(2)　厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じており、かつ、育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のために、その雇用する被保険者に対し研修等を実施した中小企業事業主であること。

(3)　(1)に該当する被保険者と同一の被保険者が第二項第一号ハに規定する被保険者に該当することにより子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けた事業主でないこと。

第百十六条第四項第二号中「事業主」を「中小企業事業主」に改め、同号ロを次のように改める。

ロ　前号ロに規定する中小企業事業主　次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1)　前号ロに該当する被保険者が最初に生じた場合　四十万円（当該被保険者を通常の労働者に転換させた場合にあつては、五十万円）

(2)　前号ロに該当する被保険者が二番目から五番目までに生じた場合　被保険者一人につき十五万円（当該被保険者を通常の労働者に転換させた場合にあつては、被保険者一人につき二十万円（当該被保険者を最初に通常の労働者に転換させた場合にあつては、二十五万円）

第百十六条に次のように加える。

5　前項第一号に規定する中小企業事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情の改善を目的として行う措置に関する目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号に定める額に加え、五万円を支給するものとする。ただし、既にこの項又は第百三十九条第五項の規定による加算を受けた中小企業事業主にあつては、この限りではない。

第百十八条第一項中「介護労働環境向上奨励金及び建設雇用改善助成金」を「中小企業労働環境向上助成金及び建設労働者確保育成助成金」に改め、同条第二項を次のように改める。

2　中小企業労働環境向上助成金は、第一号に該当する認定組合等又は中小企業事業主に対して、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認定組合等又は中小企業事業主であること。

イ　経済社会情勢の変化に合わせて新たに創出される事業の実施又は実施している事業の成長発展により雇用機会の拡大が見込まれる分野に係る事業を営む者を構成員とする認定組合等であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1)　中小企業労働力確保法第四条第一項に規定する改善事業であつて、次の(i)及び(ii)に掲げるもの（以下この項において「中小企業労働環境向上事業」という。）を行う認定組合等であること。

(i)　その構成員である中小企業者（以下この項において「構成中小企業者」という。）における労働力の確保及び職場への定着に資する雇用管理の改善に関する事業

(ii)　(i)の事業の実施による構成中小企業者における雇用管理の改善の状況に関する調査及び当該構成中小企業者に対する当該調査に基づく指導その他の援助

(2)　中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた認定組合等であること。

ロ　経済社会情勢の変化に合わせて新たに創出される事業の実施又は実施している事業の成長発展により雇用機会の拡大が見込まれる分野に係る事業を営む中小企業事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(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（(iii)に掲げる措置にあつては、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。）第二条第一項に規定する介護関係業務（ハにおいて「介護関係業務」という。）のうち介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成四年労働省令第十八号。ハにおいて「介護労働者法施行規則」という。）第一条第十一号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う事業者が行うものに限る。）（以下この(1)において「雇用管理制度の整備」という。）を行つた中小企業事業主であること。

(i)　労働者の体系的な処遇の改善その他の雇用管理の改善の措置

(ii)　労働者の能力の開発及び向上を図るための措置

(iii)　医師による健康診断（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。）等の措置

(2)　雇用管理制度の整備を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該雇用管理制度の整備に係る計画（以下この(1)において「雇用管理制度整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　雇用管理制度整備計画の期間の初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中小企業労働環境向上助成金の受給についての申請書を提出するまでの間（(4)において「基準期間」という。）において、当該雇用管理制度の整備に係る事業所の労働者を事業主の都合により解雇した事業主（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。

(4)　当該雇用管理制度の整備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。

(5)　当該雇用管理制度の運用に要した費用の負担の状況及び当該雇用管理制度の整備に係る事業所の労働者の離職の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。

(6)　労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者（ハにおいて「雇用管理責任者」という。）として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ハ　介護関係業務のうち介護労働者法施行規則第一条第十一号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う中小企業事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1)　移動用リフトその他の介護福祉機器（以下この項において「機器」という。）を新たに導入し、適切な運用を行つた事業主であること。

(2)　新たに機器を導入する場合に、都道府県労働局長に対して当該機器の導入・運用計画（以下このハにおいて「導入・運用計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　認定を受けた導入・運用計画に基づき、導入・運用計画の期間内に機器の導入、機器の使用を徹底するための研修及び機器の導入効果の把握を行う事業主であること。

(4)　導入・運用計画の期間の初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中小企業労働環境向上助成金の受給についての申請書を提出するまでの間（(5)において「基準期間」という。）において、当該導入に係る事業所の労働者を事業主の都合により解雇した事業主（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。

(5)　当該導入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。

(6)　当該機器を導入した際の契約書並びに導入及び運用に要した費用の負担の状況並びに当該導入に係る事業所の労働者の離職の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。

(7)　雇用管理責任者を選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。