(4)　当該導入に係る事業所に雇用されていた者であつて導入・運用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（このハ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(4)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。

(5)・(6)　（略）

ニ　次の(1)から(5)までのいずれにも該当する保育事業主であること。

(1)・(2)　（略）

(3)　当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、(2)に規定する賃金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（このニ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(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)・(5)　（略）

ホ　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、生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度として職業安定局長が定めるもの（以下この条において「人事評価制度等」という。）の整備を行つた事業主であること。

(2)　当該人事評価制度等の適用を受ける労働者が生じた事業主であること。

(3)　都道府県労働局長に対して、当該人事評価制度等の整備に関する計画を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4)　当該人事評価制度等の整備及び運用に要した費用の負担の状況及び当該人事評価制度等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。

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、雇用管理の改善に資する制度として職業安定局長が定めるものの整備を行つた事業主であること。

(2)　雇用管理の改善に資する設備投資を新たに行つた事業主であること。

(3)　(2)の設備投資に要した費用が百七十五万円以上一千万円未満であること。

(4)　(2)の設備投資を行う前に、都道府県労働局長に対して当該設備投資に係る計画（以下「雇用管理改善計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(5)　当該設備投資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（当該設備投資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(5)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)　当該導入に係る事業所に雇用されていた者であつて導入・運用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職場定着支援助成金（このハ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(4)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。

(5)・(6)　（略）

ニ　次の(1)から(5)までのいずれにも該当する保育事業主であること。

(1)・(2)　（略）

(3)　当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、(2)に規定する賃金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職場定着支援助成金（このニ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(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)・(5)　（略）

（新設）