

青少年の雇用の促進等に関する法律第 12 条に基づく認定制度について

1 法律の規定・建議・附帯決議

(1) 若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号））（抜粋）

（基準に適合する事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（表示等）

第十三条 前条の認定を受けた事業主（次条及び第十八条において「認定事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十四条 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第十五条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十五条 承認中小事業主団体の構成員である認定事業主が、当該承認中小事業主団体をして青少年の募集及び採用を担当する者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である認定事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で認定事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である認定事業主に対して青少年の募集及び採用を担当する者の募集についての相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5～7 （略）

(2) 建議 (平成 27 年 1 月 23 日「若者の雇用対策の充実について」)(抜粋)

II 若者雇用対策の方向性

4 企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援について

(2) 認定制度の創設

若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援することで、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っていくため、新たに認定の仕組みを創設することが適当である。

具体的には、①新規学校卒業者の定着状況(新規学校卒業者の3年以内の離職率等)、②ワーク・ライフ・バランスに関する状況(育児休業取得率、年間有給休暇取得率、月平均所定外労働時間等)が一定水準を満たし、かつ、③若者の育成に熱心に取り組んでいる(計画的な社内教育を行いその内容を公表している等)企業を認定し、支援措置を講ずることが適当である。

なお、現行の「若者応援企業宣言」事業と認定制度との違いについて、趣旨も含め明確にすることが必要である。

(3) 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (平成 27 年 4 月 16 日 参議院厚生労働委員会)(抜粋)

五、青少年の職場への定着の促進等に関する取組の実施状況が優良な事業主の認定制度については、現行の「若者応援宣言」事業との違いを明確にし、青少年の適職の選択に混乱を生じさせないように周知を徹底すること。また、基準を満たさない企業が認定されたり、基準を満たさなくなった企業の認定が維持されたりすることがないように、厳格な運用に努めるとともに、施行後の状況、効果等について検証を行い、制度の信頼性及び有用性を向上させる取組を進めること。一方で、優良な中小企業が正しく評価されるよう、認定企業に対するインセンティブの拡充を図ること。

(参考) 国会審議における主な議論

➤ 参議院厚生労働委員会 (平成 27 年 4 月 16 日)

- 認定基準の方はこれからだということだが、中小企業は、そもそも三年間新卒者を採っていない、または正規雇用労働者を雇えなかったところもあり、育児休業取得実績等々についてはそうした対象者がいなかったりする場合もある。そうした企業への配慮も考えて今後設定していただきたい。
- ⇒ 具体的な認定基準の議論をする際には、そういったケースも含めて、幅広くいろいろな中小企業の良さを生かせるような認定基準を考えていくべきと思っている。

➤ 衆議院厚生労働委員会 (平成 27 年 9 月 4 日)

- 認定要件で、新卒者の定着率や育児休業の取得実績が必須要件となっているが、中小企業は採用人数も少ないため、たまたま1人採用したが実家の都合で辞めてしまったということが1件あるだけで、優良な企業が認定を受けられなくなる。あるいは、ここ何年も若者を採用していない企業はそもそも認定の対象にも入らなくなるのではないか。
- ⇒ 確かにそういう面もあるかと思うが、やはり実績を示していただくことは必要。法案成立後、労政審での御議論の際に、中小企業の経営の実態等も踏まえた上で認定要件を検討いただけるようお願いしていく。
- 職場情報の提供の仕組みと同様に、どの情報を使うかはある程度企業側が取捨選択できるようにすれば、あれもこれも数字が悪いという企業は当然認定されないが、たまたま離職率だけ高くなってしまった企業でも他の項目で基準に達していれば認定を受けられる。是非ご検討いただきたい。

2 省令(青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則)で定める具体的内容(たたき台)

① 認定基準

一 申請の時に、次のいずれかに該当すること。

イ 学校卒業見込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って、既卒者等が卒業後少なくとも3年間は応募することができる場合に限る。)

