雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域内に住所若しくは居所を変更しようとする求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。次項第三号ロにおいて「地域求職者」という。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者等（職業安定局長が定める基準を満たす者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者（短時間労働者を除く。）として百人以上雇い入れる事業主であること。

(4)・(5)　（略）

ロ　（略）

四　次のいずれにも該当する事業主（既にこの号に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）であること。

イ・ロ　（略）

ハ　対象事業所の設置又は整備に伴い、(1)に掲げる日から(2)に掲げる日までの間において、当該対象事業所の所在する実施地方公共団体区域に居住する求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。次項第四号ロにおいて「地域求職者」という。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者等（職業安定局長が定める基準を満たす者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者として三人以上雇い入れる事業主であること。

(1)・(2)　（略）

ニ～ト　（略）

五　（略）

3～5　（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

イ　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)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。(2)において同じ。）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（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この(1)において同じ。）の申出が円滑に行われるようにするための雇用

雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域内に住所若しくは居所を変更しようとする求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。次項第三号ロにおいて「地域求職者」という。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者等（地域雇用開発コース奨励金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者（短時間労働者を除く。）として百人以上雇い入れる事業主であること。

(4)・(5)　（略）

ロ　（略）

四　次のいずれにも該当する事業主（既にこの号に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）であること。

イ・ロ　（略）

ハ　対象事業所の設置又は整備に伴い、(1)に掲げる日から(2)に掲げる日までの間において、当該対象事業所の所在する実施地方公共団体区域に居住する求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。次項第四号ロにおいて「地域求職者」という。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者等（地域雇用開発コース奨励金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者として三人以上雇い入れる事業主であること。

(1)・(2)　（略）

ニ～ト　（略）

五　（略）

3～5　（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

イ　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)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