（削る）

（削る）

(2)　(1)に掲げる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。

（削る）

(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教育訓練休暇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したものであること。

(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た事業主であること。

(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人材開発支援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)　（略）

(7)　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。

（削る）

(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)　人材開発統括官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。

(5)　制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出し、その認定を受けた事業主であること。

(6)　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人材開発支援助成金の受給についての申請書を提出する日までの間（(7)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。

(7)　（略）

(8)　(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。

ホ　次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(1)　検定実施計画（構成事業主の雇用する被保険者を対象とした職業能力検定の構築及び実施を行う計画をいう。）に基づき、当該措置を構成事業主に行わせる事業主団体等であること。

(2)　構成事業主において当該措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主団体等であること。