（削る）

ホ　（略）

ヘ　次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、情報通信技術を活用した勤務に関する制度として雇用環境・均等局長が定めるものの整備を行つた事業主であつて、情報通信技術を活用した勤務をその雇用する労働者に実施させたものであること。

(2)　都道府県労働局長に対して、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下このへにおいて「実施計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　認定を受けた実施計画に基づき、情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置（雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）を実施した事業主であること。

(4)　(3)の措置の実施に要した費用の負担の状況及び情報通信技術を活用した勤務の対象者として事業主が指定した労働者（以下この条において「対象労働者」という。）の属する事業所の労働者の離職の状況を明らかにする記録を整備している事業主であること。

(5)　中小企業事業主であること。

チ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年労働省令第二十二号）第三十九条第一号の規定に基づき、同令第三十八条に規定する働き方改革推進支援助成金の支給を受けた中小企業事業主（働き方改革のために人材の確保が特に必要なものとして職業安定局長が定めるものに限る。）であること。

(2)　当該事業所における人材配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に係る計画（以下このチにおいて「雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）」という。）を都道府県労働局長に提出し、その認定を受けた事業主であること。

(3)　雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）の実施に当たり、職業安定局長が定める期間において被保険者となる労働者を新たに雇い入れ、一年以上継続して雇用する見込みであり、かつ、労働者に対して適切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。

(4)　雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）の期間の初日から起算して一年を経過するまでの間において、事業所の雇用管理の改善に関する要件として職業安定局長が定めるものに該当する事業主であること。

(5)　雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から一年を経過した日までの間において、当該雇入れ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事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責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。

(6)　雇用管理改善に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）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人材確保等支援助成コース助成金（雇用管理改善計画（働き方改革支援コース）についての助成に係るものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(6)において「基準期間」という。）に離職した者のうち、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者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。

(7)　当該事業所の労働者の離職状況及び(3)の雇入れに係る者に対する賃金の支払い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。

リ　（略）

（新設）