

記入例

基準適合事業主認定申請書

提出日 又は 発送日

申請年月日 令和6年4月12日

岐阜労働局長 殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

(法人の場合) 代表者の氏名 若者 一郎

主たる事業 製造業

住 所 〒111-1111
○○県○○市○○

電 話 番 号 00 (0000) 0000

青少年の雇用の促進等に関する法律第15条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 報告対象期間

令和 3年 4月 1日から
令和 6年 3月 31日まで

直近の3事業年度
として下さい。

2. 常時雇用する労働者の数

28人

雇用形態を問わず、1年以上
雇用されている人数です。
雇用保険加入者以外も含めま
す。

3. 事業所一覧（※本社のほか、支店、支社等本社に属する全ての事業所を記載すること。）

事業所の名称	事業所所在地 (住所)	労働保険番号	雇用保険適用 事業所番号	事業所番号
(株) 若者電子 工業 本社	□□県□□市 1-1-1	00-0-00- 000000-00	0000-000000-0	
(株) 若者電子 工業 東京支社	東京都☆☆区 1-1-1	00-0-00- 000000-00		

4. 認定基準に関する状況

募集中である必要は初回のみ、
2回目以降は条件としない

(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
○		

20%以下なら可。採用が3人もしくは4人の場合は1人離職まで可。

(2) 数値要件等に関する状況

別添2様式より

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、該当する場合は○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
10人	8人	20%	

※ (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。

別添3様式より

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
○	該当する場合は、こちらでも可。

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。

別添4様式より

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
19.5時間	0人

20時間以下かつ0人なら可。

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。

別添5様式より

年平均取得率	年平均取得日数
69.8%	10.2日

70%以上なら可。

10日以上なら可。

どちらかクリアできれば可。

⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況

別添6様式より

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
1人	85.7%		

男性1人以上又は女性75%以上なら可。

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)
若者 崇	総務部人事課	□□県□□市1-1-1	00-0000-0000

岐阜労働局長 殿

正社員のみ

直近3事業年度について

事業主の氏名又は名称

株式会社若者電子工業

新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書

新規学卒者等の採用実績及び定着状況について、以下のとおり報告します。

	入社年月日	氏名	雇用保険被保険者番号	在籍状況	(「その他」の理由)
1	R3. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
2	R3. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	離職	
3	R3. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	その他	死亡
4	R3. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
5	R3. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
6	R4. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
7	R4. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
8	R4. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	離職	
9	R4. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-111111-0	在籍	
10	R5. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍	
11					
12					
13					
14					
15					

20%以下なら可。採用が3人もしくは4人の場合は1人離職まで可。

採用者数	10
離職者数	2
離職率	20.0%

小数点第2位以下切り捨て

別添1様式へ

(留意事項)

- 認定申請の日の属する事業年度の直近3年度の状況について記載してください。
- 「新規学卒者等」とは、新卒者、並びに既卒者であって新卒者と同じ採用枠で採用したものと同等の処遇を行う労働者のうち正社員である労働者をいいます。
- ここでいう正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。「正社員」には短時間正社員を含むものとし、派遣業務に従事する者は含みません。
- 在籍状況欄については、事業年度の直近3年度において当該労働者が在籍していれば「在籍」、離職していれば「離職」、死亡や在籍出向等により雇用保険被保険者資格を喪失している場合は「その他」と記載してください。「その他」とした場合には、「その他」の理由欄に資格喪失理由を記載してください。なお、「その他」の者は離職者数には含みません。
- 採用者数欄が3人または4人で離職者数欄が1人以下の場合、離職率の記載は不要です。
- 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

岐阜労働局長 殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

人材育成方針・教育訓練計画報告書

人材育成方針及び教育訓練計画について、以下のとおり報告します。

1. 人材育成方針

○求める人材像

1. 常にお客様第一で考えられる人
2. 高いプロ意識を持ち、能力向上に努められる人
3. チームワークを大切に出来る人

経営方針、求める人物像、人材育成の方法等を記載して下さい。

○人材育成の方法

実務の中で専門性や職務遂行能力を高めるOJTを基盤とした人材育成を行う。
OJTに加え、業務に必要な資格については外部講座の受講も含め積極的に取得支援を行う。
異部門間ローテーションにより様々な部門を経験させ、多角的な視野を養う。

