十四　事業主に対して、キャリアアップ助成金を支給すること。

十五　（略）

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十項において同じ。）を支給すること。

十七　（略）

十八　事業主に対して、障害者雇用安定助成金を支給すること。

十九・二十　（略）

（削る）

二十一　（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

イ　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）

(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、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及び期間を定めて雇用される者であつて、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たないものに育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業に準じて労働協約又は就業規則に定めるところにより講ずる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得の推進に関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。

(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。

(3)　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いる事業主であること。

十四　事業主に対して、キャリアアップ助成金（第百三十三条第一項第一号ハ(1)から(3)までの一般職業訓練及び同号ハ(4)及び(5)の有期実習型訓練についての助成に係るものを除く。第百十八条の二、第百二十条及び第百二十条の二において同じ。）を支給すること。

十五　（略）

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、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。）第九条第一項第一号及び第三号の規定に基づき建設労働者確保育成助成金（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六項において同じ。）を支給すること。

十七　（略）

十八　事業主に対して、障害者雇用促進等助成金を支給すること。

十九・二十　（略）

二十一　事業主に対して、人事評価改善等助成金を支給すること。

二十二　（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。ただし、一の年度において既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一　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、イ及びロに該当するもの）

イ　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、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及び期間を定めて雇用される者であつて、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たないものに育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業に準じて労働協約又は就業規則に定めるところにより講ずる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得の推進に関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。

ロ　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（その育児休業の開始前三年以内の期間において、当該育児休業を取得した男性被保険者の数が一以上の事業主を除く。）であること。

ハ　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いる事業主であること。