

認定状況報告書

提出日 又は 発送日

報告年月日 令和8年4月30日

京都労働局長 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

京都府〇〇市〇〇1-1-1

電話番号 000 (000) 0000

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第9条の規定に基づき、下記のとおり報告します。

記

直近の3事業年度としてください。

1. 報告対象期間

令和 5年 4月 1日から  
令和 8年 3月 31日まで

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。

2. 常時雇用する労働者の数

8 人

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	京都府〇〇市〇〇1-1-1	00-0-00-000000-00	0000-000000-0	
(株)若者電子工業△△工場	京都府〇〇市△△1-1-1	00-0-00-000000-00		0000-0000000-0

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。

4. 認定基準に関する状況

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
5人	4人	20%	<input type="checkbox"/>

※ (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。

別添3様式より

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
<input type="checkbox"/>	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
20時間以下なら可。 19.5時間	0人なら可。 0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。

別添5様式より

年平均取得率	年平均取得日数
70%以上なら可。 67.3%	10日以上なら可。 14.0日

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

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。

別添6様式より

(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	66.6%	75%以上なら可。	<input type="checkbox"/>

男性は1人でもいれば可。

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	京都府〇〇市〇〇1-1-1	000-000-0000

（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。

正社員のみ

直近3事業年度について

京都労働局長 殿

新卒者をR5.4月より前から採用していても、R5年春の採用として含めてください。

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

事業年度の最終日時点での在籍状況を記載してください。

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	
				離職日	(「その他」の理由)
1	R5. 3. 21	〇〇 〇〇	0000-0000-0	在籍	
2	R5. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-0000-0	離職	R6. 3. 31
3	R6. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-0000-0	在籍	
4	R7. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-0000-0	在籍	
5	R7. 4. 1	〇〇 〇〇	0000-0000-0	在籍	
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

報告書  
4. ①へ

採用者数	5
離職者数	1
離職率	20.0%

(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」の欄については、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」の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。
- 「離職率」の欄は、**小数点第2位以下を切り捨てて記載**してください。
- 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。

京都労働局長 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

<p>○求める人材像</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 常にお客様第一で考えられる人</li><li>2. 高いプロ意識を持ち、能力向上に努められる人</li><li>3. チームワークを大切に出来る人</li></ol> <p>○人材育成の方法</p> <p>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。</p>	<p>この記入例を参考に記載してください。</p>
--	---------------------------

#### 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

#### (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。

京都労働局長 殿

正社員のみ

前事業年度のみ

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

事業年度に応じて並べかえて下さい。  
賃金締切日で記載する場合、事業年度末日  
が最終月に属するよう記載してください。

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。

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	4	8	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1	6	R7.5.16~R8.4.13 産休→育休
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	R7.12.1育児休業より 復帰
4 霞 良子	3	8	2	5	3	7	5	0	1	0	0	0	34	2.8	
5 関 和美	2	4	0	2	3	2	/	/	/	/	/	/	13	2.1	R7.9.30退職 (非正社員へ移行)
6 日比谷 一郎	/	/	/	/	/	/	/	2	2	6	7	4	21	4.5	R7.11.1入社
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
労働者数	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	41		

各月初日時点で正社員として雇用している労働者について記載して下さい。  
途中入社、途中退社、育休等該当しない場合は空白または斜線表示し、労働者数には含めません。

全て時間単位で記載。小数点第2位以下切り捨て。

所定外労働時間計	803時間
労働者数計	41
月平均所定外労働時間	19.5時間

報告書  
4.③へ

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	
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
労働者数	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

該当者がいない場合は記載不要です。

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

(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」の欄は、毎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」の欄は、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と記載し、小数点第2位以下を切り捨て)。
- 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。
- 提出に当たっては、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

前事業年度のみ

正社員のみ

京都労働局長 殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

前事業年度に付与した日数。前年度からの繰越し日数は含みません。

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。

	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	厚労 花子	10	20	0	R7. 5. 16~R8. 4. 13産休→育休
2	安定 太郎	12	20	3	
3	丸内 和子	10	20	0	R7. 12. 1育児休業より復帰
4	霞 良子	12	15	3	
5	関 和美	17	20	3	R7. 9. 30退職（非正社員へ移行）
6					
7					
8					
9					
10					
	合計(A)	5 (B)	6 (C)	9 (D)	9

