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（新規学卒者等であっ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。）がいない場合にあっては、イに該当することを要しない。

イ～ハ　（略）

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っては、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っては、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　（略）

四・五　（略）

（届出の手続）

第十九条　（略）

2　（略）

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。

（青少年募集採用担当者募集報告）

第二十条　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あっては、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。

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正）

第十一条　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成二十七年厚生労働省令第百六十二号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（法第九条の認定の基準等） **第八条**　法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。 一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。 イ～ニ　（略） ホ　次のいずれにも該当しないこと。 (1)　法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の二の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、第九条の二の規定による辞退の申出をした場合を除く。）。 (2)・(3)　（略） 二・三　（略） 2　（略）	（法第九条の認定の基準等） **第八条**　法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。 一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。 イ～ニ　（略） ホ　次のいずれにも該当しないこと。 (1)　法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の二の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定める基準に該当しないことにより、第九条の二の規定による辞退の申出をした場合を除く。）。 (2)・(3)　（略） 二・三　（略） 2　（略）