内職業能力開発計画に基づき職業訓練実施計画（職業訓練等その他の職業能力開発に関する計画であつて一の訓練ごとに定めるものをいう。以下この条並びに附則第三十四条及び第三十五条において同じ。）を作成し、かつ、その雇用する有期契約労働者等に周知させるものであること。

(ii)　職業訓練実施計画に基づき、その雇用する有期契約労働者等に次のいずれかに該当する職業訓練等（以下この項において「人材育成訓練」という。）を受けさせる事業主（当該人材育成訓練の期間、当該有期契約労働者等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。

(イ)　職務に関連した専門的な知識又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

(ロ)　新たな職業に必要な知識又は技能を習得させることを内容とする職業訓練等

(ハ)　その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換並びに将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善に必要な技能並びにこれに関する知識を習得させるための職業訓練等

(iii)　職業訓練実施計画を都道府県労働局長に対して提出している事業主であること。

(iv)　職業訓練実施計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材育成支援コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（(v)において「基準期間」という。）において、当該職業訓練実施計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(v)　職業訓練実施計画に係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

(vi)　職業訓練実施計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該職業訓練実施計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(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労働者に対し、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であること。

(i)　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職業能力開発計画をその雇用する労働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職業訓練実施計画を作成し、かつ、その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。ロ及びニ、次号チ並びに第五項を除き、以下この条において同じ。）に周知させるものであること。

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。以下この条並びに附則第三十四条及び第三十五条において同じ。）を作成し、かつ、その雇用する被保険者に周知させるものであること。

(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(viii)、(2)(iv)(ホ)、ニ及び第八項を除く。）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（以下この項及び第四項において「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)　年間職業能力開発計画を都道府県労働局長に対して提出している事業主であること。

(iv)　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（(v)において「基準期間」という。）において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(v)　年間職業能力開発計画に係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

(vi)　年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該年間職業能力開発計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(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。

（新設）