

**次世代育成支援対策推進法施行規則等の
一部を改正する省令案要綱(青少年の雇用の
促進等に関する法律施行規則の一部改正
部分)に係る関係資料**

ユースエール認定制度の認定基準の見直し案①

1 見直しの趣旨

- 過重労働問題が発生した企業がくるみん認定を受けていた事例があり、くるみん認定制度の認定基準等について、真に子育てのサポートをしている企業を対象とするよう見直しを進めている。
- くるみん認定制度の認定基準等の見直しに当たっては、長時間労働が恒常化している企業を認定しないよう、労働時間に係る認定基準を厳格化することとしており、同様の観点から、ユースエール認定制度についても認定基準を見直す必要がある。
- また、ユースエール認定制度については、平成27年10月の制度開始から約1年半が経過し、中小企業の実情等に合ったものとなるよう、その他の認定基準も見直しを行う。

2 労働時間

<現行>

- 直近事業年度の
- ①正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下
又は
 - ②正社員のうち週平均の労働時間が60時間以上
の者の割合が5%以下



<見直し後>

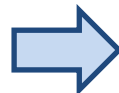
- 直近事業年度の
- ①正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下
かつ
 - ②**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員**
ゼロ

ユースエール認定制度の認定基準の見直し案②

3 新規学卒等採用者の離職率

<現行>

直近3事業年度の正社員の新規学卒等採用者の離職率が20%以下



<見直し後>

直近3事業年度の正社員の新規学卒等採用者の離職率が20%以下

ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下

4 有給休暇

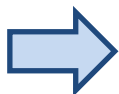
<現行>

直近事業年度の正社員の有給休暇の

①年平均取得率が70%以上

又は

②年平均取得日数が10日以上



<見直し後>

直近事業年度の正社員の有給休暇の

①年平均取得率が70%以上

又は

②年平均取得日数が10日以上

(有給休暇に準ずる休暇として職業安定局長が定めるもの(※)を含むこととし、その日数は労働者1人当たり5日を上限とする)

※「職業安定局長が定めるもの」とは、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という全ての条件を満たす休暇とする。(例：夏季休暇)

ユースエール認定制度の認定基準の見直し案③

5 経過措置

今回の見直しは平成29年4月1日施行を予定しているが、施行日前に認定を申請している企業や認定を受けている企業が、労働時間の新基準の適用により、直ちに不認定や認定取消となることのないよう、以下のような経過措置を設ける。

<認定申請>

- ・平成29年3月31日以前の申請 → 旧基準を適用
- ・平成29年4月1日以降の申請 → 新基準を適用

<認定後の報告>

※認定事業主は毎事業年度終了後に認定状況を報告することとされており、当該報告により認定基準の適合を確認している。

- ・平成29年3月31日以前に認定
 - ・平成29年3月31日以前に申請し、平成29年4月1日以降に認定
 - ・平成29年4月1日以降の申請
- 平成29年度中の報告に係る認定基準については、新基準を適用（旧基準でも可）
平成30年度以降の報告は新基準を適用
- 報告時期に関わらず、認定基準は新基準を適用

若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象: ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
(1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット : ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準 : ・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>

若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定(ユースエール認定企業)

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満:3.59倍 1,000人以上:0.92倍)

➡ 若者雇用促進法に基づき以下の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。(平成27年10月創設)

<認定基準>

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること(既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・ 直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下 ・ 前事業年度の正社員の所定外労働時間の平均が20時間以下又は正社員のうち週労働時間が60時間以上の者の割合が5%以下 ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の平均が70%以上または取得日数の平均が10日以上 ・ 直近3事業年度で、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	7 各種助成金の不支給措置を受けていないこと
6	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	8 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと 等

<認定のメリット>

1	ハローワークなどで 重点的 P R を実施	2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能		
4	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金		
5	株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることが可能		
6	公共調達のうち、各府省が価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて加点評価(「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」)		

<実績>

162社(平成29年1月末時点)

<認定マーク>



厚生労働省認定制度の見直しについて

雇用均等・児童家庭局
職業安定局

1. 改正の趣旨

過重労働問題が発生した企業がくるみん認定を受けていた事例があり、国会等でも問題になったことを受け、くるみん認定基準等を、真に子育てサポートをしている企業を対象とするよう見直す必要がある（平成 28 年 11 月 8 日（参）厚生労働委員会等でも見直す旨大臣より答弁）。

基準等の見直しに当たっては、長時間労働が恒常化している企業は認定しないこととするほか、あわせて、同様の観点から、えるぼし、ユースエールの認定基準等も、各認定制度の趣旨に真に合致した企業が認定を取得できるよう、以下のとおり見直しを実施する。

