

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	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、一定額が加算されます（裏面参照）。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③ トライアル雇用助成金 ④ 三年以内既卒者等採用定着奨励金※ ※平成29年5月より特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）になります。
5	日本政策金融公庫による低利融資	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できます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikikigyou_m_t.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、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、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「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」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
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※³ ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※⁴ ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※⁵
4	右の青少年雇用情報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・社内検定等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年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶
7	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
8	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※ ⁷
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	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 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。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、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3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。
また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



【参考：認定を目指す企業の皆さまへ】

「若者応援宣言企業」制度のご案内

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※⁸、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※⁹を公表することが必要です。

※⁸ 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※⁹ 前ページの認定基準のうち、4の情報公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

※「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

! 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。

【認定に当たっての注意点】

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒ 新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

<平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ>

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

注）認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

【若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

URL：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金

検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用助成金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給します（最長3カ月間）。

4. 三年以内既卒者等採用定着奨励金

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒枠で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することが可能です。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

ユースエール認定企業セルフチェックシート(表面)

I 基準適合事業主の要件

1	<p>認定申請日時時点で常時雇用する労働者は、300人以下である。</p> <p>※常時雇用する労働者とは、次のいずれかに該当するです。 ①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労働者(事実上期間の定めのない方を含む) ②一定の期間を定めて雇用されている方又は日々雇用される方であって、1年以上反復更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている方と同等を認められる方。</p>	はい・いいえ
2	<p>認定申請日時時点で募集している青少年を対象とした求人は、正社員(短時間正社員)求人(正社員雇用を前提としたトライアル雇用も含む)であり、派遣業務(常用型派遣を含む)や請負業務に従事するものではない。</p>	はい・いいえ
3	<p>認定申請日時時点で募集している青少年を対象とした求人は次の①または②のいずれかに該当する。</p> <p>①学校卒業見込者等であることを条件とした求人・募集である(卒業後少なくとも3年以内の既卒者の応募も可能である)。 ②35歳未満の者を対象とし、かつ職務経験を条件としていない求人・募集である。</p>	はい・いいえ
4	<p>青少年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。</p>	はい・いいえ
5	<p>直近の3事業年度において新卒者などの正社員として採用した者のうち、離職した数の割合が20%以下、または直近3事業年度において採用実績が無い。</p> <p>※直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可。</p>	はい・いいえ
6	<p>人材育成方針及び教育訓練計画を策定している。</p> <p>※方針及び計画については、「人材育成方針・教育訓練計画報告書」または「職業能力開発促進第11条に基づく事業内職業能力開発計画」の作成が必要です。</p>	はい・いいえ
7	<p>申請前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと。</p> <p>【計算方法】 ・月平均所定外労働時間÷前事業年度の正社員の所定外労働時間の合計÷前事業年度の各月1日に在籍している正社員の延べ人数</p>	はい・いいえ
8	<p>申請前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上、または年間取得日数が10日以上である。</p> <p>※有給休暇に準ずる休暇として、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3つの条件を満たす休暇について、労働者1人当たり5日を上限にとして加算することができます。 ※申請前事業年度の途中で離職した労働者は算定に含めますが、初めて事業年度中に有給休暇が付与された労働者は算定から除いても差し支えありません。</p> <p>【取得率の計算方法】 有給休暇取得日数÷有給休暇付与日数(前々事業年度からの繰り越し日数は含まない)</p>	はい・いいえ
9	<p>直近の3事業年度において次の①又は②のいずれかに該当する。</p> <p>①男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上、又は女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上である。 ※直近3事業年度以内において、出産した女性労働者及び配偶者が出産した男性労働者のいずれもいない場合は、就業規則又は労働協約において育児休業等に関する制度が整備されている。 ②次世代育成支援対策推進法第13条又は第15条の4に規定する認定(くるみん認定)を受けた事業年度を含めて3年度以内である。</p>	はい・いいえ

(裏面へ続く)

ユースエール認定企業セルフチェックシート(裏面)

I 基準適合事業主の要件(続き)

10	<p>以下の項目を自社ホームページ等で公表している、又は厚生労働省のポータルサイトでの公表を予定している。(⑫、⑬を除き正社員に係るものに限る)</p> <p>①直近3事業年度の新卒者等の採用者数・離職者数 ②直近3事業年度の新卒者等の男女別採用者数 ③直近3事業年度において採用した35歳未満の正社員(入社日時点で35歳未満の者)の数及びそのうち直近3事業年度内において離職した者の数(①の者を除く) ④平均勤続年数 ⑤研修の内容(研修の内容は具体的な対象者又は内容を示すことが必要) ⑥自己啓発支援の有無及びその内容(⑧に掲げる内容を除く) ⑦メンター制の有無 ⑧キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ⑨社内検定等の制度の有無及びその内容 ⑩申請前事業年度の月平均所定外労働時間 ⑪申請前事業年度の有給休暇の平均取得日数 ⑫申請前事業年度の育児休業の男女別取得状況 ⑬役員及び管理的地位ある者に占める女性の割合 なお、①～⑬の事項に加え、従業員の平均年齢も公表することが望ましい。</p>	はい・いいえ
11	過去に認定を取り消されたことはない、又は認定を取り消された日から3年以上経過している。	はい・いいえ
12	認定申請日の前日から過去3年間に於いて新規学卒者の採用内定取消又は撤回(本人の責めに帰すべき理由によるものを除く)	はい・いいえ
13	認定申請日の前日から過去1年間に事業主都合による解雇・退職勧奨を行っていない。	はい・いいえ
14	暴力団関係事業主ではない。	はい・いいえ
15	風俗営業等関係事業主ではない。	はい・いいえ
16	認定申請日時点で雇用関係助成金の不支給措置を受けていない。	はい・いいえ
17	重大な労働関係法令違反を行っていない。	はい・いいえ

上記1～17すべてが「はい」 → **認定申請が可能です。**
 申請書類、添付書類を富山労働局職業安定部職業安定課
 職業紹介係へご提出ください。
 富山労働局にて審査を行い認定、不認定を決定いたします。

一つでも「いいえ」がある → **認定はできません。**
 労務管理等でお困りのことがありましたら、
 最寄りのハローワークにご相談ください。

II 添付書類として次のものをご用意ください

A	青少年を対象とした正社員求人又は募集が確認できる書面の写し(HPや求人票等)
B	「人材育成方針・教育訓練計画報告書」に代えて「職業能力開発促進法第11条に基づく事業内職業能力開発計画」を作成している場合はその写し
C	正社員の賃金台帳又はタイムカード等週労働時間が確認できる書面の写し
D	出勤簿の写し
E	9①で、育児休業対象者がいない場合は、就業規則または労働協約の写し
F	9②に該当する場合(くるみにんていを受けている場合)、基準適合事業主認定通知の写し
G	10の項目をHP等で公表している場合は、当該個所の写し