

平成二十七年厚生労働省令第五十五号

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則
 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十二条、第十三条第一項、第十五条第二項及び第四項、第二十五条並びに第二十六条の規定に基づき、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則を次のように定める。

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設）

第一条 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）以下「法」という。）第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設は、専修学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第二百二十四条に規定する専修学校をいう。以下同じ。）とする。

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者）

第二条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 公共職業能力開発施設（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設をいう。以下同じ。）又は職業能力開発総合大学校（同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校をいう。以下同じ。）の行う職業訓練を受ける者であつて修了することが見込まれるもの
 二 次に掲げる者であつて、学校教育法第一条に規定する学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。以下「学校」という。）若しくは専修学校の学生又は生徒であつて卒業することが見込まれる者及び前号に掲げる者に準ずるもの

イ 学校又は専修学校を卒業した者

ロ 公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者

ハ 学校教育法第二百二十四条第一項に規定する各種学校（以下このハ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「各種学校」という。）に在学する者であつて卒業することが見込まれるもの又は各種学校を卒業した者

ニ 学校若しくは専修学校に相当する外国の教育施設（以下このニ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「外国の教育施設」という。）に在学する者であつて卒業することが見込まれるもの又は外国の教育施設を卒業した者

（青少年雇用情報）

第三条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 青少年の募集及び採用の状況に関する事項として次に掲げる事項

イ 直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）に限る。）の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数

ハ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

ニ 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者に対する研修の有無及びその内容

ロ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（ニに掲げる事項を除く。）

ハ 新たに雇入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

ニ その雇用する労働者に対してキャリアアコンサルティング（職業能力開発促進法第二条第五項に規定するキャリアアコンサルティングをいう。第七条第四号子において同じ。）の機会を付与する制度の有無及びその内容

ホ その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容

三 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間（所定労働時間を超えて労働した時間をいう。第七条第三号ハ及び第四号ヌにおいて同じ。）

ロ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇をいう。第七条第三号ニ及び第四号ルにおいて同じ。）の平均日数

ハ 育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第七条第三号ホにおいて「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下このハ、第七条第三号ホ及び第四号ヲにおいて同じ。）の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

一 育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第七条第三号ホにおいて「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業をしたものの数

（1） その雇用する男性労働者であつて、直近の事業年度において出産したものものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

（2） その雇用する女性労働者であつて、直近の事業年度において出産したものものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ニ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

2 前項各号に掲げる事項（第三号ニに掲げる事項を除く。）については、労働者の募集を行う者及び募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項及び次条第二項において同じ。）が法第十三条に規定する学校卒業見込者等募集（以下この項及び第七条第一号イにおいて「学校卒業見込者等募集」という。）であつて通常の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者に係る事項とし、労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込者等募集であつて通常の労働者以外の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者以外の労働者に係る事項とする。

3 前項の規定は、法第十四条の規定により求人者が学校卒業見込者等求人（同条第一項に規定する学校卒業見込者等求人という。第五条第二項第一号及び第七条第一号イにおいて同じ。）の申込みを行う場合について準用する。この場合において、前項中「労働者の募集を行う場合」とあるのは、「求人者の申込みを行う場合」とする。
 （青少年雇用情報の提供の方法等）

第四条 法第十三条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールの送信その他のインターネットを利用する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

2 法第十三条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、学校卒業見込者等（同条第一項に規定する学校卒業見込者等という。次条第二項第二号において同じ。）は、次に掲げる事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、労働者の募集を行う者又は募集受託者に明示しなければならない。

一 当該学校卒業見込者等の氏名及び住所又は電子メールアドレス
 二 次に掲げる当該学校卒業見込者等の区分に応じ、それぞれ次に定める事項

イ 学校若しくは専修学校（以下このイにおいて「学校等」という。）の学生若しくは生徒又は学校等を卒業した者 学校等の名称及び在学年又は卒業した年月

ロ 公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校（以下このロにおいて「施設等」という。）の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者 施設等及び職業訓練の名称並びに修了することが見込まれる年月又は修了した年月