ロ 若者(35歳未満の者をいう。以下同じ。)対象の求人の申込み又は募集を行っていること(通常の労働者として雇い入れる場合に限る。)

二 若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。

イ 直近の3事業年度の新規学卒採用者(通常の労働者に限る。)の数に対する当該新規学卒採用者のうち直近の3事業年度に離職した者の割合が2割以下であること。

※ 直近の3事業年度に新規学卒者を採用していない場合は、イは適用しない。

ロ その雇用する労働者の育成に関する方針及び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 その雇用する労働者(通常の労働者をいう。以下ホを除き同じ。)の直近の事業年度における1ヶ月当たりの平均所定外労働時間が20時間以下であること、

又はその雇用する労働者のうち、直近の事業年度における1週当たりの平均労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下であること。

ニ 直近の事業年度において、その雇用する労働者の労働基準法第39条の規定による有給休暇の合計付与日数に対する、実際に取得した有給休暇の合計日数の割合が70%以上であること、

又はその雇用する労働者の直近の事業年度における有給休暇の平均取得日数が10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、直近の3事業年度で配偶者が出産した男性労働者及び直近の3事業年度で出産した女性労働者がいない場合は、育児休業等に関する制度が設けられていれば足りること。

(1) 直近の3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) 直近の3事業年度において、出産した女性労働者の数に対する育児休業等をした女性労働者の数の割合が75%以上であること。

四 インターネットを利用する方法等により、次に掲げる事項を公表していること。

イ 直近の3事業年度に採用した新規学卒者の数及びそのうち離職した者の数

ロ 直近の3事業年度に採用した新規学卒者の男女別の数

ハ 直近の3事業年度に採用した若者である労働者(新規学卒者を除く。)の数及びそのうち直近の3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の自己啓発のための必要な援助の有無及びその内容

- ト その雇用する労働者に対するキャリア・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
- チ 新たに雇い入れた新規学卒者からの相談に応じ、及び必要な助言等を行う者を当該新卒者に割り当てる制度の有無
- 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及びその内容
- ヌ その雇用する労働者の直近の事業年度における1ヶ月当たりの平均所定外労働時間
- ル その雇用する労働者が直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数
- ロ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる事項
 - (1) その雇用する男性労働者であって直近の事業年度に配偶者が出産したものの数及び当該年度に育児休業をした者の数
 - (2) その雇用する女性労働者であって直近の事業年度に出産したものの数及び当該年度に育児休業をした者の数
- 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こと

- イ 法第14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3年を経過しない者（当該取消の前日に④による申出をした者（口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3年間に内定の取消し又は撤回（取消し又は撤回の対象となっ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1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第2条第6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5年を経過しない者（以下「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第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5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 雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金を支給しないこととされている者
- 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

② 認定マークの表示規制の対象

- 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
- 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

③ 認定事業主に係る年次報告義務

認定事業主は、毎事業年度終了後1ヶ月以内に、認定報告書（様式）にその他の必要な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1ヶ月以内に、認定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。

④ 所轄都道府県労働局長に対する申出

認定事業主は、①の各号に掲げる要件を満たさなくなったときは、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。

※ ①～④のほか、認定事業主に係る委託募集の特例の手続き等について、省令で規定する。

(参考) 雇用保険法施行規則

① 認定事業主に対する助成措置

一 トライアル雇用奨励金

認定事業主が若者（35歳未満の者をいう。以下同じ。）を雇い入れた場合は、月額4万円→5万円に引き上げる。

二 キャリアアップ助成金

認定事業主が若者に対して次に掲げる措置を講じた場合には、10万円（有期から無期、無期から正規への転換の場合は5万円）を加算する。

コース名・内容		助成額
		(注) は平成28年3月31日まで助成金を拡充または要件を緩和
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用	①有期→正規：1人当たり50万円（40万円） ^(注) ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり30万円（25万円） ^(注) ※（ ）額は大企業の額 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合 ①③1人当たり30万円加算 ^(注) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、認定事業主が若者を転換等した場合 ①1人当たり10万円加算、 ②③1人当たり5万円加算
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定 有期契約労働者等を多様な正社員に転換または直接雇用等	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用 1事業所当たり40万円（30万円） ^(注) ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員 1人当たり30万円（25万円） ^(注) ③正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 1人当たり20万円（15万円） ※（ ）額は大規模の額 ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合 ①②1人当たり15万円加算 ^(注) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、認定事業主が若者を転換等した場合 ①②③1人当たり10万円加算

