(1)　当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。

(2)　（略）

(3)　当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

(4)　（略）

ヘ　その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このヘにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあっては、当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

ト　（略）

チ　次のいずれにも該当すること。

(1)　次のいずれにも該当すること。

(i)　その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（(ii)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii)　（略）

(2)　所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ(3)において同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

リ　（略）

(1)～(3)　（略）

イ　当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。

ロ　（略）

ハ　当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の七以上であること。

ニ　（略）

ホ　その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下この号において「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあっては、当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であれば足りること。

ヘ　（略）

ト　次のいずれにも該当すること。

イ　次のいずれにも該当すること。

(1)　その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（(2)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(2)　（略）

ロ　所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第三号ハにおいて同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

七　（略）

八　次のいずれにも該当すること。

イ　次のいずれにも該当すること。

(1)　その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（(2)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(2)　（略）

ロ　所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第三号ハにおいて同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

九　（略）

イ～ハ　（略）