(7)　介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。）第二条第一項に規定する介護関係業務を行う事業主（以下「介護事業主」という。）にあつては、労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

（削る）

ハ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(5)　人事評価制度等の整備に係る事業所において、人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この(5)において「実施日」という。）に支払われた賃金の総額が、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額と比べて職業安定局長が定める目標値以上で増額している事業主であること。

(1)～(4)　（略）

(7)　介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。）第二条第一項に規定する介護関係業務（ハにおいて「介護関係業務」という。）を行う事業主（以下「介護事業主」という。）にあつては、労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者（以下「雇用管理責任者」という。）として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ハ　介護関係業務のうち介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成四年労働省令第十八号）第一条第十一号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1)　移動用リフトその他の介護福祉機器（以下この項において「機器」という。）を新たに導入し、適切な運用を行つた事業主であること。

(2)　新たに機器を導入する場合に、都道府県労働局長に対して当該機器の導入・運用計画（以下このハにおいて「導入・運用計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(3)　認定を受けた導入・運用計画に基づき、導入・運用計画の期間内に機器の導入及び機器の使用を徹底するための研修を行う事業主であること。

(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)　当該機器を導入した際の契約書並びに導入及び運用に要した費用の負担の状況並びに当該導入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。

(6)　雇用管理責任者を選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

(7)　導入・運用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機器の導入及び運用に係る事業所における離職者の数を当該導入・運用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。

ニ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(5)　人事評価制度等の整備に係る事業所において、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この(5)及び(6)において「実施日」という。）の属する月の前月の賃金支払日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額を実施日の属する月の前月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額で除して得た割合が、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。

(1)～(4)　（略）