（削る）

（削る）

三　次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　障害者の雇用に伴い必要となる援助を行う企業在籍型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したもの（障害者雇用促進法施行規則第二十条の二の三第三項第一号又は第二号に掲げる研修を修了したものを含む。）であつて、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると都道府県労働局長が認める者をいう。以下この項において同じ。）の援助に関する計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、又は承認した計画に限る。）に基づき、都道府県労働局長が適切に援助を実施できると認める事業主であること。

(1)　障害者雇用促進法第二十条第三号及び第二十二条第四号の規定に基づき障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う企業在籍型職場適応援助者の養成のための研修

(2)　企業在籍型職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

ロ　当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びイの雇用に係る労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

四　次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　障害・治療と仕事との両立支援計画（雇用する障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負つた労働者（障害者を除く。以下この号において同じ。）の治療と仕事との両立を支援するために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。）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。

ロ　労働協約又は就業規則により定めるところにより、その雇用する障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負つた労働者に対する治療等のための休暇の付与、勤務時間の短縮（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）その他のこれらの者の治療と仕事との両立の支援に資する措置を講じた事業主であること。

ハ　障害・治療と仕事との両立支援計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する障害者雇用安定助成金（この号の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（ニにおいて「基準期間」という。）において、当該障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

ホ　当該治療と仕事との両立を支援するために事業主が講ずる措置に要した費用の負担の状況及び当該障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。