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が 130 万円未満（一定の場合は 180 万円または 150 万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。

なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。

【厚生労働省「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」】
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0060.pdf

Human Terrace
Professional Support

8．11 月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、毎年 11 月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死や過重労働の防止に向けた啓発活動を全国的に行っています。この取組みは、国民一人ひとりが過労死等の問題を自分のこととして捉え、理解を深めるきっかけとなるよう企画されています。

「過労死等」とは、

①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害
をいいます。

◆「過労死等防止対策推進シンポジウム」と周知活動

月間中、全国 47 都道府県で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されます（東京は２会場）。シンポジウムでは、過労死遺族による体験談の紹介や、メンタルヘルスなど専門家による講演が予定されており、誰でも無料で参加可能です（事前申込み制）。申込方法や開催日程などは、厚生労働省の特設ページで案内されています。

このほか、ポスター掲示やリーフレットの配布、インターネット広告の活用など、さまざまな媒体を通じて過労死等の防止に関する広報活動が実施されます。

◆過重労働解消キャンペーンも実施

同時に「過重労働解消キャンペーン」も展開され、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消に向けた取組みが強化されます。労働局による重点的な監督指導、労働相談の集中受付期間の設定、特別相談日の設置、各種セミナーの開催などが予定されており、働き方の見直しが促されています。

企業には、労働者の健康と安全を守るため、過重労働を防止する取組みを継続的に進めていくことが求められています。

【厚生労働省「11 月は「過労死等防止啓発月間」です」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_64204.html

9．外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

◆『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

採用、賃金、労働時間といった９つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくとよいポイント、②実際に外国人の方にそのまま

話したり見せたりできるよう「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

◆雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約 420 語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、９言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

◆モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html

10. 協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

◆電子申請の導入

９月 10 日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

◆電子申請による手続きイメージ

資料によれば、傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象となっています。マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスを表示することとなっています。

ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのみのため、会社の担当者や手続きの委託を受ける社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。

◆いつから導入される？

資料によれば、令和８年１月からのサービス開始が予定されており、電子申請のほかに健康づくりに関するコンテンツ配信などが予定されています。

その後、検証の上、令和 10 年１月には「健診予約」や「デジタルな健康手帳」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築するとされていますが、あくまで構想とされています。

【全国健康保険協会「第 137 回全国健康保険協会運営委員会資料」】
https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r07/002/250910/

11. 2026 年１月から「下請法」は「取適法」になります

今年５月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2026 年１月１日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」（下請法）が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：「取適法」）に変更となります。

◆用語の変更

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

・下請代金　→ 製造委託等代金
・下請事業者→ 中小受託事業者
・親事業者　→ 委託事業者

◆適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」（300 人、100 人）が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託（特定運送委託）が追加されます。

◆禁止行為の追加

これまでは「買いたたき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。

また、政府が 2027 年３月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

【公正取引員会リーフレット「2026 年１月から「下請法」は「取適法」へ！」】
https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

【公正取引員会　中小受託取引適正化法ガイドブック「「下請法」は「取適法」へ！」】
https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf

12. 11 月の税務と労務の手続［提出先・納付先］

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞［公共職業安定所］

17 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10 月 31 日の現況）の提出［税務署］

12 月 1 日

- 個人事業税の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］
- 所得税の予定納税額の納付＜第２期分＞［郵便局または銀行］
- 健保・厚年保険料の納付［郵便局または銀行］
- 健康保険印紙受払等報告書の提出［年金事務所］
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出［公共職業安定所］
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞［公共職業安定所］

13. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■1．アドバイザリーサービス

・人事制度の運用についてのアドバイス
・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス　ほか

■2．コンサルティングサービス

・人事制度構築・見直し
・研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など）　ほか

ヒューマンテラス株式会社

ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL：03-6276-8922
FAX：03-6276-8933
Email：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

14. 今月のパンフレット：

キャリアアップ・キャリアチェンジを目指す労働者の皆さまへ

教育訓練給付金のご案内

記事 No.6 でご紹介した「リ・スキリング等教育訓練支援融資」に関連したトピックとして、「教育訓練給付金」についてのリーフレットを添付いたします。
雇用保険に関する条件を満たしかつ厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部が支給されます。オンラインや夜間・土日に受講できる講座もあり、働きながら受講することができます。
給付条件などがまとめられているリーフレットを添付しますので、内容をご確認ください。

▼ **教育訓練給付金のご案内**
雇用保険に加入している、または雇用保険に加入していたが離職して１年以内である、などの一定の条件を満たす労働者が厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した場合に、費用の一部が支給される制度です。
https://www.mhlw.go.jp/content/001576369.pdf

