

- ・ 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PR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>



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>