第百二十条及び第百二十条の二中「第百四条第二項」を「第百四条第一項」に、「、第四項及び第六項」を「及び第四項」に改め、「第百十八条第二項」の下に「、第百十八条の二第一項」を加え、「、第六項及び第七項」を「及び第五項」に、「再就職支援給付金、高年齢者雇用安定助成金」を「再就職支援奨励金、高年齢者雇用安定助成金、地域求職者雇用奨励金」に、「試行雇用奨励金」を「トライアル雇用奨励金、地域雇用開発奨励金」に改め、「、地域再生中小企業創業助成金」を削り、「、介護労働環境向上奨励金、発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金、精神障害者雇用安定奨励金及び職場支援従事者配置助成金」を「、中小企業労働環境向上助成金、キャリアアップ助成金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、精神障害者等雇用安定奨励金及び中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」に改める。

第百二十五条第一項を次のように改める。

キャリア形成促進助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　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職業能力開発促進法第十一条第一項に規定する計画（以下この号において「事業内職業能力開発計画」という。）をその雇用する被保険者に周知させる事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき年間職業能力開発計画（職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリア・コンサルティング（職業能力開発促進法第十条の三第一号の情報の提供、相談その他の援助をいう。ト(2)において同じ。）その他の職業能力開発に関する計画であつて一年ごとに定めるものをいう。以下この条において同じ。）を作成し、及びその雇用する被保険者に周知させるものであること。

(2)　年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。以下この(2)及びロからホまで、次号イからホまで並びに次項において同じ。）に専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とする職業訓練（以下この項において「一般型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該一般型訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

(3)　職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第十二条に規定する職業能力開発推進者をいう。第百二十五条の三において同じ。）を選任している事業主であること。

(4)　中小企業事業主であること。

ロ　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であつて、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者のうち若年労働者（雇用契約を締結後五年を経過していない労働者であつて、三十五歳未満のものをいう。以下この項において同じ。）に計画的な職業訓練（若年労働者を基幹人材に育成するためのものに限る。以下この項において「若年人材育成型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該若年人材育成型訓練の期間、当該若年労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ハ　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であつて、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に成長分野等（事業の成長発展により雇用機会の増大が見込まれる分野のうち、特に雇用機会の創出に資する健康、環境及びこれに関連するものづくり分野をいう。）の業務に関連する訓練（以下この項において「成長分野等人材育成型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該成長分野等人材育成型訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ニ　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であつて、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に海外における事業に関連する訓練（以下この項において「グローバル人材育成型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該グローバル人材育成型訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ホ　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であつて、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に次のいずれかの訓練（以下この項において「熟練技能育成継承型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該熟練技能育成継承型訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

(1)　その雇用する熟練技能者（その習得に相当の期間を要する熟練した技能及びこれに関する知識を持つ労働者をいう。(2)において同じ。）に対する、技能者の育成を行うための指導能力を強化するための訓練

(2)　熟練技能者の指導により行う技能の継承を図るための訓練

(3)　認定訓練

ヘ　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であつて、次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　年間職業能力開発計画に基づき、新たに雇い入れた被保険者であつて、十五歳以上四十五歳未満のもの（以下この条において「対象新規採用者」という。）に職業能力開発促進法第二十六条の五第一項に規定する認定実習併用職業訓練（以下この条において「対象認定実習併用職業訓練」という。）を受けさせる事業主（当該対象認定実習併用職業訓練の期間、当該対象新規採用者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、厚生労働大臣が定める方法により、対象新規採用者に職業能力の評価（以下「能力評価」という。）を実施する事業主であること。

(2)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　年間職業能力開発計画に基づき、当該事業主が職業能力開発促進法第二十六条の三第三項に規定する認定を受ける前から雇用する十五歳以上四十五歳未満の被保険者のうち、対象短時間等労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に当該期間の定めのない労働契約を締結している労働者と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合にあつては、当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ三十時間未満である労働者又は期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。以下この条において同じ。）に対象認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主（当該対象認定実習併用職業訓練の期間、当該対象短時間等労働者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、厚生労働大臣が定める方法により、対象短時間等労働者に能力評価を実施する事業主であること。

ト　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　イ(1)、(3)及び(4)に該当する事業主であること。

(2)　年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する被保険者であつて、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定をいう。）又はキャリア・コンサルティング（以下この項において「自発的職業能力開発」という。）を受けるものに対し、当該被保険者の申出により、自発的職業能力開発を受けるために必要な経費（以下この項において「自発的職業能力開発経費」という。）を負担する事業主であつて、自発的職業能力開発を受けるために必要な休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を除く。以下この項において「職業能力開発休暇」という。）を与える事業主（当該職業能力開発休暇の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額又は労働協約若しくは就業規則で定める額を支払う事業主に限る。）であること。