第百二十四条中「キャリア形成促進助成金」を「人材開発支援助成金」に改める。

第百二十五条の見出し中「キャリア形成促進助成金」を「人材開発支援助成金」に改め、同条第一項各号列記以外の部分中「キャリア形成促進助成金」を「人材開発支援助成金」に改め、「事業主団体」の下に「若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）」を加え、同項第一号を次のように改める。

一　次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

イ　次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　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職業能力開発促進法第十一条第一項に規定する計画（以下この号において「事業内職業能力開発計画」という。）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。以下この号及び次項において同じ。）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(ix)及び(2)(iv)ヘ、ニ(1)、ホ(1)並びに第四項を除く。）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（以下この項及び第五項において「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)　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

(viii)　中小企業事業主であること。

(ix)　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。

(2)　次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(i)　訓練実施計画（事業主団体等が当該事業主団体等の構成員である事業主（以下この号において「構成事業主」という。）の雇用する被保険者を対象に実施する職業訓練等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(2)及びロにおいて同じ。）を作成する事業主団体等であること。

(ii)　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一般訓練を受けさせる事業主団体等（共同して一般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)　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団体等であること。

(iv)　共同して一般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次のいずれにも該当する事業主であること。

(イ)　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開発支援助成金の受給についての申請書の提出日までの間（(ロ)において「基準期間」という。）において、当該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。

(ロ)　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。

(ハ)　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。

(ニ)　職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

(ホ)　中小企業事業主であること。

(ヘ)　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（海外で実施する職業訓練等の期間を除く。）、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)(イ)から(ニ)まで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（海外で実施する職業訓練等の期間を除く。）、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)　海外における事業に関連する職業訓練等（海外で実施する職業訓練等を含む。）

(3)　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(3)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

(4)　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）第二十六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職業能力開発局長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