

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表 平成28年4月26日

厚生労働省 北海道労働局

職業安定部

 担
 職業安定課長
 齊藤 洋悦

 当
 課長補佐
 佐々木龍治

電話 011(709)-2311

(内線3675)

若者雇用促進法に基づく

北海道初のユースエール認定企業が決定しました

~認定通知書交付式は5月9日(月)北海道労働局において開催~

北海道労働局(局長 田中敏章)は、北海道初のユースエール認定企業として、社会保険労務士法人 今井事務所を認定しました。

ユースエール認定制度とは、昨年 10 月 1 日から施行した若者雇用促進法に基づき、若者の雇用・育成に関する一定の基準を満たす優良な中小企業を厚生労働大臣が認定をする制度です。

ハローワークなどでの重点的な PR や若者の採用・育成を支援する認定を受けた企業は、認定マークを使用し、認定を受けた優良企業であることをアピールできるほか、関係助成金の加算が得られるなどのメリットがあります。

1 ユースエール認定企業

社会保険労務士法人 今井事務所

所在地:旭川市 業種:社会保険労務士業

従業員数:7名(うち女性4名)



2 認定通知書交付式

日時:平成28年5月9日(月)11:00~11:20

場所:北海道労働局 局長室

(札幌市北区北8条西2丁目 札幌第一合同庁舎9階)

※当日の取材については、奥村までご連絡ください 電話 011(709)-2311 内線3675)

〈添付資料〉 1 若者雇用促進法に基づく認定制度

2 若者雇用促進法の概要

若者雇用促進法に基づく認定制度

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。

「ユースエール認定企業」として認定を受けると、このようなメリットがあります

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 P R 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「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索 システム」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。
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 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50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給します。 ◆支給給額は企業規模などにより異なります。 また、「多様な正社員コース」を活用した場合も10万円の加算措置あります。 ②キャリア形成促進助成金 認定企業が「若年人材育成コース」(採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施)を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3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、5万円を支給します(最長3カ月間)。

<ユースエール認定企業にはさらにメリットがあります>

ユースエール認定企業には、日本政策金融公庫が実施する融資のうち地域活性化・雇用促進資金 (企業活力強化貸付)を利用する場合に基準利率よりも低い金利で融資を受けることができるよう になります。

また、ユースエール認定企業を公共調達において加点評価するよう、国が定める指針に示されました。

<認定基準>

次の基準をすべて満たす中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業所)であれば認定企業となることができます。 認定のご相談はお近くのハローワークをご利用ください。

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時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※3 		
4	右の雇用情報項目 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、35歳未満の採用者数・離職者数* ・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、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・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)*		
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			
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			
	ツォ ルセス トナ立要後3年以内の明立者が広告コポナファレが公正ポオ			

- ※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。

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。

青少年の雇用の促進等に関する法律 (若者雇用促進法)の概要

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)などが平成27年10月1日から順次施行されました。

適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取組の促進

- 1. 青少年の雇用の促進等に関する法律 (勤労青少年福祉法の名称変更・一部改正) <若者雇用促進法>
 - (1) 関係者の責務の明確化と相互の連携

事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図ります。【**平成27年10月1日施行**】

- (2) 適切な職業選択のための取組の促進
 - ① 事業主による職場情報の提供の義務化【平成28年3月1日施行】

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の(ア)~(ウ)の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けます。

- (ア)募集・採用に関する状況
- (イ) 労働時間などに関する状況
- (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況
- ② 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理 【平成28年3月1日施行】

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の 求人申込みを受け付けないことができるようになります。

③ 優良な中小企業の認定制度(ユースエール認定制度)の創設【平成27年10月1 日施行】

青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けます。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体などと連携し、青少年に対し、職業訓練の推進、ジョブ・ カード (職務経歴等記録書) の普及の促進など、必要な措置を講じるように努 めます。【平成27年10月1日施行】
- ② いわゆるニートなどの青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供や、職業生 活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備な どを行います。【**平成28年4月1日施行**】

2. 職業安定法の一部改正

● ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」を追加しま す。【**平成27年10月1日施行**】

職業能力の開発・向上の支援 (職業能力開発促進法の一部改正)

(1)ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の普及・促進

今回の改正により、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)を法律上に位置づけます。 それに併せて、より皆さまに活用していただけるよう、「ジョブ・カード」の様式 を見直し、その普及に努めることとします。【平成27年10月1日施行】

ジョブ・カード制度について、詳しくは

厚生労働省 ジョブ・カード

(2) キャリアコンサルタントの登録制の導入

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家としての「キャリアコンサル タント」を国の登録制とし、名称独占(資格取得者のみ名乗ることが許される)や 守秘義務を規定して、資質の確保を図ることにより、相談者がより安心してキャリ アコンサルタントに相談できることとします。**【平成28年4月1日施行】**

キャリアコンサルタントについて、詳しくは | 厚生労働省 キャリアコンサルタント

(3) 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、検定職種ごとに、実践的な能力評価の実施方法を規 定することで、対人サービス分野で働く人に対する技能検定を構築していきます。

【平成28年4月1日施行】

技能検定制度について、詳しく

厚牛労働省 技能検定制度