2. 内容

(1) 労働時間数について

「くるみん」について、新たに労働時間数についての基準を設ける。

「プラチナくるみん」、「ユースエール」についても労働時間に関する認定基準を厳格化する。

(2) 男性の育児休業取得について

企業規模に関係なく、男性の育児休業等取得者が 1 人以上という取得人数を基準としていた「くるみん」について、取得率を基準とする。

(3) 重大な法令違反について

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、労働基準法等違反は書類送検を不認定や認定取消の対象としていたが、その範囲を拡大し、「ユースエール」と同様に、是正勧告を受けて是正していない場合も不認定や認定取消の対象とする。

(4) 認定辞退制度の創設

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定基準を満たさなくなった場合は、事業主が所轄都道府県労働局にその旨を申し出ることのできる制度を創設。

(5) 取消後の再取得期間の見直し

「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」について、「ユースエール」と同様に、認定を取り消された場合は、取消から 3 年経過するまで再取得できないこととする。ただし、数値基準を満たさなくなり(4)の認定辞退を行った事業主については、基準を満たせば随時再取得できることとする。

3. 施行期日等

公布日 平成 29 年 3 月中

施行日 平成 29 年 4 月 1 日

～認定制度の見直し概要～

認定	労働時間	男性育休	公表事項	重大な法令違反 〈各制度共通〉	その他
くるみん	① <u>正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満</u> かつ ② <u>月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ</u>	① <u>育休取得率7%</u> 又は ② <u>男性の育児目的休暇15%以上かつ育休取得者1人以上</u>	公表事項なし (過去の実績を評価するものであり、現状を公表させるものではない)	① 基準法等に違反して送検公表 ② 均等法等で勧告 ③ 障促法で勧告公表 ④ 労働保険料未納 ⑤ 高齢法で勧告公表 ⑥ 派遣法で勧告公表 ⑦ <u>長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし</u> ⑧ <u>労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</u> ⑨ <u>違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法違反確認方法の見直し ・ 認定通知書に法令違反等があった場合速やかに申し出るよう明記 ・ 認定辞退制度の創設 等
くるみんナ プラチナ	① <u>正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満</u> かつ ② 月平均の法定時間外労働 <u>60時間</u> 以上の正社員ゼロ	変更なし	<u>労働時間数にかか</u> <u>る事項を追加</u>		
えるぼし	変更なし	基準なし (女性の活躍と直接的な関係性が薄いため基準が設定されず)	変更なし		
ユースエール	① 正社員の所定外労働時間月平均が20時間以下 かつ ② <u>月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ</u>	変更なし	変更なし		上記実施済み (その他、離職率と有給休暇取得の基準を見直し)

次世代育成支援対策の実施状況の公表

○ 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）は、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

■公表事項

公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つの割合

- ①公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合
- ②公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

公表事項2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置^(※)の内容

(※)短時間勤務制度等とは以下の措置を指す

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ①育児休業に関する制度に準ずる措置 | ②所定外労働の制限 |
| ③短時間勤務制度 | ④フレックスタイム制度 |
| ⑤事業所内保育施設の設置運営 | ⑥育児に要する経費の援助措置等 |
| ⑦始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 | |

公表事項4

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

公表事項5

女性の就業継続に関する状況として以下の①又は②の割合

- ①公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- ②公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表事項6

育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画の内容及び実施状況

■公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」で公表されます

くるみん認定基準



- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること

- 5 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

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(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こと。
- 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こと。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- 6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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。

- 7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること

- 8 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 9 法および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ないこと

プラチナくるみん認定基準



- 1～4 くるみん認定基準1～4と同一

- 5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(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こと。
- 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の割合が13%以上であること。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- 6・7 くるみん認定基準6・7と同一

- 8 次の①～③すべてについて取り組むとともに、少なくとも①又は②について数値目標を定めて実施し、達成していること。ただし、労働時間については一定の条件を満たすこととする。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

※一定の条件:次のア又はイを満たすこと

- ア 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下であること
- イ 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上である労働者が1人もいないこと

- 9 次の①又は②を満たすこと

- ① 計画期間において、子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む。)している者の割合が90%以上であること
- ② 計画期間において、子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む。)している者の割合が55%以上であること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

①又は②のいずれにも該当しない場合でも、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、①又は②を満たせば基準を満たす。

- 10 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること




- 11 くるみん認定基準9と同一

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び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ないこと。

【別紙】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。