**ユースエール認定申請事前準備用チェックリスト**

（若者雇用促進法に基づく認定制度の概要等含む）

 熊本労働局職業安定部職業安定課（R6.4.1）

 　　　　　 **現在、ユースエール認定企業を募集しています！**

|  |
| --- |
| 　**《認定制度の目的》**　若者の採用・育成に積極的な中小企業等と、大企業志向の強い若者の間でミスマッチが存在していることを踏まえ、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業等について、厚生労働大臣が認定し、その情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択に資するとともに、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図ることを目的として実施するものです。　**《認定制度の対象となる事業主》**　認定制度の対象となるのは、**中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）**です。（**企業単位が対象**です。）【新規設立後1年に満たない企業については、認定基準における数値基準の確認ができないため、認定を受けることはできません。】　※　**常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者です。期間の定めなく雇用されている労働者のほか、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている労働者、雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者など、一定の期間を定めて雇用されている労働者や日々雇用される労働者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている労働者と同等と認められる労働者も対象になります。**　　**《認定の効果》**　基準適合事業主の認定を受けた企業には、以下の効果（メリット）があります。　**・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ポータルサイト『若者雇用促進総合サイト』等に掲載）　　　**・自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能**（若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であることを対外的にアピール）　**・日本政策金融公庫による低利融資**（「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－０．６０％での低利融資）　**・公共調達における加点評価**（公共調達における加点評価の実施） |
|

|  |
| --- |
| チェック□ |

**《認定基準》**

　**次の1から12までの基準すべてを満たす必要があります。**

【基準1】

　認定申請の時点において、若者を対象とした正社員の求人申込み又は募集を行っていること。

 ＊**正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、フルタイムであって、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、短時間正社員を含みます。**但し、派遣業務に従事する労働者　は含みません。

　・申込み・募集を行っている求人は、「学卒求人（卒業後3年以内の既卒者が応募可で　あること）」若しくは「35歳未満を対象とした一般求人」です。

【確認書類】安定所の求人の場合は求人票の写し、安定所以外の職業紹介機関等に求人を提出している場合、及び、自社で募集を行っている場合には、申請時にその事実を確認できる書類を提出してください。

|  |
| --- |
| □□・□・□・□・□ |

【基準2】

　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こと。

【確認書類】誓約書（認定通知別添８）を提出していただき確認します。

【基準3】

　次の数値要件等のいずれも満たすこと。

①新卒者等の定着状況

　認定申請の日の属する事業年度の直近3事業年度において採用した新規学校卒業者等のうち、直近3事業年度において離職した者の割合が20%以下であること。（直近3事業年度で新卒者等の採用実績がない場合は不問）

⇒　直近3事業年度に新卒者等として雇用された正社員のうち離職者の数 ÷ 直近3事業年度に新卒者等として雇用 された正社員の数　≦　20%

【確認書類】新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書（認定通知別添２）を提出していただき、その記載内容を労働局で雇用保険データにより再度確認します。

②人材育成方針及び教育訓練計画の策定

　人材育成方針（経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像を明確にし、目標・育成方法を定めたもの）及び教育訓練計画（定期的に実施を予定している研修等の名称、対象者、期間、内容が記載されているもの）を策定していること。

【確認書類】人材育成方針・教育訓練計画報告書（認定通知別添３）によりその内容を確認しますが、人材育成方針には、経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像及び雇用する労働者に対し、どのような目標を持ち、どのように育成していくかが記載されているか確認します。（事業内職業能力開発計画書の写しでも可）

③正社員の所定外労働時間の実績

　認定申請の日の属する事業年度の前事業年度において、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。

・月平均所定外労働時間 ⇒ 申請前事業年度の所定外労働時間の合計 ÷ 申請前事業年度の各月1日に在籍している正社員の述べ人数 ≦ 20時間

【確認書類】労働時間等実績報告書（認定通知別添４）の記載内容のうち、１．月平均所定外労働時間に記載がある場合、また、月平均所定外労働時間が、６０時間以上の者について、２．法定外労働時間が記載されている場合は、賃金台帳等の所定外労働時間や法定外労働時間が確認できる書類と労働時間等実績報告書の照合を行います。

