三　次のイ及びロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　第一号に該当する事業主　同号イの雇入れに係る者一人につき四十万円（一の事業所につき、一の年度における当該雇入れに係る者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）

ロ　第二号に該当する事業主　次の(1)から(3)までに定める額の合計額

(1)　受入れ人材育成型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額（その額が、前号イの雇入れに係る者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）

(2)　前号イの雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該雇入れに係る者一人につき、千二百時間を限度とする。）に八百円を乗じて得た額

(3)　前号イの雇入れに係る者一人につき、一の受入れ人材育成型訓練（実習に限る。）の実施時間数（当該雇入れに係る者一人につき、六百八十時間を限度とする。）に七百円を乗じて得た額

9　一の年度において、前項第二号に該当する事業主の一の事業所に係るキャリア希望実現支援助成金の額（同項第三号ロに定める額に限る。）が五千万円を超えるときは、同項（第二号及び第三号ロに係る部分に限る。）の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

第百四条第一号及び第二号を次のように改める。

一　次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に対して、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第二条第一項に規定する高年齢者（以下この条において「高年齢者」という。）の職域の拡大、作業環境の改善又は雇用管理制度の整備等の雇用環境整備の取組に係る計画（以下この条において「環境整備計画」という。）を提出し、当該環境整備計画が高年齢者の安定した雇用の確保のために適当であると認められる事業主であること。

(2)　環境整備計画に基づく措置として、次に掲げるいずれかの措置を実施し、当該措置の実施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。

(i)　新たな事業の分野への進出又は企業における労働者の年齢別構成の高齢化に対応した職務の設計を行うこと等による、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職場又は職務の創設

(ii)　高年齢者の作業の生産性を向上させるために必要な機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善による既存の職場又は職務における高年齢者の就労の機会の拡大

(iii)　高年齢者の就労の機会を拡大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し又は導入

(iv)　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する高年齢者に対し、医師又は歯科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）第六十六条第一項から第四項までに規定する健康診断を除く。）を実施するための制度の導入

(v)　労働協約又は就業規則による定年の引上げ、定年の定めの廃止又は被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この条において同じ。）であつて定年後も引き続いて雇用されることを希望する者を定年後も引き続いて雇用する制度（次号イ(1)において「継続雇用制度」という。）の導入

(3)　環境整備計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

(4)　支給申請を行った日の前日において、当該事業主に一年以上継続して雇用されている者であつて六十歳以上の被保険者が一人以上いること。

ロ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に対して、五十歳以上の期間の定めのある労働契約を締結する労働者（(2)において「対象有期契約労働者」という。）の期間の定めのない労働契約を締結する労働者への転換に係る計画（以下この号において「無期雇用転換計画」という。）を提出し、当該無期雇用転換計画が当該労働者の安定した雇用の確保のために適当であると認められる事業主であること。

(2)　無期雇用転換計画に基づく措置として、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、その雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年（六十五歳以上である場合にあつては、六十五歳）と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主であること。

(3)　(2)の措置を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から一年を経過した日までの間（(4)において「基準期間」という。）において、当該措置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。

(4)　(2)の措置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)　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十一条の規定による作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者の選任に加え、次に掲げるいずれかの措置を行つた事業主であること。

(i)　イ(2)(i)に掲げる措置

(ii)　イ(2)(ii)に掲げる措置

(iii)　イ(2)(iii)に掲げる措置

(iv)　高年齢者の身体的機能若しくは体力等の低下を踏まえた職場の安全性の確保若しくは事故防止への配慮又は健康状態を踏まえた高年齢者の適正な配置

(6)　(2)の措置の実施の状況、当該措置に係る事業所の労働者の離職の状況、当該措置に係る者に対する賃金の支払の状況及び(5)の措置の実施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)　無期雇用転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行つた日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

二　次のイ及びロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号イに該当する事業主　次に掲げる費用（人件費を除く。）の額の合計額の二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）に相当する額（支給申請を行つた日の前日において当該事業主に一年以上継続して雇用されている者（前号イ(2)(i)の措置の対象となる労働者にあつては、支給申請を行つた日の前日において当該事業主に雇用されている者）であつて、六十歳以上の被保険者（環境整備計画に基づく措置の対象となる者に限る。）の数に二十万円（労働力の需給の状況を勘案して特に労働力の確保を図る必要があると認められる分野に係る事