2. 教育訓練計画

訓練・研修名称	場所	方法	対象者	時期	日数	主な内容
新入社員研修	社内	座学	新入社員全員	4月	5日	入社手続き、経営理念講話、マナー講座、工場実習
電気主任技術者研修	社外	通信	技術部配属新入社員	5月～8月	15日間	(第三種電気主任技術者国家試験合格が修了の条件)
簿記2級講座	社外	座学	財務部配属新入社員	6月～9月	週1日(全15日)	(日商簿記2級取得が修了の条件)
中堅社員研修	社外	座学	4年目社員全員	10月	1日	リーダーシップ、キャリアプランニング

- 教育訓練計画は、定期的実施を予定している研修の名称、対象者、期間、内容を記載して下さい。
○教育訓練計画は、自社で行っている研修・講座だけでなく、外部での研修・講座を含みます。

(留意事項)

- 1 人材育成方針については、経営理念・経営方針を実現するための必要な人材像及び雇用する労働者に対してどのような目標を持ち、どのように育成していくかについて記載してください。
- 2 教育訓練計画の場所欄には、当該訓練・研修の実施場所が「社内」なのか「社外」なのかを記載してください。
- 3 方法欄には、当該訓練・研修の実施方法（通信、座学等）を記載してください。
- 4 対象者欄には、当該訓練・研修の主な受講対象者（全社員、新入社員、3年目社員等）について記載してください。
- 5 時期欄には、当該訓練・研修の主な時期（〇月、〇月～〇月等）について記載してください。
- 6 日数欄には、当該訓練・研修の所要日数を記載してください。
- 7 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

正社員のみ
前事業年度のみ

賃金締切日単位における記載例

事業主の氏名又は名称 **株式会社若者電子工業**

労働時間等実績報告書

正社員の労働時間等実績について、以下のとおり報告します。

賃金締切日で記載の場合
 例1: 事業年度期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日
 給与の算定期間 毎月21日～20日
 ⇒ 令和5年4月21日～令和6年4月20日の期間について記載
 例2: 事業年度期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日
 給与の算定期間 毎月1日～月末
 ⇒ 令和5年4月1日～令和6年3月31日の期間について記載

各月初日に在籍していた月数で除す。
小数点第2位以下切り捨て。

前事業年度に入社・退社・休業期間がある場合は記入してください。

1. <月平均所定外労働時間>

氏名	所定外労働時間												合計	月平均所定外労働時間	備考
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月			
例1 厚労 花子	3	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3	3	R5. 4. 25退職
安定 太郎	76	71	60	53	38	46	52	56	66	72	65	68	723	60.2	
丸内 和子	/	/	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0	0	0	R5. 12. 1育児休業より復帰
霞 良子	10	10	10	10	15	10	5	0	/	/	/	/	70	8.7	R5. 12. 9～産休→育休
関 和美	5	5	5	5	5	2	0	0	0	0	0	0	27	2.2	
日比谷 一郎	/	/	/	/	0	0	5	5	5	5	5	30.5	55.5	6.9	R5. 8. 21付入社
労働者数	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	878.5		

入社前や退職後及び産休・育休期間は斜線を引いてください。
※期間途中で退職した場合においても、初日に在籍の場合は時間数を記載する。

30時間30分の場合は30.5と記載。

賃金締切日で記載する場合は、各月の賃金算定期間の初日時点、暦日で記載する場合は各月の1日時点の労働者数。

所定外労働時間計	878.5時間
労働者数計	45
月平均所定外労働時間	19.5時間

20時間以下なら可。

別添1様式

2. <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>

氏名	法定外労働時間												合計	月平均法定外労働時間	備考
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月			
安定 太郎	56	50	40	33	18	26	32	36	46	52	45	48	482	40.1	
労働者数	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			