10日を超えれば可。この場合(3)欄は記載不要です。

正社員数(A)	5
有給休暇取得日数計(B)	61
有給休暇付与日数計(C)	95
有給休暇に準ずる休暇取得日数計(D)	9
年平均取得日数(B+D)/A	14.0
年平均取得率(B+D)/(C+D)	67.3%

報告書 4. ④へ

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。

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】夏季リフレッシュ休暇 【内容】7月から9月の期間に自由に取得できる 【付与日数】3日

(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。
- 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。産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者及び申請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、申請前事業年度に初めて有給休暇を付与された者についても算定対象から除いて差し支えありません。加えて、一部の期間において労働実績がある産前産後休業・育児休業等の取得者も算定対象から除いて差し支えありません。
- 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。
- 歴月、賞金締切日のいずれかで記載してもかまいません。賞金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賞金算定期間の賞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。
- 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。
- 「(1)前事業年度の有給休暇取得日数」の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」の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。
- 有給休暇に準ずる休暇とは、所定労働日でありながら、労働者が申請することにより使用者の指揮・命令の下に労働を提供する義務が免除され、この日も給与が支給される（給与が控除されない。）ものであって、就業規則又は労働協約に規定され、かつ、毎年、正社員全員に付与されるものであるものをいいます（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。）。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（〇月〇日付入社等）があれば記載してください。
- 「年平均取得率」の欄は、小数点第2位以下を切り捨てて記載してください。
- 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賞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、基準適合確認時においては、原則として賞金台帳、出勤簿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。

公休は含みません。

直近3事業年度について

京都労働局長 殿

事業主の氏名又は名称

株式会社若者電子工業

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＞ パート等も含む

	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	令和6年12月15日	R7. 1. 25-R7. 3. 30		
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

出産日、育休期間、いずれかが事業年度内に該当する場合は記載してください。

男性対象者	1名
育休取得者	1名
男性取得率	100.0%

＜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	厚労 花子	令和7年6月26日	○	R7. 8. 22-R8. 4. 13	
2	霞 良子	令和5年12月5日	×	-	産休後に職場復帰
3	丸内 和子	令和6年12月22日	○	R7. 2. 17-R7. 11. 30	」
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

1日でも取得していれば「○」

女性対象者	3名
育休取得者	2名
女性取得率	66.6%

報告書4. ⑤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。
- ここでいう「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歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、同法第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした休業、同法第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした休業をいいます。
- 歴月、賞金締切日のいずれで記載してもかまいません。賞金締切日で記載する場合、申請前事業年度末日の属する賞金算定期間の賞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。
- ＜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。
- ＜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。
- ＜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。
- 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。
- 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。
- 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（産休後に職場復帰等）があれば記載してください。
- 「男性対象者」の欄については、認定申請の日の属する事業年度の直近3事業年度内において、配偶者が出産した男性労働者の数を記載してください。
- 「女性対象者」の欄については、認定申請の日の属する事業年度の直近3事業年度内において、出産した女性労働者の数を記載してください。
- 「育休取得者」の欄については、認定申請の日の属する事業年度の直近3事業年度内において、育児休業等を取得した労働者の数を記載してください。
- 「男性取得率」及び「女性取得率」の欄については、小数点第2位以下を切り捨てて記載してください。
- 提出に当たっては、本報告書に記載している労働者の賞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、原則として賞金台帳、出勤簿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。

## 誓約書（報告用）

クリックするだけでチェックが入ります。

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第9条の報告に当たり、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。
  - 2 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つては、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。
- 3 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。
- 4 過去3年以内に認定取消しを受けていないこと。
- 5 過去3年以内に6から11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。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 暴力団関係事業主でないこと。
- 9 風俗営業等関係事業主でないこと。

- 10 認定申請日時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。
- 11 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。

