厚生労働省
群馬労働局

Press Release

厚生労働省群馬労働局発表
平成３０年５月２９日

報道関係者　各位

【照会先】（くるみん認定関係）
群馬労働局 雇用環境・均等室
室　　長　　千葉　裕子
上席雇用環境改善・均等推進指導官　　庭山　たくみ
（代表電話）027-896-4739

【照会先】（ユースエール認定関係）
群馬労働局 職業安定部
課　　長　　生方　保光
地方職業指導官　　小見　茂久
（代表電話）027-210-5007

「くるみん認定企業」及び「ユースエール認定企業」を認定！

～6月6日、合同の認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局（局長　半田和彦）では、次世代育成支援対策推進法に基づく基準一般事業主認定企業（「**くるみん認定企業**」）として、**社会福祉法人視覚障害者福祉会**（理事長　梅澤　光喜）を認定しました。

また、若者雇用促進法に基づく「**ユースエール認定企業**」として、**社会福祉法人常磐会**（理事長　本多　真）及び**社会福祉法人しんまち元気村**（理事長　三島　久美子）を認定しました。

上記認定企業3社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり合同で開催します。

☆認定通知書交付式☆

・日時　平成３０年６月６日（水）　１３：３０～
・場所　前橋地方合同庁舎１階共用会議室（前橋市大手町２丁目３番１号）

くるみん認定は、子育て支援に関する一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、女性の育児休業取得率が75％以上、男性の育児休業取得者がいること等の基準を満たした企業が受けることができます。

ユースエール認定企業の認定を受けるためには、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、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定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。

認定された企業は、認定マークを商品や広告などで使用することにより、優良企業であることを対外的にアピールすることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保・採用に繋げることができます。さらに「公共調達における加点評価」の対象となります。

群馬労働局認定企業

企業名	社会福祉法人視覚障害者福祉会
所在地	群馬県前橋市樋越町 19-1
業種	社会福祉・介護事業
労働者数	83人（男性　27人、女性　56人）
計画期間	平成24年9月1日～平成29年8月31日
取組状況	【女性の育児休業取得率】 100%（計画期間中に出産した3名のうち3名が育児休業を取得） 【男性の育児休業取得率】 20%（計画期間中に配偶者が出産した男性労働者5名のうち、1名が育児休業を取得） 【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 ・小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした、所定外労働制限制度を講じている。 【計画期間中に実施した取組み】 ・妊娠中の女性労働者に係る健康・育児や、育児・介護休業制度等諸制度について相談ができる「健康相談窓口」を開設。 ・育児休業取得者が育児休業取得後スムーズに職場に復帰できるよう「職場復帰プログラム」による職業能力の開発向上を図った。 ・育児・介護休業に基づく諸制度の周知を図り制度の利用を促進した。 ・職員の働いているところを子どもが見ることができる「子供参観日」を実施。
認定回数	1回目

★事業主からのコメント★

４K職場とも言われ、とかく人材が集まりにくい介護業界において、職場環境（福利厚生制度等）の改善を通じ、男女が共に働きやすい職場作りに努め、現に働く職員の職場定着率を高めるとともに、介護職を目指す方々に当法人施設への就職選択の一助としていただくため、「くるみん」認定を目指しました。

シャカイフクシホウジン　トキワカイ

社会福祉法人　常磐会

平成30年05月22日更新

群馬県

事業内容 老人介護事業『特別養護老人ホームなゆた』

会社情報 379-0124 群馬県安中市鷺宮389

http://www.tokuyo-nayuta.jp

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
2003　年	53　人	44.9　歳	6.9　年	(役員) 0.0 %	(管理職) 20.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
12.2　日	2.3　時間	男性:　ー　名	女性: 100.0％

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数(うち女性)	新卒者等	3　名(　3　名)	1　名(　1　名)	2　名(　1　名)
	新卒者等以外	0　名(　0　名)	1　名(　0　名)	0　名(　0　名)
離職者数 ※3	新卒者等	0　名	0　名	1　名
	新卒者等以外	0　名	0　名	0　名

会社からのメッセージ

先輩社員から

手厚いフォローで介護職員としてのスキルと介護福祉の心構えの育成（施設内外研修）で支援します。

社長から

さまざまな委員会活動によるスキルと知識の向上、季節に応じた親睦会の開催による職員の交流、年間３回（個人目標と進行管理、総括によるフォロー）の面談をしております。

求める人材像

明るく老人に接し、職員一丸で介護に取り組める協調性のある人

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	なし	あり

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

現在１４名　■有給休暇平均取得：12.0日　■月平均所定外労働時間：1時間

備考・補足情報

採用情報

事業所番号:　1002-506352-6

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※１　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※２　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※３　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※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についての自由記述欄