月平均所定外労働時間が60時間以上の場合は、2の法定労働時間も記入ください。

月平均法定外労働時間60時間以上の者	0人
--------------------	----

0人なら可。

別添1様式

- (留意事項)
- 認定申請の日の属する事業年度の前事業年度の状況について記載してください。
 - 記載にあたっては、1. <月平均所定外労働時間>に正社員ごとの所定外労働時間の状況を記載してください。また、月平均所定外労働時間が60時間以上の者がいる場合、2. <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>にその者の法定外労働時間の状況を記載してください。
 - 「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。「正社員」には短時間正社員を含むものとし、派遣業務に従事する者は含みません。また、産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者は含みません。
 - 氏名欄には、前事業年度に正社員として雇用されていた労働者の氏名を記載してください。
 - 年月、賃金締切日のいずれかで記載してもかまいません。賃金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賃金算定期間の賃金締切日から遡って1年間の状況について記載してください。
 - 労働者数については、年月で記載する場合は各月の1日時点、賃金締切日で記載する場合は各月の賃金算定期間の初日時点で正社員として雇用している労働者数を記載してください。労働者数計については、各月毎の労働者数計を合計した数(延べ人数)を記載してください。
 - 労働時間については、それぞれ時間数を記載してください(1時間30分の場合は1.5と記載)。
 - 所定外労働時間とは、就業規則等で定められた労働時間を超えた労働時間の合計を指します。
 - 法定外労働時間とは、労働基準法第32条に規定する労働時間(週40時間、1日8時間)を超えた労働時間を指します。
 - 管理職については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある場合は算定対象外とします。
 - 備考欄には、当該労働者についての就業に関する特記事項(〇月～〇月まで育児休業等)があれば記載してください。
 - 提出にあたっては、正社員の所定外労働時間が分かる賃金台帳等の写しをすべて提出してください。2. <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>を記載した場合、正社員の労働時間が分かるタイムカード等の写しをすべて提出してください。なお、基準適合確認時においては、原則として賃金台帳等の添付書類は提出不要です。
 - 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

所定と法定の違い

暦日単位における記載例

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

労働時間等実績報告書

正社員の労働時間等実績について、以下のとおり報告します。

暦日で記載の場合
 例1:事業年度期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日
 給与の算定期間 毎月21日～20日
 ⇒令和5年4月1日～令和6年3月31日の期間について記載
 例2:事業年度期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日
 給与の算定期間 毎月1日～末日
 ⇒令和5年4月1日～令和6年3月31日の期間について記載

各月初日に在籍していた月数で除す。
小数点第2位以下切り捨て。

前事業年度に入社・退社・休業期間がある場合は記入してください。

1. <月平均所定外労働時間>

氏名	所定外労働時間												合計	月平均所定外労働時間	備考
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
1 厚労 花子	3	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3	3	R5. 4. 25退職
2 安定 太郎	76	71	60	53	38	46	52	56	66	72	65	68	723	60.2	
3 丸内 和子	/	/	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0	0	0	R5. 12. 1育児休業より復帰
4 霞 良子	10	10	10	10	15	10	5	0	0	/	/	/	70	8.7	R5. 12. 9～産休→育休
5 関 和美	5	5	5	5	5	2	0	0	0	0	0	0	27	2.2	
6 日比谷 一郎	/	/	/	/	/	0	5	5	5	5	5	30.5	55.5	7.9	R5. 8. 21付入社
労働者数	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	878.5		

入社前や退職後及び産休・育休期間は斜線を引いてください。
※期間途中で退職した場合においても、初日に在籍の場合は時間数を記載する。

30時間30分の場合は30.5と記載。

賃金締切日で記載する場合は、各月の賃金算定期間の初日時点、暦日で記載する場合は各月の1日時点の労働者数。

所定外労働時間計	878.5時間
労働者数計	45
月平均所定外労働時間	19.5時間

20時間以下なら可。

別添1様式

2. <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>

氏名	法定外労働時間												合計	月平均法定外労働時間	備考
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
1 安定 太郎	56	50	40	33	18	26	32	36	46	52	45	48	482	40.1	
労働者数	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			

