



岩手労働局発表
平成29年12月6日(水)

【照会先】
岩手労働局
職業安定部(電話) 019-604-3004
職業安定課長 中村 悟雄
職業紹介主任 平賀 天幸
雇用環境・均等室(電話) 019-604-3010
雇用環境・均等室長 石原 房子
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波

報道機関各位

若者育成(ユースエール)、女性活躍(えるぼし)の推進企業認定!

—ユースエール認定は2年ぶり!!・えるぼし認定は県内医療福祉業で初!!—

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷 敏行)は、若者雇用促進法及び女性活躍推進法に基づき、以下の3社を認定し、認定通知書交付式を開催します。

「ユースエール」認定企業

株式会社小田島組(北上市) (平成29年11月1日認定)

★先輩社員による新入社員サポート制度・職業選択制度など、若者が働きやすい職場づくりに取り組んでいます!

認定基準の主な達成状況等

- ・直近3事業年度の新卒者等正社員として就職した人の離職率: 10.7%
- ・前事業年度の正社員の所定外労働時間(月平均): 6.5時間
- ・前事業年度の正社員の有給休暇取得日数(年平均): 12日

カルソニックカンセイ岩手株式会社(北上市)

(平成29年11月24日認定)

★新入社員研修や、所属分野に係る専門教育研修等を実施し、地元のモノづくり企業で就職を希望する若者を応援します!

認定基準の主な達成状況等

- ・直近3事業年度の新卒者等正社員として就職した人の離職率: 20%
- ・前事業年度の正社員の所定外労働時間(月平均): 19.1時間
- ・前事業年度の正社員の有給休暇取得日数(年平均): 14日

「えるぼし」認定企業

社会福祉法人永友会(盛岡市)【認定段階3段階目】

(平成29年11月16日認定)

★職員からの申出によりそれぞれのライフステージに合わせて、正職員・非正規職員間の転換や日勤・夜勤等の労働条件の変更に柔軟に対応することによりワークライフバランスの推進に取り組んでいます!

認定基準の主な達成状況等

- ・所定外労働及び休日労働の合計時間数(月平均):
正職員: 介護職3.2時間、看護職0.7時間、その他0.5時間
非正規職員0.2時間
- ・女性の非正規職員から正職員への転換(過去3年間): 2名

その他の項目の達成状況は別紙のとおり



認定マーク
「ユースエール」



認定マーク
「えるぼし」
(3段階目)

■ 認定通知書交付式

1. 交付日時 平成29年12月8日(金) 14時00分
2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 5階会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

若者雇用促進法及び女性活躍推進法では、一定の基準を満たし、若者の採用・育成又は女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は参照1、参照2）が規定されています。

「ユースエール」認定企業

株式会社小田島組

(平成 29 年 11 月 1 日認定) 建設業としては県内初!

所在地 北上市

業種 建設業 (土木工事業、舗装工事業)

常用労働者数 67 人



認定基準及び達成状況

認定基準 1	若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
達成状況	行っている。
認定基準 2	若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
達成状況	明確な人材育成方針のもと、効果的な教育訓練計画を策定。 <u>新入社員教育研修、社長勉強会、e-ラーニング研修 等の実施。</u>
認定基準 3	直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の <u>離職率が 20% 以下</u> であること
達成状況	離職率： <u>10.7%</u>
認定基準 4	前事業年度の正社員の <u>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</u> こと
達成状況	月平均所定外労働時間： <u>6.5 時間</u> 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員： <u>0 人</u>
認定基準 5	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
達成状況	有給休暇平均年間取得日数： <u>12 日</u>
認定基準 6	直近 3 事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が 1 人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること
達成状況	女性労働者の育児休業等取得率： <u>100%</u>
認定基準 7	青少年雇用情報について公表していること
達成状況	「若者雇用促進総合サイト」にて公表 等

岩手県内のユースエール認定企業：4 社

企業名	認定年月日	業種	所在地
株式会社 エステーモータースクール	H27. 12. 11	教育、学習支援業（自動車教習所）	滝沢市
トラスト東北 株式会社	H28. 2. 10	卸売・小売業	一関市
株式会社 小田島組	H29. 11. 1	建設業（土木工事業、舗装工事業）	北上市
カルソニックカンセイ岩手 株式会社	H29. 11. 24	製造業	北上市

「ユースエール」認定企業

カルソニックカンセイ岩手株式会社

(平成 29 年 11 月 24 日認定) 製造業としては県内初!