シャカイフクシホウジンシンマチゲンキムラ

社会福祉法人しんまち元気村

平成30年05月22日更新

群馬県

事業内容 高齢者生活介護

会社情報 370-1301 群馬県高崎市新町1863番地

http://www.genkimura.or.jp/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
2002 年	109 人	42.0 歳	4.6 年	(役員) 0.3 %	(管理職) 0.6 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
10.0 日	9.4 時間	男性: ー 名	女性: 83.3 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数(うち女性)	新卒者等	3 名(3 名)	6 名(5 名)	9 名(5 名)
	新卒者等以外	2 名(2 名)	1 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	1 名	2 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

私たちが重視するのは、人間性と積極性のみです！誰かに感謝されるのが好きな方、人と接するのが好きな方は特に大歓迎。家族の介護の経験、学生時代のボランティア体験や実習を通して、この仕事の大切さを知り、志した職員もたくさんいます。「社会貢献をシゴトにする。」難しくもあり、やりがいもあります。

社長から

私たちは身体的・精神的な障がいを背負ってしまったことによりサービスを受けるその方が、何を望んでいるのか？その方のご家族の想いやご要望などを受け止め、そこに対して要望に応えるということも含めお客様に「できるだけ納得していただける回答を出すこと」を最も重要視しています。地域の中で福祉ニーズが生じた際、最初に相談されることはもちろんですが、地域における福祉の最後の砦でありたいとも思っています。 また雇用する側の視点においても、キャリアパスや給与制度、福利厚生制度や研修制度をしっかりと整えた職場を運営することで、地域の中に安心して働ける安定した雇用を産むことも当グループの重要な使命であると考えます。

求める人材像

「介護の常識」を捨てられる方 色々なことにチャレンジできる方 素直に学ぼうという意欲のある方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 1009-501620-6

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1 直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2 ※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3 当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※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についての自由記述欄

次世代育成支援対策推進取組状況

１　一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が１０１人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることを義務付けている（１００人以下の企業は努力義務）。

（平成３０年４月末現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者 301 人以上の企業	191 社	183 社	95.8%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	458 社	456 社	99.6%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	―	510 社	―
合計		1,149 社	―

※　常時雇用労働者 301 人以上の企業は行動計画策定・届出が平成 17 年 4 月 1 日から義務化、常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日から義務化されている。

２　基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の子育て支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）をしている。

また、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率が１３％以上などの特例認定基準を満たした場合、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

（１）くるみん認定

平成３０年５月２０日現在、管内における認定企業は４４社である。

	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	28 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	9 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	7 社
合計	44 社

（２）プラチナくるみん認定

平成３０年５月２０日現在、管内における特例認定企業は４社である。

	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	3 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	無し
常時雇用労働者 100 人以下の企業	1 社
合計	4 社