令和 8年 4月 30日

← 提出日 又は 発送日

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 若者 崇

役 職 総務部人事課長

↑ 事業主名を記載ください。

# 企業情報報告書

※セルの結合は行わないでください。

別紙1

※事業主の方は、黄色部分の項目について記載してください。

項目		記入欄	記入上の注意	
No			記入不要です。	
法人番号		111111111111	13桁の法人番号を入力して下さい。	
①対象年度			ハローワークで記入します。	
企業名・事業所名		株式会社若者電子工業	50文字以内 ただ今、10文字です。	
企業名・事業所名 (カタカナ)		カブシキガイシャワカモノデンシコウギョウ	全角カタカナ、50文字以内 ただ今、20文字です。	
郵便番号		111-1111	11文字以内、半角	
所在地		京都府	都道府県(京都府)を選択	
		〇〇市〇〇1-1-1	50文字以内 ただ今、10文字です。	
交通手段・アクセス方法		地下鉄〇〇駅 2番出口より徒歩3分	18文字以内 ただ今、17文字です。	
企業ホームページ URL		<a href="http://wakamono-kougyou.mhlw.go.jp">http://wakamono-kougyou.mhlw.go.jp</a>	128文字以内 ただ今、34文字です。	
企業採用ページURL (HW求人以外の場合に記載)		<a href="http://recruit.wakamono-kougyou.mhlw.go.jp">http://recruit.wakamono-kougyou.mhlw.go.jp</a>	128文字以内 ただ今、42文字です。	
②企業設立年度		1945	西暦で入力して下さい。 半角、数字のみ	
③従業員数		8	非正規労働者も含めた人数	
業種(上3桁)			ハローワークで記入します。	
④企業区分	ユースエール認定企業	○	該当の場合…○を選択 不該当の場合…空欄のまま結構です。	
	プラチナくるみん・ プラチナくるみんプラス認定企業		同上	
	くるみん・くるみんプラス・トライくるみん・トライくるみんプラス認定企業		同上	
	えるぼし・プラチナえるぼし認定企業		えるぼし認定制度の認定段階(1~3)を選択してください。	
	自治体の認定制度	認定コード1 認定コード2 認定コード3	50 10017 -	認定コードを入力 コード番号については、ハローワークにお尋ねください。 同上 同上
⑤新卒者等の 採用実績及び 定着状況	3年度前	正社員募集	○	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	1	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	1	同上
		採用者数計	2	自動計算のため入力不要
		離職者数	1	離職あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
	2年度前	正社員募集	○	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	1	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	-	同上
		採用者数計	1	自動計算のため入力不要
		離職者数	0	離職あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
	前年度	正社員募集	○	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	2	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	-	同上
		採用者数計	2	自動計算のため入力不要
		離職者数	-	離職あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
離職率 (自動計算のため入力不要)		20.0%	自動計算のため入力不要	

項目		記入欄	記入上の注意	
⑥新卒者等以外 (35歳未満)の 採用実績及び 定着状況	3年度前	正社員募集	-	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	-	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	-	同上
		採用者数計	0	自動計算のため入力不要
		離職者数	-	離職者あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
	2年度前	正社員募集	○	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	-	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	1	同上
		採用者数計	1	自動計算のため入力不要
		離職者数	1	離職者あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
	前年度	正社員募集	○	募集あり…○ 募集なし…- (半角ハイフン) どちらかを選択
		男性 採用者数	1	採用あり…人数 採用なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
		女性 採用者数	-	同上
		採用者数計	1	自動計算のため入力不要
		離職者数	1	離職者あり…人数 離職者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力
⑦平均継続勤続年数(認定申請日時点)		13.2	小数点第2位以下を切り捨て	
⑧平均年齢 (※認定申請日時点)		36.7	同上	
⑨ 所定外労働時間 実績	所定外労働時間実績 (月平均)	19.5	同上	
⑩ 有給休暇 取得状況	有給休暇取得日数	14.0	同上	
	有給休暇取得率(※)	67.3	同上	
⑪ 前事業年度 の 育児休業 取得状況	男性育児休業対象者数	-	配偶者が出産…人数 出産なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	男性育児休業取得者数	-	男性取得あり…人数 取得なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業対象者数	1	出産者あり…人数 出産者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業取得者数	1	取得者あり…人数 取得者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業取得率 (自動計算のため入力不要)	100.0%	自動計算のため入力不要	
⑪ 直近3事業 年度の 育児休業 取得状況	男性育児休業対象者数	1	配偶者が出産…人数 出産なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	男性育児休業取得者数	1	男性取得あり…人数 取得なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業対象者数	3	出産者あり…人数 出産者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業取得者数	2	取得者あり…人数 取得者なし…- (半角ハイフン) どちらかを入力	
	女性育児休業取得率 (自動計算のため入力不要)	66.6%	自動計算のため入力不要	
	育児休業制度の有無	有	有無を選択	
⑫役員女性割合 (※非正規労働者も含めた数)		25.0	小数点第2位以下を切り捨て(%) 対象者がいない場合は「0」を入力	
⑬管理職女性割合 (※非正規労働者も含めた数)		33.3	同上	
⑭研修制度の 内容	有無	有	有無を選択	
	内容	新入社員研修では、社会人としての基礎・会社の仕組み・マナー等を学びます。 その他、OJT研修やスキルアップのための勉強会を月2回程度実施しています。	200文字以内 ただ今、74文字です。	
⑮ 自己啓発 支援制度の 内容	有無	有	有無を選択	
	内容	技能検定・免許資格取得費用を会社が全額負担します。	50文字以内 ただ今、25文字です。	
⑯メンター制度の有無		有	有無を選択	

