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。(2)において同じ。）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(1)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（以下「出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主」という。）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

(i)～(v)　（略）

(2)・(3)　（略）

ロ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）

（削る）

(1)　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

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。(2)において同じ。）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(1)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（以下「出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主」という。）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

(i)～(v)　（略）

(2)・(3)　（略）

ロ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)から(4)までに該当する中小企業事業主）

(1)　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を受けた事業主

(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(1)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（出生時育児休業開始予定日の指定可能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

(i)～(v)　（略）

(2)　出生時両立支援コース助成金の支給の申請（イに該当することによる申請を除く。）をしようとする日の属する事業年度（以下この(2)において「申請年度」という。）の直前の事業年度（以下この(2)において「申請前事業年度」という。）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（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がする育児休業（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。以下同じ。）に係る子の出産を除く。以下この(2)において同じ。）したものの数に対するその雇用する男性被保険者で

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(1)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（出生時育児休業開始予定日の指定可能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

(i)～(v)　（略）

(2)　出生時両立支援コース助成金の支給の申請（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。以下同じ。）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