ニ　（略）

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(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、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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。）又はキャリアコンサルティング（以下この(2)(i)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有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。次号ニ(2)(ii)において同じ。）の付与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を新たに行つた事業主であること。

(ii)～(vii)　（略）

(2)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(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、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の所定労働時間の短縮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を新たに行つた事業主であること。

(ii)　(i)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。

(iii)　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(i)の措置に係る計画（以下この(3)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。

(iv)　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。

(v)　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（(vi)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。

(vi)　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。

(vii)　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。

二　次のイからニまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ　（略）

ニ　（略）

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(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、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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。）又はキャリアコンサルティング（以下この(i)及び(2)(i)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有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。次号ニ(2)(ii)において同じ。）の付与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を新たに行つた事業主であること。

(ii)～(vii)　（略）

(2)　（略）

（新設）

二　次のイからニまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ　（略）