ハ 第二条第二号ハ又はニに掲げる者 各種学校又は外国の教育施設の名称及び在学年又は卒業した年月

三 青少年雇用情報の提供を希望する旨

3 法第十三条第二項の規定による青少年雇用情報の提供は、前条第一項第一号イからハまでに掲げる事項、同項第二号イからホまでに掲げる事項及び同項第三号イからニまでに掲げる事項のうちそれぞれ一以上について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

第五条 法第十四条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

2 法第十四条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、次の各号に掲げる者は、当該各号に定める事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、求人者に明示しなければならない。

一 当該求人者が学校卒業見込者等求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体（職業安定法第四条第九項に規定する特定地方公共団体という。第七条第一号イにおいて同じ。）又は職業紹介事業者（同法第四条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。同号において同じ。） 前条第二項第三号に掲げる事項

二 前号に掲げる者から職業の紹介を受け、又は受けようとする学校卒業見込者等 前条第二項各号に掲げる事項

3 前条第三項の規定は、法第十四条第二項の規定による青少年雇用情報の提供について準用する。

第六条 法第十五条の認定を受けようとする事業主は、基準適合事業主認定申請書（様式第一号）に、当該事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出しなければならない。
 （認定の基準）

第七条 法第十五条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十五条の申請の時にあって、次のいずれかに該当すること。

イ 公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者への学校卒業見込者等求人者の申込み又は学校卒業見込者等募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であつて、学校若しくは専修学校を卒業した者、公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又は各種学校若しくは外国の教育施設を卒業した者であつて学校若しくは専修学校を卒業した者及び公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者に準ずるものが、当該卒業又は修了の日の属する年度の翌年度以降少なくとも三年間応募できることに限る。）

ロ 十五歳以上三十五歳未満の青少年（以下この条において「青少年」という。）であることを条件とした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者への求人者の申込み又は青少年であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であつて、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第一条の第三項第三号イからニまでのいずれかに該当するときに限る。）。

二 青少年である労働者の採用及び育成に積極的に取り組んでいること。

三 次のいずれにも該当すること。ただし、直近の三事業年度に採用した者（新規学卒者等であつて通常の労働者として雇い入れたものに限る。イ及び次号において「直近三事業年度新規学卒等採用者」という。）がない場合にあつては、イに該当することを要しない。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数に対する当該直近三事業年度新規学卒等採用者であつて直近の三事業年度に離職したものの数の割合が五分の一以下であること。ただし、直近三事業年度新規学卒等採用者の数が三人又は四人の場合にあつては、直近の三事業年度に離職した直近三事業年度新規学卒等採用者の数が一人以下であれば足りること。

ロ その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画を策定していること。

ハ 直近の事業年度において、その雇用する労働者（通常の労働者に限る。以下この条において同じ。）一人当たりの平均した一月当たりの所定外労働時間が二十時間以下であり、かつ、その雇用する労働者であつて平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないこと。

ニ 直近の事業年度において、その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）が定めるものが与えられた場合にあつては、当該休暇を含む。以下このニにおいて同じ。）の日数（有給休暇に準ずるものとして人材開発統括官が定めるものにあつては、その雇用する労働者一人当たり五日を上限として算入する。以下このニにおいて同じ。）に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合が十分の七以上であること又はその雇用する労働者一人当たりの取得した有給休暇の平均日数が十日以上であること。

ホ 次のいずれかに該当すること。ただし、その雇用する男性労働者のうち直近の三事業年度において配偶者が出産したもの及びその雇用する女性労働者のうち直近の三事業年度において出産したものがない場合にあつては、育児休業等（育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下このホにおいて同じ。）に関する制度を設けていなければならないこと。

(1) 直近の三事業年度において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがあること。

(2) その雇用する女性労働者であつて直近の三事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて直近の三事業年度において育児休業等をしたものの数の割合が四分の三以上であること。

