(ニ)　医師による健康診断（労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。）等の措置

(ホ)　キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(ii)　雇用管理の改善に資する機器又は設備として職業安定局長が定めるもの（(2)において「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、かつ、適切な運用を行つた事業主であること。

（削る）

（削る）

（削る）

(2)　雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入（以下この号において「雇用管理制度の整備等」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該雇用管理制度の整備等に係る計画（以下この号及び次項において「雇用管理制度整備等計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　当該雇用管理制度の整備等に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備等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人材確保等支援助成コース助成金（雇用管理制度の整備等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(3)において「基準期間」という。）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。

(4)　当該雇用管理制度の整備等及びその運用に要した費用の負担の状況並びに当該雇用管理制度の整備等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。

(5)　雇用管理制度整備等計画の期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの期間における当該雇用管理制度の整備等に係る事業所における離職者の数を当該雇用管理制度整備等計画の期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

(6)　当該雇用管理制度の整備等に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備等計画の期間の末日の翌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（このロ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（以下この(6)において「基準期間」という。）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。

(ii)　労働者の能力の開発及び向上を図るための措置

(iii)　医師による健康診断（労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。）等の措置

(iv)　キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(v)　短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。次条及び第百二十五条において同じ。）制度を導入するための措置

(2)　雇用管理制度の整備を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該雇用管理制度の整備に係る計画（以下この号及び次項において「雇用管理制度整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備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人材確保等支援助成コース助成金（雇用管理制度の整備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(3)において「基準期間」という。）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。

(4)　当該雇用管理制度の運用に要した費用の負担の状況及び当該雇用管理制度の整備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。

(5)　雇用管理制度整備計画の期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの期間における当該雇用管理制度の整備に係る事業所における離職者の数を当該雇用管理制度整備計画の期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

(6)　当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備計画の期間の末日の翌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（このロ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（以下この(6)において「基準期間」という。）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。