月平均所定外労働時間が60時間以上の場合は、2の法定労働時間も記入ください。

月平均法定外労働時間60時間以上の者	0人
--------------------	----

0人なら可。

別添1様式

- (留意事項)
- 認定申請の日の属する事業年度の前事業年度の状況について記載してください。
 - 記載にあたっては、1. <月平均所定外労働時間>に正社員ごとの所定外労働時間の状況を記載してください。また、月平均所定外労働時間が60時間以上の者がいる場合、2 <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>にその者の法定外労働時間の状況を記載してください。
 - 「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。「正社員」には短時間正社員を含むものとし、派遣業務に従事する者は含みません。また、産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者は含みません。
 - 氏名欄には、前事業年度に正社員として雇用されていた労働者の氏名を記載してください。
 - 暦月、賃金締切日のいずれで記載してもかまいません。賃金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賃金算定期間の賃金締切日から遡って1年間の状況について記載してください。
 - 労働者数については、暦月で記載する場合は各月の1日時点、賃金締切日で記載する場合は各月の賃金算定期間の初日時点で正社員として雇用している労働者数を記載してください。労働者数計については、各月毎の労働者数計を合計した数(延べ人数)を記載してください。
 - 労働時間については、それぞれ時間数を記載してください(1時間30分の場合は1.5と記載)。
 - 所定外労働時間とは、就業規則等で定められた労働時間を超えた労働時間の合計を指します。
 - 法定外労働時間とは、労働基準法第32条に規定する労働時間(週40時間、1日8時間)を超えた労働時間を指します。
 - 管理職については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある場合は算定対象外とします。
 - 備考欄には、当該労働者についての就業に関する特記事項(〇月～〇月まで育児休業等)があれば記載してください。
 - 提出にあたっては、正社員の所定外労働時間が分かる賃金台帳等の写しをすべて提出してください。2. <月平均所定外労働時間60時間以上の労働者の法定外労働時間>を記載した場合、正社員の労働時間がかかるタイムカード等の写しをすべて提出してください。なお、基準適合確認時においては、原則として賃金台帳等の添付書類は提出不要です。
 - 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

所定と法定の違い

別添4と同一の期間における有給休暇取得日数を記入ください。

正社員のみ

前事業年度のみ

令和6年4月12日

岐阜労働局長 殿

別添4と同一の期間内(1年間)において付与された有給休暇日数を記入ください。

事業主の氏名又は名称 **株式会社若者電子工業**

有給休暇等取得実績報告書

1. 正社員の有給休暇の取得実績について、以下のとおり報告します。

(例) 誕生日休暇付与日数

氏名	(1)前事業年度の有給休暇取得日数	(2)前事業年度の有給休暇付与日数	(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数	備考	
1 安定 太郎	17	20	(1)	1	
2 丸内 和子	6	14	(1)	0 R5. 12. 1育児休業より復帰	
3 霞 良子	10	12	(1)	1 R5. 12. 9～産休→育休	
4 関 和美	12	12	(1)	1	
5 日比谷 一郎	2	10	(1)	1 R5. 8. 21付入社	
152	入社後、初めての有給付与後1年未満のため省略可。				
合計 (A)	5 (B)	47 (C)	68 (D)	(5)	4

事業年度中(別添4の期間)において有給付与のあった者のみ記載。(年度途中退職者においても在職中に付与があれば記載)

年間の所定労働日において正社員全員に付与される休暇(慶弔休暇は除く)。

正社員数 (A)	5
有給休暇取得日数計 (B)	47
有給休暇付与日数計 (C)	68
有給休暇に準ずる休暇取得日数計 (D)	4
年平均取得日数 (B+D)/A	10.2
年平均取得率 (B+D)/(C+D)	69.8%

2. 有給休暇に準ずる休暇について、以下のとおり報告します。

10日以上又は70%以上なら可

別添1様式

小数点第2位以下切り捨て

就業規則等に規定	有 ・ 無
正社員全員に付与	有 ・ 無
給与の支払	有 ・ 無
休暇の名称、内容及び付与日数	【名称】 誕生日休暇 【内容】 社員の誕生日に取得できる 【付与日数】 1日