四 インターネットを利用する方法その他の適切な方法により、次に掲げる全ての事項を公表していること。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

ハ 直近の三事業年度に採用した青少年である労働者（直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。）の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ニ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

ホ その雇用する労働者に対する研修の内容

ヘ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（チに掲げる事項を除く。）

ト 新たに雇入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

チ その雇用する労働者に対してキャリアコンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容

リ その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容

ヌ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間

ル その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数

ヲ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

(1) その雇用する男性労働者であつて、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

(2) その雇用する女性労働者であつて、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ワ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

五 次のいずれにも該当しない者であること。

イ 法第十七条の規定により認定を取り消され、その取消の日から起算して三年を経過しない者（当該取消の日前に第十条の規定による申出をした者（ロからトまでに掲げる者に該当することによりこの号に掲げる基準に該当しなくなった旨の申出をした者を除く。）を除く。）

ロ 過去三年間に職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第三十五条第二項第二号の規定による取消し又は撤回（当該取消し又は撤回の対象となつた者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行った者

ハ 過去一年間に労働者に対する退職の勧奨又は労働者の解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行った者

ニ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下この二において「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者

ホ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業又は同条第五項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者

ヘ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下このへにおいて「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者

ト 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者

（法第十六条第一項の商品等）

第八条 法第十六条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 商品
- 二 役務の提供の用に供する物
- 三 商品、役務又は事業主の広告
- 四 商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られた記録をいう。）
- 五 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- 六 インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- 七 労働者の募集の用に供する広告又は文書

(報告)

第九条 認定事業主（法第十六条第一項に規定する認定事業主をいう。以下同じ。）は、毎事業年度終了後一月以内に、認定状況報告書（様式第二号）に第六条の書類を添えて所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。ただし、やむを得ない理由により当該一月以内に認定状況報告書を提出できないと所轄都道府県労働局長が認めた場合には、この限りではない。

第十条 認定事業主は、第七条各号に掲げる基準に適合しなくなったときは、所轄都道府県労働局長にその旨を申し出ることができる。

（法第十八条第二項の厚生労働省令で定めるもの）

第十一条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会
- 二 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会
- 三 商工組合及び商工組合連合会
- 四 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会
- 五 農業協同組合及び農業協同組合中央会
- 六 生活衛生同業組合であつて、その構成員の三分の二以上が中小事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。次号及び次条において同じ。）であるもの
- 七 酒造組合及び酒造組合連合会であつて、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

（法第十八条第二項の一般社団法人の要件）

第十二条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

（法第十八条第二項の承認中小事業主団体の基準）

第十三条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 法第十八条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいずれも実施し、又は実施することが予定されていること。
 - イ 法第十八条第一項の青少年の募集及び採用を担当する者（以下「青少年募集採用担当者」という。）の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業
 - ロ イに掲げるもののほか、青少年募集採用担当者が雇用される事業所における雇用管理その他に関する講習会の開催、相談及び助言その他の必要な援助を行う事業
- 二 前号の事業を適切に実施するために必要な体制が整備されていること。
- 三 その構成員である認定事業主の委託を受けて青少年募集採用担当者の募集を行うに当たり、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、当該青少年募集採用担当者の利益に反しないことが見込まれること。

（承認中小事業主団体の申請）

第十四条 法第十八条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

（権限の委任）

第十五条 法第十八条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

- 一 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に係るものを除く。）であつて、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの

（青少年募集採用担当者の募集に関する事項）

第十六条 法第十八条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集職種及び人員
- 四 募集地域
- 五 募集に係る青少年募集採用担当者の業務の内容
- 六 賃金、労働時間その他の募集に係る労働条件

（届出の手續）

第十七条 法第十八条第四項の規定による届出は、承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であつて第十五条第二号に該当するもの及び自県外募集であつて同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第十八条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十五条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、人材開発統括官の定めるところによる。