（３）くるみん認定企業一覧

	企業名	認定年（平成）	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山田製作所	19 年　21 年	伊勢崎市	製造業	1,581 人
2	生活協同組合コープぐんま	19 年　22 年 25 年　27 年	桐生市	卸・小売業	1,307 人
3	株式会社ヤマダ電機	20 年　23 年 26 年	高崎市	卸・小売業	11,460 人
4	サンデン株式会社	21 年	伊勢崎市	製造業	3,019 人
5	株式会社高崎高島屋	21 年　23 年	高崎市	卸・小売業	321 人
6	有限会社ＣＯＣＯ－ＬＯ	22 年　25 年	桐生市	医療・福祉業	76 人
7	株式会社東和銀行	22 年　27 年	前橋市	金融業	2,303 人
8	医療法人鶴谷会	24 年	伊勢崎市	医療・福祉業	613 人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24 年	高崎市	医療・福祉業	63 人
10	社会福祉法人春風会	24 年　27 年	中之条町	医療・福祉業	136 人
11	医療法人群馬会	24 年　26 年	高崎市	医療・医療業	554 人
12	株式会社秋葉ダイカスト工業所	25 年	高崎市	製造業	99 人
13	株式会社群馬銀行	25 年　27 年	前橋市	金融業	4,707 人
14	医療法人石井会石井病院	25 年	伊勢崎市	医療・福祉業	299 人
15	光山電気工業株式会社	25 年　27 年	中之条町	製造業	157 人
16	医療法人橘会上之原病院	25 年　27 年	渋川市	医療・福祉業	220 人
17	株式会社ハンプティーダンプティー	25 年	前橋市	卸・小売業	445 人
18	高崎信用金庫	25 年　27 年	高崎市	金融業	472 人
19	医療法人大誠会	25 年	沼田市	医療・福祉業	286 人
20	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25 年	太田市	医療・福祉業	857 人
21	株式会社ベイシア	26 年	前橋市	卸・小売業	11,201 人
22	株式会社 Project White	26 年	高崎市	卸・小売業	351 人
23	株式会社アペックス	26 年	高崎市	卸・小売業	27 人
24	医療法人社団三思会東邦病院	26 年	みどり市	医療・福祉業	643 人
25	株式会社エムダブルエス日高	26 年	高崎市	医療・福祉業	706 人
26	株式会社スカイスクレイパー	27 年	太田市	飲食サービス業	496 人
27	国立大学法人群馬大学	27 年	前橋市	教育・研究	2,368 人
28	利根保健生活協同組合	27 年	沼田市	医療・福祉業	694 人
29	三高産業株式会社	27 年	桐生市	卸・小売業	20 人
30	公益財団法人脳血管研究所	27 年	伊勢崎市	医療・福祉業	608 人
31	株式会社ヌカベ	28 年	高崎市	製造業	450 人
32	社会福祉法人赤城会	28 年	渋川市	医療・福祉業	155 人
33	医療法人パテラ会	28 年	みなかみ町	医療・福祉業	125 人
34	社会福祉法人桔梗会	25 年　28 年	沼田市	医療・福祉業	99 人
35	株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム	21 年　24 年 27 年　29 年	高崎市	建設業	997 人
36	株式会社ジーシーシー	29 年	前橋市	情報通信業	664 人

	企業名	認定年 （平成）	所在地	業種	労働者数
37	株式会社富士通フロンテックシステムズ	29 年	前橋市	情報通信業	116 人
38	株式会社日本キャンパック	29 年	明和町	製造業	536 人
39	太平食品工業株式会社	29 年	前橋市	食品製造業	502 人
40	ぐんぎんシステムサービス株式会社	29 年	前橋市	情報サービス業	133 人
41	ＮＥＸＵＳ株式会社	29 年	前橋市	娯楽業	1205 人
42	しののめ信用金庫	29 年	富岡市	金融業	984 人
43	社会福祉法人ほたか会	30 年	前橋市	医療・福祉業	400 人
44	社会福祉法人視覚障害者福祉会	30 年	前橋市	医療・福祉業	83 人

（４）プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	特例認定年 （平成）	所在地	業種	労働者数
1	有限会社 COCO-LO	28 年	桐生市	福祉業	78 人
2	医療法人鶴谷会	28 年	伊勢崎市	医療業	599 人
3	株式会社　群馬銀行	29 年	前橋市	金融業	4,744 人
4	株式会社　東和銀行	29 年	前橋市	金融業	2,278 人

次世代育成支援対策推進法第１３条に基づく認定基準（くるみん）

No.	認定基準
1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3	策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
4	策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
5	次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した割合が7%以上であること (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。 ＊平成 29 年 4 月1日から平成 31 年 3 月 31日の間の認定申請は、男性の育児休業等を取得した者が1人以上の場合でも基準を満たす（経過措置）。 ※ 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児目的休暇利用者がいなかった場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く） ② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業取得率が 7%以上であること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること
6	計画期間内の女性労働者の育児休業取得率が、75%以上であること
7	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置等の制度を講じていること
8	次のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと。
9	次のいずれかの措置について、具体的な目標を定めて実施していること ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

次世代育成支援対策推進法第１５条の２に基づく特例認定基準（プラチナくるみん）

No.	特例認定基準
1～4	認定基準 1～4 と同じ
5	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること （1）計画期間において男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること （2）計画期間において男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること ※ 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く） ② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が13%以上であること ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること
6～8	認定基準 6～8と同じ
9	次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること （1）子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が90%以上であること （2）子を出産した女性労働者及び、子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上であること
11	育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること。
12	認定基準 10 と同じ

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」（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（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 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

LL290707派若01

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。

※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る場合があります。
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。

【 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「○○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がマークから分かります。

【 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」をご覧いただくか、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

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．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、旧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）