④正社員の有給休暇の取得実績

　申請前事業年度において、正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上であること。又は、正社員の年平均取得日数が10日以上であること。

・年平均取得率 ⇒ 申請前事業年度の正社員の有給休暇取得日数の合計 ÷ 正社員の有給休暇付与日数 ≧ 70%

【確認書類】有給休暇等取得実績報告書（認定通知別添５）の記載内容と出勤簿等を照合します。有給休暇の算出にあたっては、事業年度の途中で離職した者も含めることに留意してください。

|  |
| --- |
| ・□□・□・□・□・□・□・□・□・□・□・□・□・□・□・□□ |

⑤育児休業等の取得実績

　直近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名以上いること。又は、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。（直近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いない場合は、就業規則又は労働協約で育児休業等に関する制度が設けられていれば可）

【確認書類】育児休業等取得実績報告書（認定通知別添６）の記載内容と出勤簿等を照合します。なお、育児休業等取得実績がない場合の育児休業制度の有無については、就業規則又は労働協約で確認を行います。

【基準4】

　自社のホームページ等において、次の事項を公表していること。（⑫⑬以外は正社員に係るものに限る）（申請時において公表していなくても、ポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」での公表を予定している場合でも可。）

①直近3事業年度の新卒者等の採用者数及び離職者数

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平均継続勤続年数

⑤従業員の平均年齢

⑥研修の内容

⑦自己啓発支援の有無及びその内容

⑧メンター制度の有無

⑨キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容

⑩社内検定等の精度の有無及びその内容

⑪申請前事業年度の月平均所定外労働時間

⑫申請前事業年度の有給休暇の平均取得日数

⑬申請前事業年度の育児休業の男女別取得状況（男性は、申請前事業年度に配偶者が　出産した者の数及び育児休業を取得した者の数。女性は、申請前事業年度に出産し　た者の数及び育児休業を取得した者の数）

⑭役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

　管理的地位にある者とは、管理職に相当するものを言います。原則として、いわゆ　る課長級以上の者が該当します。

【確認書類】企業のホームページの場合は、認定基準にあげる雇用情報が記載されている箇所の写しを提出してください。

【基準5】

　過去に認定を取り消された場合において、取消しの日から起算して3年以上経過していること。

【確認書類】誓約書にて確認を行います。局は事業所管理情報により確認するため認定を取り消した場合には、事業所管理情報に登録します。

|  |
| --- |
| □□□□□□□・□ |

【基準6】

　過去に【基準7】から【基準12】までの要件を満たさなくなったため、事業主自らが認定辞退の申出をし、それを受けて認定を取り消した場合において、取消しの日から3年以上経過していること。

　なお、【基準３】及び【基準４】の基準を満たさなくなったため、事業主自らが認定辞退の申出をし、それを受けて認定を取り消した場合においては、取消の日から３年以内であっても再度の認定申請が可能なものとする。

【確認書類】誓約書にて確認を行います。局は事業所管理情報により確認するため認定を取り消した場合には、事業所管理情報に登録します。

【基準7】

　認定申請日の前日を起算日とする過去3年以内において、内定の取消し又は撤回（当該取消し又は撤回の対象となった者の責めに帰すべき理由によるものを除く）を行っていないこと。

【確認書類】誓約書、新規学卒予定者の採用内定取消し通知書、本省からの情報提供一覧等で行います。

【基準8】

　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、労働者に対する退職の勧奨又は労働者の解雇（労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く）を行っていないこと。

【確認書類】誓約書、雇用保険データなどで確認します。

【基準9】

　暴力団関係事業主でないこと。

【確認書類】誓約書（認定通知別添８）等により確認を行います。

【基準10】

　風俗営業等関係事業主でないこと。

【確認書類】誓約書（認定通知別添８）等により確認を行います。

【基準11】

　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こと。

【確認書類】誓約書（認定通知別添８）等により確認を行います。

【基準12】

　関係法令に違反する重大な事実がないこと。

　以下のいずれかに該当する場合は認定基準を満たしません。

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（労働基準監督署から是正勧告を受け、是正期日までに是正報告が完了していない場合）

|  |
| --- |
| ・□・□・□・□・□・□・□・□ |

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

　なお、送検後、不起訴とされた場合及び裁判で無罪となった場合は、当該要件に該　当しないものとする

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みとめられた企業の経営トップに対する労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」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労働局長による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、企業名公表が行われた場合

