(ii)～(v)　（略）

(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

（削る）

（削る）

ロ　次のいずれにも該当する中小企業事業主であること。

(1)　その雇用する被保険者であつて、月経に起因する症状への対応を図るもの（以下このロにおいて「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、月経に起因する症状への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i)　月経に起因する症状への対応のための休暇制度（月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇及び労働基準法第六十八条の規定による生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（生理日の就業が著しく困難な女性に有給休暇（年次有給休暇を除く。）を付与する場合を除く。）を除く。）

(ii)　所定外労働の制限の制度

(iii)　一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(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)　月経に起因する症状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月経に起因する症状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。

ハ　次のいずれにも該当する中小企業事業主であること。

(1)　その雇用する被保険者であつて、更年期における心身の不調への対応を図るもの（以下このハにおいて「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、更年期における心身の不調への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i)　更年期における心身の不調への対応のための休暇制度（更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

(ii)　所定外労働の制限の制度

(iii)　一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(2)～(5)　（略）

(6)　情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

ロ　不妊治療と仕事との両立に関して、労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施する中小企業事業主であること。

ハ　（略）

ニ　対象被保険者について、不妊治療と仕事との両立を図るための必要な措置を定めた計画を策定し、かつ、当該計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、対象被保険者にイ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ものであること。

ホ　不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を明確化し、労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であること。

（新設）

（新設）