ハ　イ(1)(i)及び(iii)から(viii)までに該当する事業主であつて、次のいずれかに該当するもの又は事業主団体等であつて、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)　年間職業能力開発計画に基づき、次の(イ)から(ニ)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。

(イ)　新たに雇い入れた被保険者であつて、十五歳以上四十五歳未満のもの　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(i)において「対象認定実習併用職業訓練」という。）

(ロ)　職業能力開発促進法第二十六条の三第三項に規定する認定を受ける前から雇用する十五歳以上四十五歳未満の被保険者のうち、新たに通常の労働者へ転換した者　対象認定実習併用職業訓練

(ハ)　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、次項及び附則第十七条の八ただし書において「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

(ニ)　対象被保険者　製造業、建設業、情報通信業その他高度で実践的な職業訓練の必要性の高い分野に関連する対象認定実習併用職業訓練（以下この項、次項及び附則第十七条の八ただし書において「特定分野訓練」という。）

(ii)　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。

(2)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　年間職業能力開発計画に基づき、次の(イ)及び(ロ)に掲げるいずれかの者（以下この項、次項及び附則第十七条の八ただし書において「中高年雇用型訓練対象者」という。）に職業能力開発局長の定めるところにより都道府県労働局長に届け出た職業訓練（この項、次項及び附則第十七条の八ただし書において「特定中高年雇用型訓練」という。）を受けさせる事業主（当該特定中高年雇用型訓練の期間、当該中高年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。

(イ)　新たに雇い入れた被保険者であつて、四十五歳以上のもの

(ロ)　職業能力開発局長の定めるところにより都道府県労働局長に届け出る前から雇用する四十五歳以上の被保険者のうち、新たに通常の労働者へ転換したもの

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、中高年雇用型訓練対象者に能力評価を実施する事業主であること。

(3)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　対象被保険者について、次のいずれにも該当する出向をさせた事業主（以下この(3)において「出向元事業主」という。）又は当該出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この(3)において「出向先事業主」という。）であること。

(イ)　出向をした日が、出向先事業主が当該対象被保険者に特定分野訓練を受けさせる日の前日までであること。

(ロ)　出向をした日から起算して二年を経過する日までの間に当該出向を終了し、当該対象被保険者が出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰するものであること。

(ハ)　出向元事業主と出向先事業主があらかじめ締結した出向に関する契約に基づき、出向先事業主の当該出向に係る事業所において行われる当該特定分野訓練の期間、当該対象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が支払われるものであること。

(ニ)　出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向先事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによつて行われるものであること。

(ホ)　出向をさせた者の同意を得たものであること。

(ii)　イ(1)(i)に規定する年間職業能力開発計画を共同して作成する出向元事業主又は出向先事業主であり、かつ、当該年間職業能力開発計画に基づき、対象被保険者に特定分野訓練を受けさせる出向元事業主（当該特定分野訓練の期間（(i)(ハ)の期間を除く。）、当該対象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。）又は出向先事業主であること。

(iii)　年間職業能力開発計画に基づき、対象被保険者に能力評価を実施する事業主であること。

(4)　次のいずれにも該当する事業主又は事業主団体等であること。

(i)　イ(1)(i)に規定する年間職業能力開発計画を共同して作成する対象被保険者を雇用する事業主又は事業主団体等であり、かつ、当該年間職業能力開発計画に基づき、対象被保険者に特定分野訓練を受けさせる事業主（当該特定分野訓練の期間、当該対象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。）又は事業主団体等であること。

(ii)　年間職業能力開発計画に基づき、対象被保険者に能力評価を実施する事業主であること。

ニ　イ(1)(viii)及び(viiii)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)　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(4)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)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するための次に掲げるいずれかの措置

(イ)　職業能力開発局長の定める定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を通じた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

(ロ)　当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。(ii)(ロ)において同じ。）若しくはキャリアコンサルティング（以下この(ロ)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な休暇の付与又は勤務時間の短縮（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。）による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置

(ii)　その雇用する被保険者の技能の向上を促進するための次に掲げるいずれかの措置

(イ)　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

(ロ)　当該事業主が実施する職業能力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)　(1)(i)又は(ii)の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(3)　(1)(i)(イ)に掲げる措置を新たに行つた事業主にあつては、当該措置の適用を受ける労働者に能力評価を実施するものであること。

(4)　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（以下このニにおいて「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。