第百二十一条を次のように改める。

第百二十一条　法第六十三条第一項第一号に掲げる事業として、広域団体認定訓練助成金及び認定訓練助成事業費補助金を交付する事業を行うものとする。

第百二十三条中「中小企業事業主又は中小企業事業主の団体若しくはその連合団体」を「職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十三条に規定する事業主等（事業主にあつては中小企業事業主に、事業主の団体又はその連合団体にあつては中小企業事業主の団体又はその連合団体に限る。）」に改める。

第百二十五条第一項中「、職業能力評価推進給付金、地域雇用開発能力開発助成金」を削り、同条第二項第一号イ(1)(i)中「（以下この号」を「（以下この号」に、「をいう。以下この条に」を「をいう。以下この号及び次項に」に、「援助をいう。以下この項及び附則第十七条の七第二項」を「援助をいう。ハ(2)」に、「ものをいう。以下この条及び附則第十七条の七第二項」を「ものをいう。以下この条」に改め、同(1)(ii)中「附則第十七条の七第四項」を「第四項」に改め、同(1)(iv)を削り、同(1)(v)を同(1)(iv)とし、同号イ(2)柱書中「及び(iv)」を削り、同(2)(i)中「附則第十七条の七第二項」を「第四項」に改め、同(2)(ii)を次のように改める。

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、被保険者等のうち、対象短時間等労働者（被保険者等であつて、次のいずれかに該当する者をいう。以下この項及び第四項並びに附則第十五条の九第二項において同じ。）に高度な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は通常の労働者への転換（当該対象短時間等労働者が当該事業主又は他の雇入事業主（当該事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められている他の事業主に限る。）の事業所において期間の定めのない労働契約を締結する通常の労働者として雇い入れられることをいう。ロ(1)(ii)において同じ。）に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等（以下この項及び第四項において「対象短時間等職業訓練」という。）を受けさせる事業主（当該対象短時間等職業訓練の期間、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。

(ｲ)　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

(ﾛ)　期間の定めのある労働契約を締結している労働者

第百二十五条第二項第一号イ(2)(iii)及び同号イ(3)を削り、同号ハ柱書中「ロ」を「ハ」に改め、同ハ(1)中「厚生労働大臣が定める」を「自発的職業能力開発経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行う年間職業能力開発計画の」に改め、「中小企業事業主の事業所であつて、」を削り、「第二号ホ」を「次号ヘ」に、「（以下この号」を「（(3)」に改め、同ハ(2)を削り、同ハ(3)中「厚生労働大臣が定める」を「自発的職業能力開発経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行う年間職業能力開発計画の」に、「第二号ト」を「次号ト」に、「以下この項」を「(4)」に改め、同ハ(3)を同ハ(2)とし、同ハ(4)を削り、同ハ(5)中「厚生労働大臣の定める期間内」を「当該自発的職業能力開発経費負担制度導入の支給に係る自発的職業能力開発経費負担制度を導入した日を含む年間職業能力開発計画の期間の初日から起算して三年以内」に改め、同ハ(5)を同ハ(3)とし、同ハ(6)を削り、同ハ(7)中「厚生労働大臣の定める期間内」を「当該職業能力開発休暇制度導入費の支給に係る職業能力開発休暇制度を導入した日を含む年間職業能力開発計画の期間の初日から起算して三年以内」に改め、同ハ(7)を同ハ(4)とし、同ハ(8)を削り、同ハ(9)中「中小企業事業主」を「事業主」に、「厚生労働大臣の定める期間の」を「当該自発的職業能力開発経費負担制度を導入した日を含む年間職業能力開発計画の期間の初日から起算して三年」に、「から当該年度」を「が当該年度」に改め、「を減じて得た数が厚生労働大臣の定める数」を削り、同ハ(9)を同ハ(5)とし、同ハ(10)を削り、同ハ(11)中「中小企業事業主」を「事業主」に、「厚生労働大臣の定める期間の」を「当該職業能力開発休暇制度を導入した日を含む年間職業能力開発計画の期間の初日から起算して三年」に、「から当該年度」を「が当該年度」に改め、「を減じて得た数が厚生労働大臣の定める数」を削り、同ハ(6)とし、同ハ(12)を削り、同号ハを同号ニとし、同号ロ(2)中「次のいずれかに掲げる」を「当該事業主以外の者の行う」に、「キャリア・コンサルティング（以下この条」を「キャリア・コンサルティング（以下この項」に、「経費（以下この条」を「経費（以下この項及び次項」に、「、自発的職業能力開発を受ける時間を確保するために必要な措置（以下この条において「自発的職業能力開発時間確保措置」という。）を講ずる事業主」を「又は」に、「除く。以下この条において「職業能力開発休暇」を「除く。以下この項及び次項において「職業能力開発休暇」に改め、「又は自発的職業能力開発を受けるために必要な長期にわたる休暇（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。以下この条において「長期職業能力開発休暇」という。）を与える事業主」を削り、同号ロを同号ハとし、同号イの次に次のように加える。

ロ　次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　イ(1)(iii)及び(iv)並びに(2)(i)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。

(i)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(ｲ)　年間職業能力開発計画に基づき、被保険者等のうち、新たに雇い入れた被保険者等（対象短時間等労働者を除く。）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（以下この項及び第四項において「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、当該被保険者等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。

(ﾛ)　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、被保険者等のうち、新たに雇い入れた被保険者等（対象短時間等労働者を除く。）に職業能力の評価（以下この号において「能力評価」という。）を実施する事業主であること。

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、被保険者等のうち、新たに雇い入れた被保険者等（対象短時間等労働者を除く。）であつて、対象職業能力形成促進者（次のいずれにも該当する職業訓練（以下この号及び附則第十五条の九第二項において「有期実習型訓練」という。）を受けることが望ましい者として厚生労働大臣が定める者をいう。以下この号及び附則第十五条の九第二項において同じ。）である者に対して行われる有期実習型訓練であつて、実習（事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。以下同じ。）の時間数の有期実習型訓練の総訓練時間数に占める割合が二割以上八割以下であるもの又は実習の時間数の有期実習型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もの（有期実習型訓練を修了した後に、当該対象職業能力形成促進者が、通常の労働者に転換されるものに限り、以下この項において「対象有期実習型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該対象有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進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。

(ｲ)　実習と座学等（実習以外の職業訓練等をいう。以下この項及び次項において同じ。）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。