第十八条 法第十八条第一項の募集に従事する承認中小事業主団体は、人材開発統括官の定める様式に従い、毎年度、青少年募集採用担当者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に青少年募集採用担当者の募集を終了する場合には、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

（準用）

第十九条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十八条第一項の規定により承認中小事業主団体に委託して青少年募集採用担当者の募集を行う認定事業主について準用する。

（権限の委任）

第二十条 法第三十一条第一項の規定により、法第十五条、第十七条及び第二十八条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十七条及び第二十八条に規定する権限にあつては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

2 前項の規定により所轄都道府県労働局長に委任された権限（法第二十八条に規定するものに限る。）は、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、所轄都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

附則

この省令は、平成二十七年十月一日から施行する。

附則（平成二十八年一月一四日厚生労働省令第四号）

（施行期日）

1 この省令は、平成二十八年三月一日から施行する。ただし、第二条及び第四条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（経過措置）

2 第一条の規定による改正後の青少年の雇用促進等に関する法律施行規則（以下この項において「新規則」という。）第三条の規定は、この省令の施行の日（以下「施行日」という。）以後に青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定を定める政令（平成二十八年政令第四号）に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この項において「違反行為」という。）をした場合（求人者が新規則第三条第一号イに該当する場合（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為をしたことがある場合に限り。）にあつては、当該同一の法律の条項に違反する行為を施行日以後にした場合）について適用する。

附則

（平成二十八年八月一九日厚生労働省令第一四二号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十八年八月二十日から施行する。

附則（平成二十九年三月三〇日厚生労働省令第三二一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成二十九年四月一日から施行する。

（経過措置）

第四条 施行日前に事業主が行った青少年の雇用促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。次項において「法」という。）第十五条の申請に係る同条の規定の基準については、第三条の規定による改正後の青少年の雇用促進等に関する法律施行規則（次項において「新令」という。）第九条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 施行日から平成三十年三月三十一日までの間に事業主（施行日前に法第十五条の申請を行い、当該申請により認定されたものに限る。）が提出する新令第十一条に規定する認定状況報告書及びこれに添えるべき当該事業主が法第十五条の基準に適合するものであることを明らかにする書類に係る当該基準については、新令第九条の規定にかかわらず、なお従前の例によることができる。

（様式に関する経過措置）

第五条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

附則（平成二十九年六月三〇日厚生労働省令第六六号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、平成三十年一月一日から施行する。

（経過措置）

第六条 第七条の規定による改正後の青少年の雇用促進等に関する法律施行規則第三条第二号の規定は、施行日以後に青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定を定める政令（平成二十八年政令第四号）第一項第二号に掲げる規定に違反する行為をした場合について適用する。

附則（平成二十九年七月二一日厚生労働省令第七一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令（平成二十九年政令第八十五号）の施行の日（平成二十九年七月十一日）から施行する。

附則（平成三〇年七月六日厚生労働省令第八三号）抄

（施行期日）

1 この省令は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日から施行する。

附則（平成三十二年三月二〇日厚生労働省令第二六号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第十四号）附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日（平成三十二年三月三十日）から施行する。

附則（令和元年五月七日厚生労働省令第一号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

2 旧様式による用紙については、合理的に必要と認められる範囲内で、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附則（令和二年二月二五日厚生労働省令第二〇八号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附則（令和四年三月三一日厚生労働省令第七三三号）抄

（施行期日）

第一条 この省令は、令和四年四月一日から施行する。

（様式に関する経過措置）

第四条 施行日又は附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日（次項において「第一号施行日」という。）において現に提出され、又は交付されているこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 施行日又は第一号施行日において現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附則（令和四年六月二〇日厚生労働省令第九三三号）

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

4. 認定基準に関する状況

- (1) 青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況(通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)