所在地 北上市

業 種 製造業 (自動車部品の精密加工及び組立)

常用労働者数 106 人



認定基準及び達成状況

認定基準 1	若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
達成状況	行っている。
認定基準 2	若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
達成状況	明確な人材育成方針のもと、効果的な教育訓練計画を策定。 <u>新人教育研修、所属分野のスキルアップに資する各種専門教育研修の実施。</u>
認定基準 3	直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の <u>離職率が 20% 以下</u> であること
達成状況	離職率： <u>20%</u>
認定基準 4	前事業年度の正社員の <u>月平均所定外労働時間が 20 時間以下</u> かつ、 <u>月平均の法定時間外労働 60 時間以上</u> の正社員が 1 人もいないこと
達成状況	月平均所定外労働時間： <u>19.1 時間</u> 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員： <u>0 人</u>
認定基準 5	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
達成状況	有給休暇平均年間取得日数： <u>14 日</u>
認定基準 6	直近 3 事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が 1 人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること
達成状況	女性労働者の育児休業等取得率： <u>100%</u>
認定基準 7	青少年雇用情報について公表していること
達成状況	「若者雇用促進総合サイト」にて公表 等

《参考》

〔愛称【ユースエール】の解説〕

若者【youth】を応援する【yell をおくる】事業主というイメージを表現。



〔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の概要、雇用管理の状況等を掲載することで、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

「えるぼし」認定企業

社会福祉法人永友会

(平成 29 年 11 月 16 日認定) 医療福祉業としては県内初!

所在地 盛岡市
業種 医療福祉業
労働者数 65 人 (男性 18 人、女性 47 人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成 29 年 9 月 1 日～平成 34 年 8 月 31 日

女性活躍に関する取組方針

女性は男性に比べて出産等のライフイベントにより就業に制限がかかりやすいため、長期的なキャリア形成ができるよう多様な労働条件の提供や提案等を行い柔軟に対応することで、職員が長く働き続けることができる雇用環境整備の方針を示しており、「職員への 3 つのお約束」として法人内で共有している。

認定に係る評価項目達成状況

評価項目 1 【採用】

男女別の採用における競争倍率 (応募者数/採用者数) が同程度であること。

達成状況

全ての雇用管理区分において、女性の競争倍率：1 倍/男性の競争倍率：1 倍

評価項目 2 【継続就業】子育て職員への柔軟な対応を参照

直近の事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が 0.7 以上であること

達成状況 (平成 25 年 4 月法人設立、平成 26 年 4 月職員採用開始)

平均継続勤務年数：

- ・正職員 (介護職) 女性 (A) : 2.2 年 男性 (B) : 2.1 年 $A \div B = 1.04$
- ・正職員 (看護職) 女性 (A) : 2.1 年 男性 (B) : 2.8 年 $A \div B = 0.75$
- ・正職員 (その他) 女性 (A) : 2.3 年 男性 (B) : 2.5 年 $A \div B = 0.92$
- ・非正規職員 女性 (A) : 2.2 年 男性 (B) : 2.6 年 $A \div B = 0.84$

評価項目 3 【労働時間等の働き方】働き方改革の内容を参照

労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとにすべて 45 時間未満であること

達成状況 (法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均)

- ・正職員 (介護職) : 月平均 3.2 時間
- ・正職員 (看護職) : 月平均 0.7 時間
- ・正職員 (その他) : 月平均 0.5 時間
- ・非正規職員 : 月平均 0.2 時間

評価項目 4 【管理職比率】

管理者に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

達成状況

50.0% (医療福祉業平均値：43.9%) / 女性 3 名 (看護課長、介護課長、栄養課長)

評価項目 5 【多様なキャリアコース】短時間正職員と深夜業への対応を参照

直近の 3 事業年度において、以下の 1 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正規社員から正社員への転換
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

達成状況

A 女性の非正規社員から正社員への転換：2 名

子育て職員への柔軟な対応

職員のライフステージに合わせて労働条件の柔軟な対応を行っており、正職員・非正規職員間の転換や、日勤帯職員・夜勤帯職員等の労働条件の変更などを職員からの申出により柔軟に対応している。変更は何回でも可能。

働き方改革の内容

- ・入社時の研修として残業に関する説明を実施。
- ・残業の理由を明確化することで、業務の効率化を図る観点から所定時間外労働は事前申請承認制としている。残業の見える化を行うことで作業の効率化と残業削減の効果が表れた。

短時間正職員と深夜業への対応

人手不足となる深夜勤務について深夜業専門の短時間正職員 2 名を配置することにより、子育て中の労働者の深夜業免除制度の請求も円滑に運用。

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

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。

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 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 P R 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。	 <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 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、平成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点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。	

【認定基準】 ※以下の基準を満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業とすることができます。

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。

【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。

詳しくは、岩手労働局、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。）

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px;"> <p>● 岩手県内の認定企業（H29.11 現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(株)薬王堂（3段階目） ・(株)岩手銀行（3段階目） ・(株)東北銀行（3段階目） ・(株)プラザ企画（3段階目） ・イオンスーパーセンター(株)（3段階目） ・(社福)永友会（3段階目） </div>

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。
- ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F

TEL 019-604-3010

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】(区)

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目2：継続就業】(区)

①直近の事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

①直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

【留意点】 (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。