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、男女雇用均等法若しくは　育児・介護休業法の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、若しくは公表された場合

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　る事業所が労働基準関係法令のうち賃金や労働時間等に関する規定の同一条項に複　数回違反した場合

【確認書類】関係法令順守状況報告書（認定通知別添７）（①～⑤まで事業所情報システムの事業所情報で確認します。

⑥当該事業主又はその属する事業所において、職業安定法第５条の５第１項又は法第１１条に基づく求人不受理の対象である場合

【確認書類】不受理対象登録事業所情報により確認します。

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～エまでのいずれかの法令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

　ア短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第１８条第２項

　イ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

　ウ高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

　エ障害者の雇用の促進等に関する法律

【確認書類】事業所情報システムの事業所情報で確認します。

⑧当該事業主又はその属する事業所において、認定申請日の属する年度の前年度より　前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない場合（認定申請日に翌日か　ら起算して２か月以内に納付を行った事業主を除く）

【確認書類】認定申請日の属する年度前年度より前のいずれかの保険年度に係る労働保険料について、未納となっている事業主でないことを誓約書（認定通知別添８）や労働保険適用徴収システムにより確認します。

⑨その他社会的影響の大きさ等を考慮し、上記①から⑤に相当する重大な関係法令違　反が行われた場合

【確認書類】誓約書（認定通知別添８）等により確認を行います。

**【補足事項について】**

（１）若者雇用促進総合サイトへの登録及びPRシートの作成について

　認定後速やかに企業情報報告書（別添１）及び写真データ（JPEG）の提出をしていただくことにより、その情報を若者雇用促進総合サイトに掲載します。また、１分程度の動画データ

（mp4ファイル）も掲載可能です。

（２）認定事業主は、求人が充足した場合又は募集が終了した場合、求人を取り下げた場合、採用決定等報告書（別添３）を労働局に提出してください。

（３）認定後に労働関係法令違反により関係行政機関から勧告、是正勧告を受けた場合又は送検された場合は、速やかに労働局に報告し是正勧告書等の写しを提出してください。

（４）認定の有効期限は法律上設けておりませんが、一定の認定の辞退又は取消がなされない限り有効であるため、更新の手続きは不要ですが、厳正に制度を運用する観点から定期的に認定基準の適合を下記のとおり確認します。

（５）企業の実態や提出した資料等について疑義があるのであれば、若者法第28条による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告を行うことがあります。

　また、この指導に応じず、虚偽報告を行う等があれば、同法第39条により過料が発生することがあります。

　なお、虚偽申請であることがわかれば、不正の手段による認定ですので、当然に取消となります。

（６）毎事業年度終了後１か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を労働局に提出してください。

確認書類は以下のとおり。

・認定状況報告書（別添１２）

・新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書（別添２）

・人材育成方針・教育訓練計画報告書（別添３）

・労働時間等実績報告書（別添４）

・有給休暇等取得実績報告書（別添５）

・育児休業等取得実績報告書（別添６））

・誓約書（報告用）（別添１３）

・一定の労働条件等の項目の公表が掲載されたホームページ等の写し

　この場合、賃金台帳や出勤簿等の提出は不要とし、但し、正社員の有給休暇の取得実績について、有給休暇に準じる休暇を初めて参入する場合は、就業規則又は労働協約の提出を必要とします。

　なお、若者採用の求人は出ていなくても不問とします。

　基準適用後は、基準適合事業主状況確認通知書（別添２０）により通知します。

（７）認定の辞退・取り消しについて

　　(辞退)