以下について、申請時点で行っているものに○を付すこと。

公共職業安定所への求人	公共職業安定所以外の 職業紹介事業者への求人	自社で直接募集

- (2) 数値要件等に関する状況

- ① 新規学卒者等の定着状況

以下について記載すること。(二)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 直近3事業年度の 新規学卒者等の 採用者数計	(ロ) (イ)のうち 直近の事業年度末時 点における在籍者数 計	(ハ) 離職率 ((イ-ロ)/イ)	(ニ) 直近3事業年 度の新規学卒者等 の採用実績がない
人	人	%	

※ (イ)及び(ロ)で記載する数は、企業(法人)全体での数とする。

- ② その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画の策定状況

以下について、提出する資料に○を付すこと。

なお、職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画を提出する場合、人材育成方針及び教育訓練計画の記載を必須事項とする。

人材育成方針及び教育訓練計画報告書	職業能力開発促進法第11条第1項の 事業内職業能力開発計画

- ③ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況

以下について直近の事業年度の実績を記載すること。

月平均所定外労働時間	平均した1月当たりの時間外労働時間が 60時間以上である労働者数
時間	人

- ④ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況

以下のいずれかについて直近の事業年度の実績を記載すること。

年平均取得率	年平均取得日数
%	日

⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況

以下について直近の3事業年度の実績を記載すること。(ハ)及び(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 男性 育児休業等 取得者数	(ロ) 女性 育児休業等 取得率	(ハ) (イ)及び (ロ)の実績が ない場合、育児 休業等制度が整 備されている	(ニ) 次世代育成支援対策推進法第13条 又は第15条の2の認定を受けている ※ 直近の認定取得年度を右欄に記載すること
人	%		

作成担当者 氏名	作成担当者所属先 (部署名)	作成担当者所属先 (住所)	作成担当者所属先 (電話番号)

様式第1号(第6条関係)(第4面)

(記載要領)

1. 「申請年月日」欄は、本申請書を都道府県労働局長に提出する年月日を記載すること。
2. 「事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事業所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 報告対象期間」欄は、本申請書の申請の日の属する事業年度の直近の3事業年度について、初日及び末日の年月日を記載すること。
4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、申請の日時点の常時雇用する労働者数を記載すること。なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、期間の定めなく雇用されている者のほか、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含むものとする。
5. 「3. 事業書一覧」欄のうち、事業所番号(公共職業安定所に求人を出している際に交付されている番号)欄については、労働者を直接募集している場合で事業所番号がないときは空欄とすること。
6. 「4. (1) 青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況(通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)」欄は、申請の日時点において提出している青少年であることを条件とした求人の申込み及び労働者の募集の状況を記載すること。なお、通常の労働者とは、短時間正社員を含み、常用型派遣労働者を除くこと。
対象となる求人の申込み又は労働者の募集は、以下のものであって、通常の労働者として雇い入れることを目的とするものをいうこと。
 - ・新規学卒者等であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集(卒業後少なくとも3年間応募可能なものに限る。)
 - ・15歳以上35歳未満の青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集
7. 「4. (2) ①新規学卒者等の定着状況」欄は、直近の3事業年度において採用した新規学卒者等(新規学卒者及び卒業者であって新規学卒者と同じ採用枠で採用したものの等、新規学卒者と同等の処遇を行う者をいい、通常の労働者として雇い入れた者に限る。)について記載すること。なお、(ハ)離職率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
8. 「4. (2) ③その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況」の「月平均所定外労働時間」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。)1人当たりの1月当たりの平均所定外労働時間について記載すること。なお、割合は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
「平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数」欄は、直近の事業年度における平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者の数を記載すること。
9. 「4. (2) ④その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。以下9.において同じ。)の有給休暇(有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものが与えられた場合にあっては、当該休暇を含む。以下9.において同じ。)の年平均取得率(その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合をいう。)又は年平均取得日数(その雇用する労働者1人当たりの取得した有給休暇の平均日数をいう。)について記載すること。なお、有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものについては、その雇用する労働者1人当たり5日を上限として算入すること。また、年平均取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

10. 「4. (2)⑤その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況」欄は、直近の3事業年度における育児休業等の取得実績を記載すること。なお、男性は取得人数を、女性は取得率(その雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において育児休業をしたものの数の割合をいう。)を記載することに注意すること。

