(iv) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度
(v) 所定労働時間の短縮の制度
(vi) 在宅勤務等（情報通信技術を活用した勤務を含む。）を可能とする制度
(2) 更年期における心身の不調への対応と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。
(3) 対象被保険者に(1)に掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

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　三十万円
ロ　前号ロに該当する中小企業事業主　三十万円
ハ　前号ハに該当する中小企業事業主　三十万円

（人材確保等支援助成金）

第百十八条　人材確保等支援助成金は、人材確保等支援助成コース助成金、建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金、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とする。

2　人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、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認定組合等又は事業主であること。
イ　次のいずれにも該当する認定組合等であること。
(1)　（略）
(2)　中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長に提出した認定組合等であること。
ロ　次の(1)から(7)までのいずれにも該当する事業主であること。
(1)　次の(i)又は(ii)に該当する事業主であること。
(i)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置（(2)において「雇用管理制度の整備」という。）のうち、次の(イ)から(ホ)までのいずれかに該当するものを実施し、かつ、労働者に適用した事業主（(イ)を実施し、かつ、労働者に適用する場合においては、中小企業事業主に限る。）であること。
(イ)　職務等に応じて賃金を決定するための制度を整備する措置
(ロ)　職業安定局長が定める手当、賞与又は退職金制度を導入する措置
(ハ)　生産性向上に資する人事評価制度を整備する措置

二　次のイ及び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　前号に該当する中小企業事業主　三十万円
ロ　イの規定による支給を受けた中小企業事業主であつて、対象被保険者のいずれかに前号イ(1)の規定による休暇を二十日以上連続して取得させ、当該休暇取得後、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したもの（既にこのロ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。）　三十万円

（新設）

（人材確保等支援助成金）

第百十八条　人材確保等支援助成金は、人材確保等支援助成コース助成金、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とする。

2　人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、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認定組合等又は事業主であること。
イ　次のいずれにも該当する認定組合等であること。
(1)　（略）
(2)　中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた認定組合等であること。
ロ　次の(1)から(6)まで（(7)に規定する介護事業主にあつては(7)を含む。）のいずれにも該当する事業主であること。
(1)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置（以下この条において「雇用管理制度の整備」という。）のうち、次の(i)から(iv)までのいずれかに該当するものを実施し、かつ、労働者に適用した事業主又は児童福祉法第六条の三第七項若しくは第九項から第十三項までに規定する事業若しくは同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とする事業を営む事業主（以下「保育事業主」という。）であつて、次の(v)の措置を実施し、かつ、労働者に適用したものであること。
(i)　労働者の体系的な処遇の改善その他の雇用管理の改善の措置