 認定基準を満たさなくなった場合など、自ら認定の辞退を申し出ることができます。

 認定辞退の申出をする際には、基準的業事業主認定辞退申出書（別添１４）に基準適合事業主認定通知書（別添９）を添付して所轄労働局長に届け出ることとなります。

(取消）

　労働局は、以下のいずれかの事由に該当した場合には認定を取り消します。

認定基準を満たさなくなった場合

法又は法に基づく命令に違反した場合

不正の手段により認定を受けた場合

　聴聞手続き等を行い取消の決定を行います。

（基準適合事業主取消通知書）（別添１５）にて通知します。

（８）辞退・取消後の認定マークの取扱い

 認定の辞退又は取消後に認定マークを使用した製品の製造、販売やサービスの提供はできません。但し、辞退又は取消前に製造され既に流通しているものは製品の自主回収など製品の差し止めまで求められるものではありません。

（９）認定式等

　認定された際には、職業安定部長による認定式等を行い、地元マスコミ等に取り上げていただく場合もあります。

（１０）求人票には、仕事の内容欄に「若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業」及び「｛PRシート｝」と記入させていただきます。



|  |
| --- |
| （メモ） |
|

**●ユースエール認定企業に関する手続き等の流れについて**

　　　STEP１　求人申込又は募集



　 ◎いわゆる正社員として採用されるものに限ります！

⑨カウンセリング等の実施キャリア・コンサルティング技能士や産業カウンセラーなどの資格を持った者が、今後のキャリアデザインやお仕事探しのお悩みなどのご相談に応じます。

 　◎正社員であっても派遣業務に従事するものは基準を満たしません

 　◎大卒等求人については、既卒３年以内の方が応募可能なものに限ります。

　　　　◎一般求人の場合は、３５歳未満の若者向け求人に限ります。



　　　STEP２　認定基準確認し、事業所管轄ハローワークへ

申請書等提出

◎認定基準は、このチェックリスト（基準１～基準１２）を参照し、条件を満たしているか確認してください。

◎認定基準を満たしていることを確認するため、申請書類等、必要書類（次頁）を提出して下さい。



STEP３　認定後、「基準適合事業主認定通知書」の交付

STEP３　認定後、「基準適合事業主認定通知書」の交付

　　　STEP３　認定、「基準適合事業主認定通知書」の交付

 ◎審査には１か月程度かかります。熊本労働局にて審査、認定・不認定の決定。



　　　 STEP４　認定後

　　　 ◎若者雇用促進総合サイト等にて企業情報を公開します。

◎若者雇用促進法に基づく認定マークを使用することができます。

◎ハローワーク求人票にユースエール認定企業である旨表示します。

◎毎事業年度ごとに基準適合確認書類を提出し認定基準を満たせば、認定は継続されます。

**《認定の申請方法》**

　認定の申請を行う事業主は、以下の申請書類・添付書類を事業所管轄ハローワークへ

郵送またはご持参ください。

　書類を郵送する場合は、**『簡易書留』**としていただくようお願いします。

**【申請書類】**

□　基準適合事業主認定申請書（別添1）

□　新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書（別添2）

□　人材育成方針・教育訓練計画報告書（別添3）（事業内職業能力開発計画書の写しも可）

□　所定外労働時間等実績報告書（別添4）

□　有給休暇取得実績報告書（別添5）

□　育児休業等取得実績報告書（別添6）（「くるみん認定企業」については、認定通知書）

□　関係法令遵守状況報告書（別添7）

□　誓約書（認定申請用）（別添8）

**【添付書類】**

□　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

□　労働者のうち正社員の賃金台帳若しくはタイムカード等労働時間が確認できる書面の写し

□　労働者の出勤簿等の写し

□　育児休業等の取得実績がない場合、就業規則又は労働協約の写し

□　認定申請時を含む直近3事業年度において、次世代育児支援推進法第13条又は第15条の　2に規定する認定を受けた場合、基準適合事業主認定通知書の写し

□　【基準4】の項目の公表が掲載されたホームページ等の写し

|  |
| --- |
| 　**申請書類の提出は、事業所管轄のハローワークへ****認定制度に関するお問い合わせは、事業所管轄のハローワーク　または、職業安定課までお願いします。**労働局マーク熊本労働局職業安定部職業安定課　　　担当：新井 住所：〒860-8514 熊本市西区春日2-10-1　熊本地方合同庁舎A棟　9階 電話：096-211-1703 FAX：096-323-3663 |
|