12　前項第一号ロ、ニ又はホに規定する中小企業事業主が、同号ロ、ニ又はホに該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者である場合（当該被保険者が育児休業をした期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、若しくは派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間又は当該育児休業をした期間若しくは当該被保険者に係る所定労働時間短縮措置が講じられた期間について当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額の算定の基礎となる期間が一箇月未満の場合を除く。）にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号イからハまでに定める額に加え、被保険者一人につき十万円を支給するものとする。

13　第十一項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、第十一項第二号イからハまでのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

14　（略）

（キャリアアップ助成金）

第百十八条の二　（略）

2　正社員化コース助成金は、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　有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者（通常の労働者（派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）、職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）及び短時間正社員を除く。以下この条において「無期契約労働者」という。）（以下「有期契約労働者等」という。）について、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）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

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（有期契約労働者等のキャリアアップ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。以下この条において同じ。）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

（新設）

14　（略）

（キャリアアップ助成金）

第百十八条の二　（略）

2　正社員化コース助成金は、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　有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者（通常の労働者（派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）及び短時間正社員を除く。以下この条において「無期契約労働者」という。）（以下「有期契約労働者等」という。）について、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）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（有期契約労働者等のキャリアアップ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。以下この条において同じ。）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。