分母=付与日数にて計算
68+5=73

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度の前事業年度の状況について記載してください。
- 2 基準適合事業主認定申請書の4④で年平均取得日数を記載した場合、(2)の記載は不要です。
- 3 ここでいう「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。「正社員」には短時間正社員を含むものとし、派遣業務に従事する者は含みません。また、産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者、前事業年度に有給休暇を付与されていない者は除きます。また、前事業年度に初めて有給休暇を付与されて1年未満の者は 除いて差し支えありません。
- 4 氏名欄には、前事業年度に正社員として雇用されていた労働者の氏名を記載してください。
- 5 歴月、賃金締切日のいずれで記載してもかまいません。賃金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賃金算定期間の賃金締切日から遡って1年間の状況について記載してください。
- 6 有給休暇取得日数は、前事業年度に実際に取得した日数をいい、有給休暇付与日数には、前事業年度からの繰越し日数は含みません。
- 7 「(1)前事業年度の有給休暇取得日数」欄の実績のみで認定基準を満たす場合、「(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数」欄の記載は不要です。「(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数」の欄に記載する場合は、2. についても記載するとともに、休暇の内容が分かる就業規則等の写しを提出してください。
- 8 有給休暇に準ずる休暇とは、当該休暇が就業規則又は労働協約に規定されていること、有給であること、毎年、正社員全員に付与するものであること、のすべての要件を満たすものとします。(有給休暇に準ずる休暇の日数は、労働者1人当たり5日を上限とします。)
- 9 備考欄には、当該労働者についての有給休暇に関する特記事項(○月○日付入社等)があれば記載してください。
- 10 提出にあたっては、正社員の有給休暇の取得実績が分かる賃金台帳又は出勤簿等の写しをすべて提出してください。なお、基準適合確認時には、原則として賃金台帳、出勤簿等の添付書類は提出不要です。
- 11 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

直近3事業年度について

岐阜労働局長 殿

従業員の雇用形態問わず記載

事業主の氏名又は名称

株式会社若者電子工業

育児休業等取得実績報告書

労働者の育児休業等取得実績について、以下のとおり報告します。

<男性>

	氏名	出産日	育児休業等取得の有無	育児休業等（予定）期間	備考
1	安定 太郎	R4.5.1	○	R4.5.1~R4.7.31	
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

男性1人以上又は女性75%以上なら可。

別添1様式

男性対象者	1名
うち育休取得者	1名
男性取得率	100.0%

小数点第2以下切り捨て

<女性>

	氏名	出産日	育児休業等取得の有無	育児休業等（予定）期間	備考
1	丸内 和子	R4.10.5	○	R4.12.1~R5.11.30	R5.12.1 育児休業より復帰
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

別添1様式

女性対象者	1名
うち育休取得者	1名
女性取得率	100.0%

小数点第2以下切り捨て

（留意事項）

- 1 認定申請の日の属する事業年度の直近3年度の状況について記載してください。
- 2 年月、賃金締切日のいずれかで記載してもかまいません。賃金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賃金算定期間の賃金締切日から遡って3年間の状況について記載してください。
- 3 <男性>の氏名欄には、配偶者が出産した男性労働者について記載してください。
- 4 <男性>の出産日には、配偶者が出産した日付を記載してください。
- 5 <女性>の氏名欄には、出産した女性労働者について記載してください。
- 6 育児休業等取得の有無欄には、当該労働者が育児休業等を取得した場合は「○」、取得しなかった場合は「×」を記載してください。
- 7 育児休業等（予定）期間欄には、育児休業等の開始日及び終了日（申請時点において終了していない場合は終了予定日）を記載してください。
- 8 備考欄には、当該労働者についての育児休業等に関する特記事項（産後後に職場復帰等）があれば記載してください。
- 9 提出にあたっては、本報告書に記載している労働者の賃金台帳又は出勤簿の写しをご提出ください。
なお、基準適合確認時においては、原則として賃金台帳、出勤簿等の添付書類は提出不要です。
- 10 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

岐阜労働局長殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

関係法令遵守状況報告書

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第7条第5号トに掲げる基準について、以下のとおり報告します。

以下について該当するものに○を付すこと。

<p>認定申請日から過去1年間に、労働関係法令違反により労働基準監督署から是正勧告書を交付されていない。</p>	<p>認定申請日から過去1年間に、労働関係法令違反により労働基準監督署から是正勧告書の交付がなされているものの、是正期日までに是正報告を行っている。</p> <p>〔※ 是正を受けた法令と条文を右欄に記載すること。〕</p>
	<p><input checked="" type="radio"/> 労働安全衛生法第20条第1項</p>