項目		記入欄	記入上の注意
⑰ キャリア・コンサルティング制度の内容	有無	有	有無を選択
	内容	年に1回、人事担当者により、キャリア形成支援のための面談・相談を実施。	50文字以内 ただ今、35文字です。
⑱ 社内検定等の制度の内容	有無	有	有無を選択
	内容	最終製品検査員検定	50文字以内 ただ今、9文字です。
⑲ 社長や先輩からのメッセージ	社長	従業員の大半は、理系以外の大学・高校卒業者です。特に専門知識を求めることはありません。入社後にコツコツと勉強する向上心のある方を求めています。 ものづくりに興味がある方、当社と一緒に働きませんか？	300文字以内 ただ今、98文字です。
	先輩	業務の知識や経験がないので心配と思われる方でも大丈夫です。 ものづくりを通じて成長したい方を年齢の近い先輩が全力でサポートします！	300文字以内 ただ今、65文字です。
⑳求める人物像		ものづくりに興味があること、何事も諦めず最後まで取り組めること。	200文字以内 ただ今、32文字です。
㉑福利厚生制度		財形貯蓄制度、社員持株制度、社員旅行(年1回)	100文字以内 ただ今、23文字です。
㉒インターンシップ	受入可否	可	可か否を選択
	受入可能時期	随時可能です。同時期に2名まで受入可能です。	50文字以内 ただ今、22文字です。
	受入人数	2	整数のみ
	実施内容	機械等の作業実施等	50文字以内 ただ今、9文字です。
㉓職場見学・職場体験	受入可否	可	可か否を選択
	受入可能時期	8月～9月頃	50文字以内 ただ今、6文字です。
	受入人数	5	整数のみ
	実施内容	作業現場の見学、業務内容の説明	50文字以内 ただ今、15文字です。
㉔出張講話の可否		可	可か否を選択
㉕事業内容		創業70年以上の電子部品メーカーです。 自動車・農機・産業機械等の部品を製造しています。	100文字以内 ただ今、44文字です。
㉖非正規労働者の職場情報		短時間労働、曜日固定可能です。	50文字以内 ただ今、15文字です。