三 キャリア形成促進助成金

認定事業主が、政策課題対応型訓練のうち若年人材育成コースを活用する場合は、助成割合を2分の1（中小企業）→3分の2、3分の1（大企業）→2分の1に引き上げる。

現行の若者応援宣言基準と法第12条に基づく認定制度の認定基準(案) 比較表

	現行の若者応援宣言企業の宣言基準	認定基準(案)
①適用単位	事業所単位	法人単位
②若者向け求人・募集	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定→限定しない	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定しない ※ 求人の提出は認定申請時のみの要件
③若者の採用・育成に積極的	積極的に取り組む企業であること	積極的に取り組む企業であること
④教育研修制度	(制度の有無に関わらず)開示のみ	人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること
⑤新規学卒者の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況を公表していること	左記に加え、新卒者の定着状況について一定の基準を満たしていること (3年度間の就職者の離職率20%以下) ※ 3年度間に新卒者を採用していない場合は当要件は不問
⑥新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用・定着状況	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること	過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること
⑦所定外労働時間の実績	前年度の月平均所定外労働時間を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (月平均所定外労働時間が20時間以下 又は 週労働時間60時間以上の者の割合が5%以下)
⑧有給休暇の取得実績	前年度の有給休暇取得日数を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数が10日以上)
⑨育児休業の取得実績	前年度の育児休業取得実績を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (過去3年度間に男性取得者1人以上 又は 過去3年度間の女性の平均取得率75%以上) ※ 男女ともに育児休業等取得対象者がいない場合は、育休制度があれば可。 ※ くるみん認定企業は、認定を受けた年度を含む3年間は当要件は不問
⑩情報の開示	(→右記の事項については公表することが望ましい)	上記に加え、次の事項を公表していること 過去3年間の男女別の新規採用者数、平均勤続年数、研修の内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容、役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合
⑪認定取消(3年経過しない者) ⑫新規学卒者の採用内定取消 ⑬事業主都合による解雇・退職勧奨 ⑭暴力団関係・風俗営業等 ⑮助成金の不支給措置 ⑯重大な労働関係法令違反	該当しないこと →⑪、⑭を追加	該当しないこと

※ 認定基準は省令に定める予定。

人材育成方針・教育訓練計画について

人材育成方針・教育訓練計画

- 職業能力開発促進法第11条において、労働者の能力開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを目的とし、「事業内職業能力開発計画」の作成を事業主の努力義務としているが、この記載事項である人材育成の基本的方針及び教育訓練計画に準じたものを想定。

事業内職業能力開発計画記載事項

- 事業内職業能力開発計画の基本方針
 - 経営理念、経営方針に基づく**人材育成(従業員のキャリア形成支援)の基本的方針**・目標等
- 従業員のキャリア形成に即した配置その他の雇用管理に関する配慮
 - 昇進昇格・人事考課等に関する事項
- 従業員のキャリア形成を促すために各職務に必要な職業能力の明確化と明示
 - 職務に必要な職業能力に関する事項（職能要件等）
- 教育訓練計画**、教育訓練体系図など

＜人材育成方針＞

経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像を明確にし、どのような目標を持ってどのように育成していくかを定めたもの。

(例)

