(ii)　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。以下この条（(viii)、(2)(iv)(ホ)、ニ(1)(iii)及び(2)(iii)、第五項並びに第十項を除く。）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等（以下この項及び第六項において「一般訓練」という。）を受けさせる事業主（当該一般訓練の期間、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。

(iii)～(vii)　（略）

(viii)　労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定めている事業主であること。

(2)　次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(i)～(iii)　（略）

(iv)　共同して一般訓練を実施する二以上の事業主にあつては、その全ての事業主が次のいずれにも該当する事業主であること。

(イ)～(ニ)　（略）

（削る）

(ホ)　労働協約、就業規則又は訓練実施計画においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定めている事業主であること。

ロ・ハ　（略）

ニ　イ(1)(viii)に該当する事業主であつて、次のいずれかに該当するものであること。

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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連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(i)及び(2)(i)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。次号ニ(2)(ii)において同じ。）の付与による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及び向上を促進する措置を新たに行つた事業主であること。

(ii)　(i)の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(iii)　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき(i)の措置に係る計画（以下この(1)において「制度導入・適用計画」という。）を作成し、かつ、その雇用する被保険者に周知したものであること。

(ii)　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。以下この条（(ix)及び(2)(iv)(ヘ)、ニ(1)、ホ(1)並びに第五項を除く。）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等（以下この項及び第六項において「一般訓練」という。）を受けさせる事業主（当該一般訓練の期間、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。

(iii)～(vii)　（略）

(viii)　中小企業事業主であること。

(ix)　労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定めている事業主であること。

(2)　次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(i)～(iii)　（略）

(iv)　共同して一般訓練を実施する二以上の事業主にあつては、その全ての事業主が次のいずれにも該当する事業主であること。

(イ)～(ニ)　（略）

(ホ)　中小企業事業主であること。

(ヘ)　労働協約、就業規則又は訓練実施計画においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定めている事業主であること。

ロ・ハ　（略）

ニ　イ(1)(vii)及び(viii)に該当する事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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連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(1)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与による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及び向上を促進する措置（(3)において「教育訓練休暇制度の導入及び適用」という。）を新たに行つた事業主であること。

(2)　(1)に掲げる措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(3)　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき教育訓練休暇制度の導入及び適用に係る計画（以下このニにおいて「制度導入・適用計画」という。）を作成し、かつ、その雇用する被保険者に周知したものであること。

(4)　制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。