厚生労働省
滋 賀 労 働 局
働きやすい滋賀をめざして

滋賀労働局発表
平成30年７月30日（月）

担当	職業安定部 職業安定課 課長 西澤昌人 職業指導官 古川英一 職業紹介第一係長 今村由紀子 電話 077-526-8609

ユースエール認定企業 滋賀県第５号を認定
認定書の交付式を行います
～高齢者福祉・介護事業では県内初～

滋賀労働局（局長　石坂弘秋）は、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（以下「若者雇用促進法」）に基づき、平成30年７月30日下記法人に対し、滋賀県第５号となるユースエール認定をしましたので、お知らせします。

ユースエール認定制度は、平成27年10月１日施行の若者雇用促進法によって創設された、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度で、平成30年6月末時点で全国386社、近畿では49社が取得しています。また、滋賀県内の高齢者福祉・介護事業者では当該法人が初の認定となります。

認定を受けた企業は今後、認定マークを求人募集などに使用でき、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。また、労働局やハローワークが主催する就職面接会への優先的な参加等、重点的なマッチング支援を受けることができます。

記

企業名	**社会福祉法人　湖東会**
所在地	蒲生郡日野町松尾359
事業内容	高齢者福祉・介護事業

※　滋賀労働局長による認定書の交付式を行います。
【写真撮影可】
日　時　　平成30年８月６日（月）14時から
場　所　　滋賀労働総合庁舎４階（大津市打出浜14番15号）

お問い合わせ先
滋賀労働局　職業安定部職業安定課　　担当：今村
電話番号：077-526-8609

裏面に続く

ユースエール認定を受けるための主な数値要件には、次のようなものがあります。
（その他の要件については、別添の資料をご参照ください。）

① 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％以下であること
② 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
③ 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％以上または年間取得日数が平均10日以上であること
④ 直近３事業年度において、男性労働者の育児休業取得者が１人以上または女性労働者の育児休業取得率が75％以上であること

当該法人における実績は、それぞれ、
① 16.6％　② 5.4時間　③ 11.3日　④ 女性100％　となっています。

ユースエール企業認定のメリットとして、

・労働局やハローワークで重点的ＰＲを実施する他、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※１に企業情報を掲載
・労働局が主催する就職面接会などへの優先的に参加が可能
・自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
・若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算
・日本政策金融公庫による低利融資
・公共調達における加点評価

等があります。（詳細については、別添の資料をご参照ください。）

※１「若者雇用促進総合サイト」･･･全国のユースエール認定企業の職場情報等を掲載しているサイトです。

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

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

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」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（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。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 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）
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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

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※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	・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、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。

※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。

※　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きます。
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。