項目		記入欄	記入上の注意
⑰備考		京都府ワークライフバランス認定企業。有給休暇は時間単位で取得でき、育児休業取得経験者も多数います。	140文字以内 ただ今、49文字です。
⑱PR文		働きやすい職場環境作りに努めています！	30文字以内 ただ今、19文字です。
⑲通年採用等の対応		応相談	「対応」「応相談」「対応なし」から選択
⑳新規学卒卒での既卒2年以上の者の採用対応		対応	「対応」「応相談」「対応なし」から選択
㉑地域限定正社員採用対応		対象外	「対応」「応相談」「対応なし」「対象外」から選択
㉒総合サイトに転載		する	する、しないを選択
㉓ ハローワーク求人以外	就業場所-1	26104	5桁の就業場所コードで入力。 コード番号については、ハローワークにお尋ねください。
	就業場所-2	26108	
	就業場所-3	26209	
	職種(上2桁)	57	2桁の職種コードで入力。 コード番号については、ハローワークにお尋ねください。
	充足		以下、ハローワークで記入します。
認定日			
ハローワーク 求人1	就業場所-1		
	就業場所-2		
	就業場所-3		
	求人区分		
	職種(上2桁)		
	事業所番号		
	求人番号		
	充足		
求人有効期限			
ハローワーク 求人2	就業場所-1		
	就業場所-2		
	就業場所-3		
	求人区分		
	職種(上2桁)		
	事業所番号		
	求人番号		
	充足		
求人有効期限			
ハローワーク 求人3	就業場所-1		
	就業場所-2		
	就業場所-3		
	求人区分		
	職種(上2桁)		
	事業所番号		
	求人番号		
	充足		
求人有効期限			
非公開			
採用担当者連絡先 (メールアドレス)			128文字以内 ただ今、0文字です。

# 若者サイト利用規約への同意確認書

認定事業主の皆様からご提出いただく「企業情報報告書」に記載された情報は、原則として厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」(https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action)に掲載することとしております。本サイトへの情報掲載にあたり、サイト利用規約を必ずご確認ください、同意いただきますようお願いいたします。(裏面下部の同意欄に✓を入れ、日付と事業主名をご記入ください。)

## ご利用規約

### 1.若者雇用促進総合サイトについて

若者雇用促進総合サイト(以下「本サイト」という。)は、若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベースです。

### 2.プライバシーポリシー

厚生労働省個人情報保護方針を遵守しています。

### 3.目的

本規約は、本サイトの登録者及び利用者が遵守すべき事項、留意すべき事項等について示すことを目的としています。

### 4.定義

本サイトに職場情報等を登録する者を「登録者」、本サイトに掲載される情報を利用する者を「利用者」とします。

### 5.著作権について

本サイトに掲載されている情報に関する著作権その他の権利については、厚生労働省及び登録者自身に帰属します。それ以外のコンテンツの著作権その他の権利は厚生労働省に帰属します。

### 6.禁止事項

本サイトの利用に際し、利用者が以下の行為を行うことを禁じます。

- ①法律、政令、省令その他全ての法令及び条例等に違反する「目的・手段・方法」により、本サイトで提供する情報を利用する行為、他人の権利を侵害する目的・手段・方法での利用、公序良俗に反するような利用
- ②登録者又は第三者に損害を与える行為、又は損害を与える恐れのある行為
- ③コンピュータウイルス等有害なプログラムを使用又は提供する行為

### 7.セキュリティについて

本サイトでは、利用者の個人情報保護のため、SSL(Secure Sockets Layer)を利用する場合があります。SSLは、インターネットでやり取りされる個人情報等の重要な情報を、第三者による傍受から保護することを目的としたセキュリティ機能であり、本サイトでご入力いただいた方の個人情報を暗号化して送受信しています。

### 8.免責について

本サイトにおいて提供する情報は、その正確性、妥当性及び最新性等の確保に努めますが、必ずしもそれを保証するものではありません。また、本サイトを利用したことにより利用者個人、第三者等が損害を被った場合は、利用者の責任と費用をもって解決していただきます。その被った損害に対しては、サイト管理者はいかなる責任も負うものではありません。

本サイトにおいては、予告なしに提供する情報(本利用規約を含む。)の変更・運用の中断又は中止することがありますのでご了承ください。なお、サイト管理者は、その理由の如何に関わらず生じた損害について責任を負うものではありません。

サイト管理者は、登録者が本サイトのご利用にあたり入力、送信した個人情報については、暗号化処理等を行い、厳重に保管・管理し、個人情報の保護に十分な注意を払いますが、情報の漏えい、消失、第三者による改ざん等の防止の保証はいたしかねます。したがって、サイト管理者は、情報の漏洩、消失、第三者による改ざん等により発生した登録者又は第三者の損害について、一切の責任を負いたしません。