「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、同法第23条第2項の規定による3歳未満の子を養育する労働者を対象とした休業及び同法第24条第1項の規定による小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした休業をいうこと。なお、育児休業等取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

4. 認定基準に関する状況

① 新規学卒者等の定着状況

以下について記載すること。(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用者数計	(ロ) (イ)のうち直近の事業年度末時点における在籍者数計	(ハ) 離職率 ((イ-ロ)/イ)	(ニ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用実績がない
人	人	%	

※ (イ)及び(ロ)で記載する数は、企業(法人)全体での数とする。

② その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画の策定状況

以下について、提出する資料に○を付すこと。

なお、職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画を提出する場合、人材育成方針及び教育訓練計画の記載を必須事項とする。

人材育成方針及び教育訓練計画報告書	職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画

③ その雇用する労働者(通常労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況

以下について直近の事業年度の実績を記載すること。

月平均所定外労働時間	平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数
時間	人

④ その雇用する労働者(通常労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況

以下のいずれかについて直近の事業年度の実績を記載すること。

年平均取得率	年平均取得日数
%	日

⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況

以下について直近の3事業年度の実績を記載すること。(ハ)及び(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 男性育児休業等取得者数	(ロ) 女性育児休業等取得率	(ハ) (イ)及び(ロ)の実績がない場合、育児休業等制度が整備されている	(ニ) 次世代育成支援対策推進法第13条又は第15条の2の認定を受けている ※直近の認定取得年度を右欄に記載すること
人	%		

作成担当者氏名	作成担当者所属先(部署名)	作成担当者所属先(住所)	作成担当者所属先(電話番号)

様式第2号(第9条関係)(第3面)

(記載要領)

1. 「報告年月日」欄は、本報告書を都道府県労働局長に提出する年月日を記載すること。
2. 「事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、報告を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。事業主が法人の場合にあつては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事業所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 報告対象期間」欄は、本報告書の報告の日の属する事業年度の直近の3事業年度について、初日及び末日の年月日を記載すること。
4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、報告の日時点の常時雇用する労働者数を記載すること。なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、期間の定めなく雇用されている者のほか、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含むものとする。
5. 「3. 事業書一覧」欄のうち、事業所番号(公共職業安定所に求人を出し提出する際に交付されている番号)欄については、労働者を直接募集している場合で事業所番号がないときは空欄とすること。
6. 「4. ①新規学卒者等の定着状況」欄は、直近の3事業年度において採用した新規学卒者等(新規学卒者及び卒業者であつて新規学卒者と同じ採用枠で採用したもの等、新規学卒者と同等の処遇を行う者をいい、通常の労働者として雇い入れた者に限る。)について記載すること。なお、(ハ)離職率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
7. 「4. ③その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況」の「月平均所定外労働時間」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。)1人当たりの1月当たりの平均所定外労働時間について記載すること。なお、割合は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
「平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数」欄は、直近の事業年度における平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者の数を記載すること。
8. 「4. ④その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。以下8.において同じ。)の有給休暇(有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものが与えられた場合にあつては、当該休暇を含む。以下8.において同じ。)の年平均取得率(その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合をいう。)又は年平均取得日数(その雇用する労働者1人当たりの取得した有給休暇の平均日数をいう。)について記載すること。なお、有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものについては、その雇用する労働者1人当たり5日を上限として算入すること。また、年平均取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
9. 「4. ⑤その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況」欄は、直近の3事業年度における育児休業等の取得実績を記載すること。なお、男性は取得人数を、女性は取得率(その雇用する女性労働者であつて直近の3事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて直近の3事業年度において育児休業をしたものの数の割合をいう。)を記載することに注意すること。

「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、同法第23条第2項の規定による3歳未満の子を養育する労働者を対象とした休業及び同法第24条第1項の規定による小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした休業をいうこと。なお、育児休業等取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。