(iii)　対象被保険者を雇用する事業主と事業主団体等とが共同して作成する年間職業能力開発計画に基づき、当該対象被保険者にものづくり人材育成訓練を受けさせる事業主（当該ものづくり人材育成訓練の期間、当該対象被保険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。）又は事業主団体等であること。

(2)　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、対象被保険者に能力評価を実施する事業主であること。

第百二十五条第一項第二号ロ及びホ中「二分の一」を「三分の一（中小企業事業主にあつては、二分の一）」に、「七万円」を「十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）」に、「十五万円」を「二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）」に、「二十万円」を「三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）」に、「八百円」を「四百円（中小企業事業主にあつては、八百円）」に改め、同号チ(1)中「三分の一」を「二分の一」に、「二分の一」を「三分の二」に改め、同号ヌ中「前号ヌ」を「前号ル」に改め、「二分の一」の下に「（前号ル(4)に該当する訓練を受けさせる事業主団体等にあつては、三分の二）」を加え、同号ヌを同号ルとし、同号リの次に次のように加える。

ヌ　前号ヌに該当する事業主又は事業主団体等　次に掲げる額の合計額

(1)　ものづくり人材育成訓練（当該事業主又は事業主団体等が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びにものづくり人材育成訓練（当該事業主又は事業主団体等が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の二分の一（中小企業事業主及び事業主団体等にあつては、三分の二）の額（その額が、当該ものづくり人材育成訓練を受けた対象被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一のものづくり人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　二十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主及び事業主団体等にあつては、十五万円）

(ii)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主及び事業主団体等にあつては、三十万円）

(iii)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主及び事業主団体等にあつては、五十万円）

(2)　対象被保険者に対して、ものづくり人材育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払つた賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数（当該対象被保険者一人につき千二百時間を限度とする。）に四百円（中小企業事業主にあつては、八百円）を乗じて得た額

(3)　対象被保険者の一人につき、一のものづくり人材育成訓練（実習に限る。）の実施時間数に四百円（中小企業事業主にあつては、七百円）を乗じて得た額（その額が二十七万二千円を超えるときは、二十七万二千円（中小企業事業主にあつては、その額が四十七万六千円を超えるときは、四十七万六千円））

第百二十五条第二項中「一の事業所」及び「事業主」の下に「又は事業主団体等」を加え、同項第一号中「又は対象新規採用者」を「、対象新規採用者」に改め、「対象認定実習併用職業訓練を受けさせる場合」の下に「又は対象被保険者にものづくり人材育成訓練を受けさせる場合」を加える。

第百二十五条の二に次の一号を加える。

三　事業主又は事業主団体に対して、企業内人材育成推進助成金を支給すること。

第百二十五条の三の次に次の一条を加える。

（企業内人材育成推進助成金）

第百二十五条の四　第百二十五条の二第三号の企業内人材育成推進助成金として、第一号に該当する事業主又は事業主団体に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体であること。

イ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げるいずれかの措置（以下このイにおいて「人材育成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。

(i)　客観的かつ公正な能力評価の基準に準拠した、業務に関連する知識及び技能を習得させるための職業訓練等又は能力評価を行うための措置

(ii)　キャリア・コンサルティングの活用による労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する措置

(iii)　職業能力開発促進法第四十四条に規定する技能検定を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置

(2)　働者に能力評価を実施するものであること。

(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人材育成制度の導入及び適用に係る計画（以下このイにおいて「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させるものであること。

(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ている事業主であること。

(5)　制度導入・適用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企業内人材育成推進助成金の受給についての申請書を提出する日までの間（(6)において「基準期間」という。）において、当該制度導入・適用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。

(6)　制度導入・適用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。

(7)　(1)の措置に要した費用の負担の状況及び当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(8)　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ロ　制度導入支援計画（事業主団体の構成員である事業主（以下このロにおいて「構成事業主」という。）の雇用する被保険者を対象としたイ(1)(i)の措置の導入を支援する計画をいう。）に基づき、当該措置を構成事業主に行わせる事業主団体であること（当該措置の適用を受ける構成事業主の労働者に能力評価が実施される場合に限る。）。

ハ　次のイからニまでに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に掲げる額の合計額

イ　前号イ(1)(i)の措置を導入し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた事業主　当該措置の適用を受ける労働者の数（当該措置の適用を受ける労働者が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。）に二万五千円（中小企業事業主にあつては、二十五万円）を乗じて得た額

ロ　前号イ(1)(ii)の措置を導入し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた事業主　当該措置の適用を受ける労働者の数（当該措置の適用を受ける労働者が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。）に二万五千円（中小企業事業主にあつては、五万円）を乗じて得た額に二十五万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）を加えた額

ロ　前号イ(1)(ii)の措置を導入し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた事業主　当該措置の適用を受ける労働者の数（当該措置の適用を受ける労働者が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。）に二万五千円（中小企業事業主にあつては、五万円）を乗じて得た額に十五万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）を加えた額

ハ　前号イ(1)(iii)の措置を導入し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた事業主　当該措置の適用を受ける労働者の数（当該措置の適用を受ける労働者が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。）に二万五千円（中小企業事業主にあつては、五万円）を乗じて得た額に十万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）を加えた額

ニ　前号ロに該当する事業主団体　前号ロの措置を構成事業主に行わせ、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合　当該措置の導入の支援に要した費用の額の三分の二に相当する額（その額が五百万円を超えるときは、五百万円）