*** 関連する給付金等として下記もあります 詳細は該当 URL のページをご参照ください *** ***

▼ **教育訓練休暇給付金のご案内（令和７年１０月から創設された給付金です）**
労働者が離職せずに教育訓練に専念するために自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合で、かつ一定の条件を満たす場合に、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が支給されることで、訓練・休暇期間中の生活費が保障される制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html

▼ **リ・スキリング等教育訓練支援融資（記事 No.6 でご紹介しました）**
ハローワークに求職申し込みをしているなどの一定の条件を満たす方が、対象の教育訓練を受講する場合、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費について融資を受けられる制度です。
https://www.mhlw.go.jp/content/001576369.pdf

キャリアアップ・キャリアチェンジを目指す労働者の皆さまへ

教育訓練給付金のご案内

教育訓練給付金とは？

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度です。
対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて３種類があり、それぞれ給付率が異なります。

対象講座

対象の教育訓練は、**約17,000講座**。
具体的な講座は、**教育訓練給付金講座検索システム**で検索できます。

オンラインで受講できる講座や、夜間・土日に受講できる講座もあり、働きながら受講することができます。

教育訓練　検索　検 索

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
専門実践教育訓練 **最大で受講費用の80%** **［年間上限64万円］** を受講者に支給 ※2024年９月までに受講開始した場合 最大で受講費用の70% （年間上限56万円）を支給	**業務独占資格などの取得を目標とする講座** ・介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師　など **デジタル関係の講座** ・第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定） ・ITSSレベル３以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 **大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程** ・専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（法科大学院、教職大学院、ＭＢＡ　など） ・職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）　など **専門学校の課程** ・職業実践専門課程（文部科学大臣認定） ・キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
特定一般教育訓練 **最大で受講費用の50%** **［上限25万円］** を受講者に支給 ※2024年９月までに受講開始した場合 受講費用の40% （上限20万円）を支給	**業務独占資格などの取得を目標とする講座** ・介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許　など **デジタル関係の講座** ・ITSSレベル２の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 **大学等、専門学校の課程** ・短時間の職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） ・短時間のキャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定） **職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程**
一般教育訓練 **受講費用の20%** **［上限10万円］** を受講者に支給	**資格の取得を目標とする講座** ・輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士　など **大学院などの課程** ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
LL071008開若01

給付条件

教育訓練給付金を受けるには、雇用保険の加入期間などの条件があります。
パート・アルバイトや派遣労働者の方も対象です。

受講開始日時点で、在職中で雇用保険に加入している

はい → 今までに教育訓練給付金を受けたことがない
いいえ ↓

離職してから１年以内である
妊娠、出産、育児、疾病、負傷などの理由により
適用対象期間の延長を行った場合は最大20年以内

はい → 今までに教育訓練給付金を受けたことがない
いいえ ↓

その他の支援策として、
主に離職中の方を対象とした
求職者支援訓練などがあります

※求職者支援訓練は、離職してから１年以内で、教育訓練給付の受給に必要な雇用保険の加入期間が不足している方も対象です。詳しくはハローワークにご相談ください。

今までに教育訓練給付金を受けたことがない

はい ↓

雇用保険の加入期間が
１年以上ある
専門実践教育訓練を受講する場合は２年以上

はい → **教育訓練給付金が受けられます**
いいえ → 必要な雇用保険の加入期間を過ぎると教育訓練給付金が受けられます

いいえ ↓

次のいずれにも該当すること
・前回の受講開始日以降、雇用保険の加入期間が３年以上ある
・前回の支給日から今回の受講開始日までに３年以上経過している

はい → **教育訓練給付金が受けられます**
いいえ → 必要な雇用保険の加入期間を過ぎると教育訓練給付金が受けられます

➔ ハローワークで支給要件照会の手続きをすると、給付が受けられるかどうかをより詳しく調べることができます。

給付手続き

専門実践教育訓練	**特定一般教育訓練**	**一般教育訓練**

訓練前キャリアコンサルティング（専門実践教育訓練・特定一般教育訓練）
ハローワーク、キャリア形成・リスキリング支援センターでも受講が可能
オンラインによる訓練前キャリアコンサルティングの受講も可能

受給資格確認（専門実践教育訓練・特定一般教育訓練）
受講開始日の２週間前までに、お住まいを管轄するハローワークで確認
または**e-Govを利用した電子申請による確認も可能**

講座の受講・修了

支給申請
次のいずれかの日の翌日から１か月以内に、お住まいを管轄するハローワークに申請
または**e-Govを利用した電子申請も可能**
●専門実践教育訓練・・・・・・受講開始日から6か月ごとの期間の末日又は修了日　●特定一般●一般教育訓練・・・修了日

お問い合わせ
給付条件や手続きの詳しい内容は、お住まいを管轄するハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省ホームページ（教育訓練給付金について）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html