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・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、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。

(i)～(iv)　（略）

(2)・(3)　（略）

ロ　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)から(4)までに該当するもの）

(1)　（略）

(2)　労働協約等において、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。）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(2)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・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、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。

(i)～(iv)　（略）

(3)　イに該当することにより、出生時両立支援コース助成金の支給の申請をした日の属する事業年度（以下この(3)において「イの申請年度」という。）の翌事業年度以降三事業年度以内の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業（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「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、イの申請年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主であること。ただし、次のいずれにも該当する事業主にあつては、イの申請年度の翌事業年度以降三事業年度以内の事業年度における男性被保険者育児休業取得割合が、二事業年度以上連続して百分の七十以上であれば足りること。

(i)　イの申請年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものが五人未満である事業主

(ii)　イの申請年度における男性被保険者育児休業取得割合が百分の七十以上である事業主

(4)・(5)　（略）

二　次のイからハまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号イに該当する中小企業事業主（既に同号イに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）　二十万円

法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、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。

(i)～(iv)　（略）

(2)・(3)　（略）

ロ　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)から(4)までに該当するもの）

(1)　（略）

(2)　労働協約等において、その雇用する男性被保険者における育児休業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・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、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。

(i)～(iv)　（略）

(3)　イに該当することにより、出生時両立支援コース助成金の支給の申請をした日の属する事業年度（以下この(3)において「イの申請年度」という。）の翌事業年度以降三事業年度以内の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業を取得したものの数の割合（以下この(3)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、イの申請年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主であること。

（新設）

（新設）

(4)・(5)　（略）

二　次のイ又はロに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号イに該当する中小企業事業主（既にこのイに該当するものとしてこの項による支給を受けた中小企業事業主を除く。）　二十万円