11　諸手当制度共通化コース助成金は、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　有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ　事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ロ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、職業安定局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、有期契約労働者等に対して当該手当を支払つた事業主であること。

ニ　ハの措置に係る者に対する賃金の支払の状況等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　生産性要件に該当しない事業主　一の事業所につき二十八万五千円（中小企業事業主にあつては、三十八万円）

ロ　生産性要件に該当する事業主　一の事業所につき三十六万円（中小企業事業主にあつては、四十八万円）

12　短時間労働者労働時間延長コース助成金は、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　有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ　事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ロ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ　その雇用する有期契約労働者等（健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金保険の被保険者（以下このハにおいて「被保険者」という。）でないものに限る。）に対し、一週間の所定労働時間を五時間以上延長する措置を講じた事業主であること（当該措置により当該有期契約労働者等が被保険者となる場合に限る。）。

ニ　ハの措置に係る者に対する賃金の支払の状況等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（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。）

イ　生産性要件に該当しない事業主　対象者一人につき七万千二百五十円（中小企業事業主にあつては、九万五千円）

ロ　生産性要件に該当する事業主　対象者一人につき九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）

第百十八条の三第一項から第三項までを次のように改める。

障害者雇用促進等助成金は、障害者雇用安定助成金及び中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金とする。

2　障害者雇用安定助成金は、第一号から第四号までのいずれかに該当する事業主に対して、第五号に定める額を支給するものとする。

一　雇用する障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）に限る。以下この号（ロ(5)を除く。）及び第四号において同じ。）の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した、次のいずれにも該当するもの。

イ　職場定着支援計画（障害者の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ　次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　その雇用する障害者に対し、通院による治療等のための有給休暇（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。）の付与又は始業及び終業の時刻の変更その他の当該障害者の障害の特性に配慮した職場への定着に資する雇用管理の措置を講じた事業主であること。

(2)　次のいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

(i)　その雇用する障害者（一週間の所定労働時間が二十時間以上とする措置し、一週間の所定労働時間を三十時間以上とする措置

(ii)　その雇用する障害者（一週間の所定労働時間が二十時間未満であるものに限る。）に対し、一週間の所定労働時間を二十時間以上三十時間未満とする措置

(iii)　その雇用する障害者（一週間の所定労働時間が二十時間以上三十時間未満であるものに限る。）に対し、一週間の所定労働時間を三十時間以上とする措置

(3)　次のいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

(i)　その雇用する障害者（有期契約労働者に限る。(ii)において同じ。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換

(ii)　その雇用する障害者の無期契約労働者への転換（当該労働者に係る転換後の一週間の所定労働時間が二十時間以上であるものに限る。）

(iii)　その雇用する障害者（無期契約労働者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換

(4)　その雇用する障害者の雇入れの日又は所定労働時間の延長、配置転換、業務内容の変更若しくは職場復帰（その障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（(5)において「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者が休職から復職することをいう。）の日の前日から起算して六箇月を経過する日までの間において、当該雇用する障害者の業務の遂行に関する必要な援助又は指導の業務を行わせるため、当該業務について相当程度の経験又は能力を有する者（第五号ヘにおいて「職場支援員」という。）の配置、委嘱又は委託を行つた事業主であること。

(5)　その雇用する労働者のうち、その雇入れ後に、その障害により、一箇月以上の療養及び職場適応措置が必要とされた障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者若しくは精神障害者（発達障害のみを有するものを除く。）又は高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者又は精神障害者を除く。）に限る。）の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に当該障害者に対する職場適応措置を実施し、当該措置に係る障害者を継続して雇用している事業主であること。

(6)　(1)から(5)までのいずれかの措置を講じた事業主であつて、その雇用する労働者に対し、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習（その総時間数が一時間以上であるものに限る。第五号チにおいて「障害者就労支援講習」という。）を受講させるものであること。