(ロ)～(ニ)　（略）

(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。

(削る)

ロ　イ(1)(i)及び(iii)から(viii)までに該当する事業主又はイ(2)(i)及び(iii)から(viii)まで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)　職業訓練実施計画に基づき、次の(i)から(iii)までに掲げるいずれかの者（以下この項において「雇用型訓練対象者」という。）にそれぞれ当該規定に掲げる職業訓練（以下この項において「特定雇用型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該特定雇用型訓練の期間、当該雇用型訓練対象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。

(i)・(ii)　（略）

(iii)　その雇用する被保険者であつて、十五歳以上四十五歳未満のもの　対象認定実習併用職業訓練

(2)　職業訓練実施計画に基づき、雇用型訓練対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価（以下「能力評価」という。）を実施する事業主であること。

ハ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　次のいずれかに該当する事業主であること。

(i)　次のいずれにも該当する職業訓練（以下この項において「有期実習型訓練」という。）の訓練実施計画（以下この項及び次項において「有期実習型訓練実施計画」という。）に基づき、その雇用する有期契約労働者等のうち、対象職業能力形成促進者（有期実

(ロ)～(ニ)　（略）

(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　イ(1)(i)及び(iii)から(viii)まで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職業訓練等（当該事業主の事業の生産性を著しく向上させるためのものに限る。以下この項及び次項において「特定訓練」という。）を受けさせるもの（当該特定訓練の期間、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。）又はイ(2)(i)、(iii)及び(iv)に該当する事業主団体等であつて、訓練実施計画に基づき、構成事業主の雇用する被保険者に特定訓練を受けさせるもの（共同して特定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当該特定訓練の期間、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。）に受けさせる計画的な職業訓練等

(2)　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。以下この(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職業訓練等、熟練技能者の指導により行う技能の継承を図るための職業訓練等又は認定訓練

(3)　職業能力開発促進法第十五条の七第一項第二号に規定する高度職業訓練、中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号）第三十九条第二項第一号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う職業訓練等その他人材開発統括官の定めるその雇用する被保険者に職業訓練等を受けさせる事業主の事業の生産性を著しく向上させることが見込まれる職業訓練等

ハ　イ(1)(i)及び(iii)から(viii)まで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)　年間職業能力開発計画に基づき、次の(i)から(iii)までに掲げるいずれかの者（以下この項及び次項において「雇用型訓練対象者」という。）にそれぞれ当該規定に掲げる職業訓練（以下この項及び次項において「特定雇用型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該特定雇用型訓練の期間、当該雇用型訓練対象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。

(i)・(ii)　（略）

(iii)　その雇用する被保険者であつて、十五歳以上四十五歳未満のもの（以下この項及び次項において「対象被保険者」という。）　学校教育法第八十三条に規定する大学（同法第九十七条に規定する大学院を含む。）と連携した対象認定実習併用職業訓練

(2)　年間職業能力開発計画に基づき、雇用型訓練対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価（以下「能力評価」という。）を実施する事業主であること。

(新設)