十六　事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体に対して、建設労働法第九条第一号及び第三号の規定に基づき建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金、建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金及び建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金（人材確保等支援助成金のうち、建設労働者の雇用の改善、再就職の促進その他建設労働者の雇用の安定を図るために必要な助成並びに建設業務労働者の就職及び送出就業の円滑化を図るために必要な助成に係るものに限る。第百十八条第一項及び第四項において同じ。）を支給すること。

十七～十九　（略）

（両立支援等助成金）

第百十六条　（略）

２　（略）

３　出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、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中小企業事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

(1)　労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下この号において「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行い、かつ、育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置として、次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備しているものであること。

(i)　その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

(ii)　育児休業に関する相談体制の整備

(iii)　その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

(iv)　その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

(2)　その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）に開始する連続した五日間以上の育児休業を取得させた事業主であること。

(3)　（略）

ロ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)から(4)までに該当するもの）

(1)　イに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受けた事業主であること。

十六　事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体に対して、建設労働法第九条第一号及び第三号の規定に基づき建設分野雇用管理制度助成コース助成金、建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金及び建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金（人材確保等支援助成金のうち、建設労働者の雇用の改善、再就職の促進その他建設労働者の雇用の安定を図るために必要な助成並びに建設業務労働者の就職及び送出就業の円滑化を図るために必要な助成に係るものに限る。第百十八条第一項及び第四項において同じ。）を支給すること。

十七～十九　（略）

（両立支援等助成金）

第百十六条　（略）

２　（略）

３　出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、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事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

(1)　その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得を推進するための研修の実施その他のその雇用する男性被保険者における育児休業の取得に資する取組を行つた事業主であつて、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備しているものであること。

（新設）

（新設）

（新設）

(2)　その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、十四日以上（中小企業事業主にあつては、五日以上）の育児休業を取得させた事業主であること。

（新設）

(3)　（略）

ロ　次のいずれにも該当する事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

（新設）