習型訓練を受けることが望ましいと認められる者をいう。以下この項において同じ。）であるものに、有期実習型訓練を受けさせる事業主（当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進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。

(イ)　実習と座学等とが効果的に組み合わされたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること。

(ロ)　職業訓練の実施期間が二箇月以上であること。

(ハ)　職業訓練の総訓練時間数を六箇月当たりの時間数に換算した時間数が四百二十五時間以上であること。

(ニ)　実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が一割以上九割以下であること。

(ホ)　対象職業能力形成促進者に対して、適正な能力評価を実施すること。

(ヘ)　職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること。

(ト)　職業訓練を修了した対象職業能力形成促進者の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること。

(ii)　派遣元事業主と派遣先の事業主（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業主をいう。以下この項において同じ。）とが共同して作成する有期実習型訓練実施計画に基づき、当該派遣元事業主が雇用する紹介予定派遣（労働者派遣法第二条第四号に規定する紹介予定派遣をいう。以下この項において同じ。）に係る派遣労働者のうち、対象職業能力形成促進者であるものに、有期実習型訓練を受けさせる当該派遣元事業主（当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進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。）又は当該派遣先の事業主であること。

(2)　(1)の有期実習型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（(3)において「基準期間」という。）において、当該有期実習型訓練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。

(3)　(1)の有期実習型訓練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。

(4)　(1)の有期実習型訓練に係る事業所の労働者の離職状況及び当該有期実習型訓練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。

ニ　職業能力開発推進者を選任している事業主であつて、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)・(ii)　（略）

(iii)　事業内職業能力開発計画をその雇用する労働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。

(iv)～(vii)　（略）

ニ　イ(1)(vii)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)・(ii)　（略）

(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。

(iv)～(vii)　（略）