サイト管理者は、本サイトにおいて提供する情報やサービス、登録者及び利用者が本サイトやサイト管理者に送付したEメール等を通じて取得する情報等に関し、その安全性、正確性、確実性、有用性、最新性、合法性、道徳性、コンピュータウイルスに感染していないこと等のいかなる保証を行うものではありません。したがって、本サイトにおいて提供する情報やサービス、上記の方法を通じて登録者及び利用者が取得する情報等により、登録者、利用者又は第三者等が損害を被った場合において、サイト管理者はいかなる責任も負うものではありません。

### 9.収集する情報の範囲

本サイトの利用状況を調査するため、ページ毎のアクセス履歴情報(ログ)を収集することがあります。なお、クッキー(サーバ側で利用者を識別するために、サーバから利用者のブラウザに送信され、利用者のコンピュータに蓄積される情報)は利用しませんのでご了承ください。

(裏面へ続く)

10.利用目的


収集したアクセス履歴情報は、本サイトの利用状況を把握し、今後のホームページ運営に役立つ目的でのみ集計、分析し、それ以外の目的で利用することは一切ありません。ただし、不正アクセス等の疑いがあるケースにおいては、調査などの目的で、それらの情報を警察などに提供する場合があります。

11.利用及び提供の制限

本サイトでは、法令に基づく開示要請があった場合、不正アクセス、脅迫等の違法行為があった場合その他特別の理由のある場合を除き、収集した情報を10.利用目的以外の目的のために自ら利用し、又は第三者に提供いたしません。ただし、統計的に処理された本サイトのアクセス情報、利用者属性等の情報については公表することがあります。

12.リンクについて

本サイトへのリンク設定は、公序良俗に反する目的、内容でない限り、また、著作権法上の適正を欠く方法によらない限り、自由に行っていただくことが可能です。ただし、各情報においてリンクの制限等の注記がある場合はこの限りではありません。また、次の点についてご協力をお願いいたします。

- ① 本サイトでは、リンク元に関して、いかなる責任も負うものではありません。また、予告なくアドレス及び内容を変更することがありますので、予めご了承ください。
  - ② 情報の発信元を明記し、リンクの際は「若者雇用促進総合サイト」と表記又は下記のバナーをご利用ください。
- 
若者雇用促進  
総合サイト
- ③ リンク先は本サイトのトップページ (<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>) に設定することを原則とします。
  - ④ 本サイトは、必ず新しいウィンドウで開かれる設定にしてください。
  - ⑤ リンクにあたっては、事前の連絡は必要ありませんが、リンク設定後は、お問い合わせフォーム (<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/jigyonushicontact.action>) から、必要事項を明記してご連絡ください。
  - ⑥ 上記は、本サイトに関するものであり、本サイトにリンクされている他のサイトについては適用されません。

13.第三者のWebサイトへのリンク

利用者の便宜を図るために、本サイト上に厚生労働省以外の第三者が運営するWebサイトへのリンクを設けております。これらのリンクにアクセスすることで本サイトを離れて第三者のWebサイトにアクセスすることになります。厚生労働省は、このような第三者のWebサイトにおける個人情報の取り扱いを管理しておりませんので、当該Webサイトにてご利用者が個人情報を提供される際には、当該の第三者の方針にしたがって取り扱われることとなります。

14.法令遵守

本サイトでは、個人情報の取り扱いに関して適用される法令を遵守いたします。

15.安全確保の措置

本サイトでは、収集した情報の漏えい、不正アクセス、滅失又はき損の防止に努め、その他収集した情報の適切な管理のために必要な措置を講じます。

16.適用範囲

本利用規約は、本サイトにおいてのみ適用されます。関係府省等のサイトにおける情報の収集等については、それぞれの組織の責任において行われることとなります。

17.推奨環境について

本サイトの閲覧に関して、Firefox（最新版）、Chrome（最新版）、Safari（最新版）、Microsoft Edge（最新版）のブラウザを推奨しています。

18.その他

本利用規約は、必要に応じて改定することがあります。改定を行った場合は、本サイトに掲載いたします。改定後の利用規約の効力は、別に定める場合を除き、本サイトの掲載時から生ずるものとします。

最終改定日 2024年 10月 3日

クリックするだけでチェックが入ります。

上記利用規約に同意します。

事業主名を記載ください。

令和 8年 4月 30日

提出日 又は 発送日

事業主の氏名または名称 株式会社若者電子工業 代表取締役 若者 一郎