- 未知なる領域にも積極的に挑戦できる人材を育成する。
- 自ら専門性を磨き、高い職務遂行能力を持った人材を育成する。

(資料出所)中央職業能力開発協会「事業内職業能力開発計画」作成の手引き

＜教育訓練計画＞

年度当初などに具体的な教育訓練の内容を定めたもの。一般的には年間教育訓練計画の形が多く、対象者や訓練内容、実施時期等を記載し、管理していく。

(例) 平成26年度教育訓練計画

教育区分 ①社内研修 ②社外研修 ③OJT ④自己啓発

○実施予定 ◎実施中 ●実施済

対象	教育訓練名	教育区分	昨年度迄延受講者	本年度受講予定者	実施担当	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
新人・若手社員層	ビジネスマナー研修	①	12	新入社員	O氏	●								
	サービス基礎研修	①	12	新入社員	O氏		●							
中堅社員層	コーチング研修	②	8	N氏、T氏、U氏	A株式会社			◎						
管理職	財務分析研修	②	2	I氏	C株式会社							○	○	

(資料出所)中央職業能力開発協会「事業内職業能力開発計画」作成の手引きを元に厚生労働省にて作成

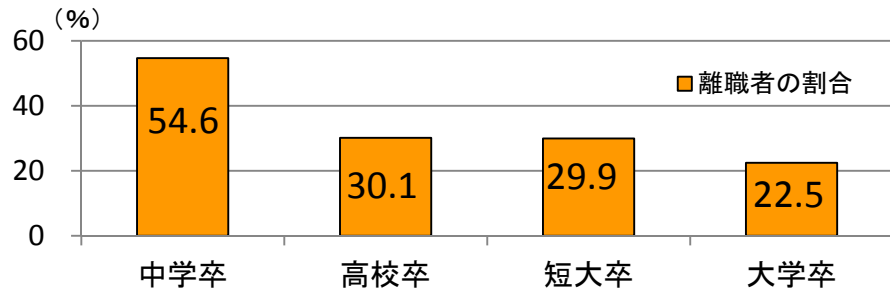
認定基準の数値要件に関する資料①

新規学卒者の採用・定着状況

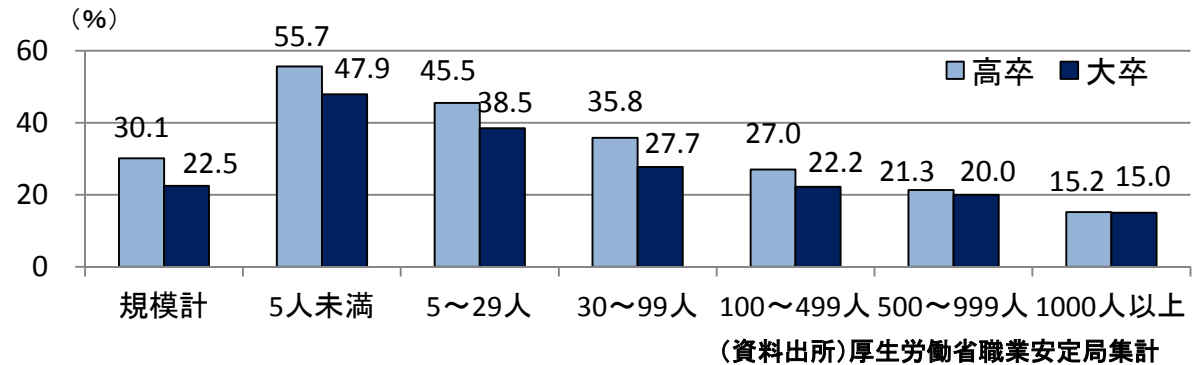
認定基準：3年度間の就職者の離職率20%以下

← H23～25年3月の新規学卒就職者のうち、離職した者の割合(平成26年3月末時点)は、大学卒で約2割

H23～25年卒の新規学卒就職者の離職率 (H26年3月末時点)



H23～25年卒の新規学卒就職者の事業所規模別の離職率 (H26年3月末時点)



