


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」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、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。

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的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。	 <認定マーク>
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 ④三年以上以内既卒者等採用定着奨励金	
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。 ※ 平成28年4月1日現在：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%。 ※ 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_tiikigiyou_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 ・「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 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は過労働時間60時間以上の正社員割合が5%以下 ・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 ・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※3
4	右の青少年雇用情報について公表していること ・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※4
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※5
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 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。

※4 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。

※5 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。

<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>

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60万円のところ、10万円を加算し70万円を支給する。 ※支給額は企業規模などにより異なります。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「雇用型訓練コース」「重点訓練コース」を活用した場合、経費助成率を1/2から2/3に引き上げる。 ※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用奨励金

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、5万円を支給する（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、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80万円を支給する。

※支給額は企業規模などにより異なります。

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。各都道府県労働局へお問い合わせください。

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

雇用関係助成金

検索

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

-ご注意-

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

<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。



<認定マーク>

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※1、④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※2を公表することが必要です。

※1 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。

※2 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。



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。裏面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。

<「若者雇用促進総合サイト」について>

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」

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

若者雇用促進総合サイト

検索

<企業情報（PRシート）例>

このような情報が若者雇用促進総合サイトなどに掲載されています。

		ユースエール認定企業PRシート					
企業名	(フリガナ) カスミガキセイサクシヨ 霞ヶ関製作所						
所在地	111-1111 千代田区霞ヶ関0-0-0						
事業内容	金属・非金属材料を用いて、自動車部品のプレス、溶接、組立、塗装及び金型器具の設計・試作の加工から量産までの一貫生産を行っています。						
従業員数	200	設立年度	1995	事業所番号	2522-3456789		
正社員の募集、 定着状況	募集状況 ※2	新卒者等※1			新卒者等以外(35歳未満)		
		前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	(男性)	10	10	10	10	10	10
	(女性)	10	10	10	10	10	10
採用者数	(合計)	20	20	20	20	20	20
離職者数	1	2	3	-	-	-	-
平均継続勤務年数	20.5	年	前年度の有給休暇の 平均取得日数	10.0	日/年		
従業員の平均年齢	37.0	歳	求める人物像・ 選考基準	ものづくりに興味のある方。協調性と意欲、向上心のある方。 自ら考え行動できる方。まじめで集中力のある方。			
前年度の育児休業の 取得状況※3	(男性) 1人 / 10人 (女性) 20人 / 20人	前年度の月平均 所定外労働時間	(月平均) 20.0	時間	福利厚生制度 各種社会保険完備、財形貯蓄制度、勤続表彰、単身用住宅		
役員・管理職の女性割合	(役員) 20.0	%	(管理職) 20.0	%	研修制度 新人研修(入社前研修、各職場でのOJT社内教育、教育機関での講習受講)、安全 教育		
自己啓発 支援制度	技能免許取得費用負担	インター シップ受入		(可)・否	実施できる内容: 現場での実務研修	受入可能時期: 1月	受入人数: 20
キャリア・コンサル ティング制度	キャリア・コンサルティング	職場見学・職場 体験の受入		(可)・否	実施できる内容: 会社概要の説明	受入可能時期: 12月	受入人数: 10
メンター制度	(有)・無	社内検定制度	社内認定制度(品質)	出張講話の可否	(可)・否	求人番号	11111-11111111 11111-11111111 11111-11111111
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/	非正規の職場 情報※4		女性育児休業取得率50%	所定外労働時間実績5時間		
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/	備考					

○事業所PRシートをご覧になった方へ!
この事業所PRシートは、35歳未満の方を対象とした内容(ユースエール認定企業)となっております。予めご了承下さい。
○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。

※1 新規学校卒業生及び既卒3年以内の者で新規学校卒業生と同等の処遇を行う正社員に就職をした者。
※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
※3 【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数/出産した労働者の数(対象者なしの場合は「-」)。
※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。

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)

労働関係法令違反があった事業所を 新卒者などに紹介しないでください

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、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ことにしました。

また、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指針（※1）によって定められました。

職業紹介事業者の皆さまには、次のような取組をお願いします。

- ① 職業安定法第32条の12第1項等の規定に基づき、取扱職種の範囲等について以下の例を参考に、管轄の都道府県労働局（※2）に届出を行ってください。
- ② 学校卒業見込者等の求人を受け付ける際には、裏面の自己申告書(チェックシート)を活用し、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者（求人を出したい事業主）に該当するか否かを確認してください。該当する場合は、その求人を受け付けないよう、ご対応をお願いします。

【届出を行う求人者の例】

取扱職種の範囲等：以下に該当する求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人は取り扱わない。

- 若者雇用促進法第11条によって、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者

届出様式については、都道府県労働局（※3）にお問い合わせください。

- （※1）青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第29条第3項、第32条の12第1項(同法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む)又は第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

- （※2）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークに届出を行ってください。
- （※3）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークにお問い合わせください。



私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象のいずれにも該当いたしません。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ (印)

対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL281226派若01）により確認し、理解しました。 ※このリーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

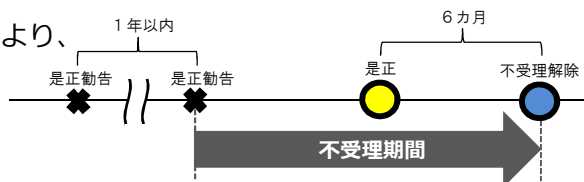
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）を記入してください。なお、平成28年3月以降に以下のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

1. 労働基準法及び最低賃金法関係

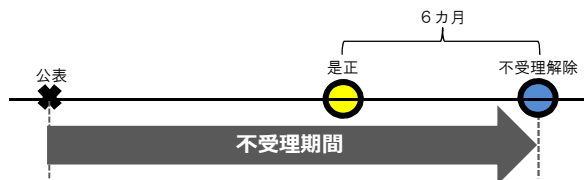
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



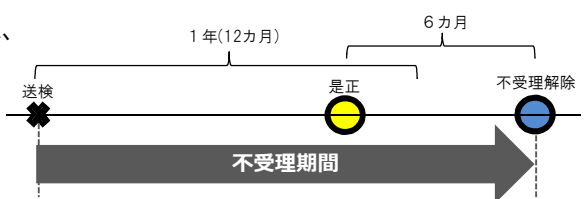
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 送検後1年が経過していない。
- c 是正してから6カ月が経過していない。

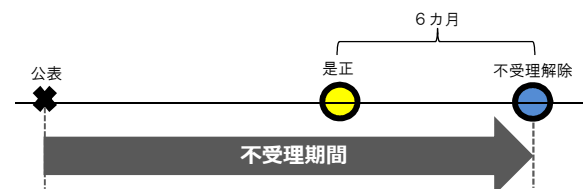


2. 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

(1) 対象条項違反の是正を求める勧告に従わず、企業名が公表（※）され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

※男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。



3. 項目1及び項目2共通

(1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、

- ①労働基準監督署による是正勧告、
- ②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。