※右欄に記載がある場合、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付すること。

<p>認定申請日から過去1年間に労働関係法令違反で送検され公表されていない。</p>	<p>認定申請日から過去1年間に労働関係法令違反で送検されているものの、不起訴又は裁判で無罪となっている。</p>
<p><input type="radio"/></p>	

※右欄に記載がある場合、不起訴であることが確認できる不起訴処分告知書等の写し、または裁判で無罪となっていることが確認できる判決文の写しを添付すること。

誓約書（認定申請用）

青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条の規定に基づく基準適合事業主となるため、以下の基準を満たしていることを誓約します。

（該当する場合、チェックボックスにチェックを入れて下さい。）

- 1 若者を対象とした正社員の求人申込み又は募集を行っていること。
- 2 若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいること。
- 3 以下の数値要件等を満たしていること。
- (1) 直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等のうち、当該 3 事業年度において離職した数の割合が 20%以下であること。
ただし、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等が 3 人又は 4 人の場合は、当該 3 事業年度において離職した者の数が 1 人以下であること。なお、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等がない場合は、本要件は不問とする。
- (2) 人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること。
- (3) 直近の事業年度において、正社員の月平均所定外労働時間が 20 時間以下であること、かつ、月平均法定外労働時間が 60 時間以上の正社員がいないこと。
- (4) 直近の事業年度において、正社員の有給休暇取得率が 70%以上であること、又は正社員の有給休暇の平均取得日数が 10 日以上であること。（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が定める休暇を正社員 1 人当たり 5 日を上限に含むことができる。）
- (5) 直近の 3 事業年度において、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、又は女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること。
ただし、直近の 3 事業年度において配偶者が出産した男性労働者及び出産した女性労働者のいずれもない場合にあっては、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。なお、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 13 条又は 15 条の 2 に規定する認定（くるみん認定等）を受けた事業主にあっては、直近において当該認定を受けた事業年度を含む 3 年度の間は、本要件は不問とする。
- 4 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第 7 条第 4 号に掲げる項目について、正しい情報を公表していること。
- 5 過去 3 年以内に認定取消しを受けていないこと。
- 6 過去 3 年以内に 7 から 12 までの要件を満たさなかったことを理由に認定を辞退していないこと。
- 7 過去 3 年間に新卒者の採用内定取消しを行っていないこと。
- 8 過去 1 年間に、事業主都合による解雇又は退職勧奨を行っていないこと。
- 9 暴力団関係事業主でないこと。

- 10 風俗営業等関係事業主でないこと。
- 11 認定申請日時点で雇用関係助成金を受給できない事業主でないこと。
- 12 関係法令に違反する以下の重大な事実がないこと。
 - ① 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がない場合
 - ② 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合
 - ③ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（平成29年1月20日付け基発0120第1号）及び「裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」（平成31年1月25日付け基発0125第1号）に基づき、当該事業主の企業名が公表された場合
 - ④ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、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（昭和41年法律第132号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）又は育児休業、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）の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、又は公表された場合
 - ⑤ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働関係法令（上記①に掲げる重大な労働関係法令）の同一条項に複数回違反した場合
 - ⑥ 当該事業主又はその属する事業所のいずれかが職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項の規定に基づく求人不受理の対象である場合
 - ⑦ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が、次のアからエまでのいずれかの法令の規定に違反する重大な事実があり、かつ、当該法令に基づき当該事業主の企業名が公表された場合
 - ア 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
 - イ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）
 - ウ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
 - エ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）
 - ⑧ 直近の事業年度より前のいずれかの保険年度（労働保険徴収法（昭和44年法律第84号）第2条第4項に規定する保険年度）の労働保険料を納付していない場合（認定申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く。）
 - ⑨ その他社会的影響の大きさ等を考慮し、①から⑧までに相当する重大な関係法令違反が行われた場合
- 認定後に上記内容に反したことが判明した場合は速やかに報告し、認定を辞退します。

提出日 又は 発送日

令和 6 年 4 月 12 日

事業主名 株式会社若者電子工業 代表取締役 若者 一郎

申請担当者

氏 名 安定 太郎

役 職 総務部人事課人事係長