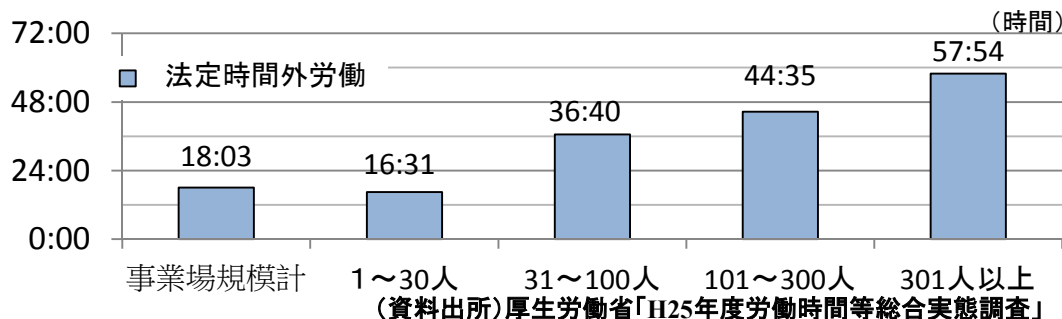
所定外労働時間の実績

認定基準：月平均所定外労働時間が20時間以下 又は 週労働時間60時間以上の者の割合が5%以下

← 1箇月の法定時間外労働の実績(最長の者)平均約18時間を参考に少なくとも達成すべき基準として設定

← 「少子化社会対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年に5%とする数値目標 (参考 週労働時間60時間以上の者の割合は8.6%)

一般労働者の1箇月の法定時間外労働の実績(最長の者)



就業時間の平均が週60時間以上の雇用者の割合

◆ 週の労働時間60時間以上の者の割合は8.6%

(資料出所)総務省「H26労働力調査 基本集計」

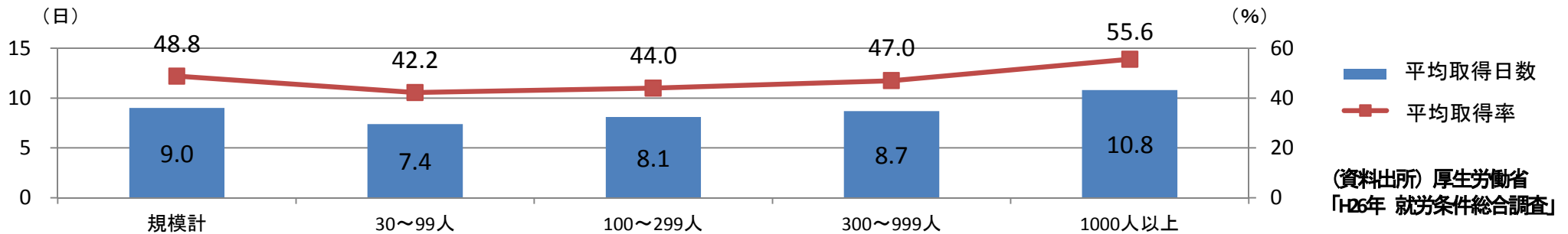
認定基準の数値要件に関する資料②

有給休暇の取得実績

認定基準: 有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数が10日以上

← 「少子化社会対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)」において、年次有給休暇の取得率を2020年に70%とする数値目標 (参考 労働者が取得した有給休暇の平均取得率は48.8%)

← 労働者が取得した有給休暇の平均日数は9.0日



育児休業の取得実績

認定基準: 過去3年度間に男性取得者1人以上 又は 過去3年度間の女性の平均取得率75%以上

← くるみん認定基準においては、男性の育児休業等取得者1人以上かつ女性の育児休業等取得率75%以上 (参考 平成26年度の育児休業取得率は、女性86.6%、男性2.30%(規模計))

くるみんマークの認定基準 (育児休業等に関する部分のみ抜粋)

◆ 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<従業員300人以下の企業の特例>

- ① 計画期間内に、子を育てる看護休暇を取得した男性労働者がいる (1歳に満たない子のために利用した場合を除く。)
- ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 等

◆ 計画期間において、出産した女性労働者に対し、当該期間に育児休業等を取得した女性労働者の割合が、75%以上であること。

<従業員300人以下の企業の特例>

計画期間とその開始前の一定期間 (最長3年間) を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。