



岩手労働局発表
平成30年2月5日(月)

【照会先】 岩手労働局
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
指導係長 成田 さゆり
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

報道機関各位

子育て支援(プラチナくるみん)、女性活躍(えるぼし)、 若者育成(ユースエール)の推進企業認定!

-プラチナくるみんは県内2社目・えるぼしは東北 JA 初・ユースエールは平泉町・釜石市で初-

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷 敏行)は、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び若者雇用促進法に基づき、以下の4社を認定し、認定通知書交付式を開催します。

■ 認定通知書交付式

- 日時 平成30年2月7日(水) 14時00分
- 場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

「プラチナくるみん」認定企業

株式会社プラザ企画(奥州市)

★男性の育児短時間勤務等の取得者あり! 妊娠・育児に関する相談窓口の設置と併せ、育休復帰支援のプログラムにより安心して働ける環境を整備しています!

認定基準の主な達成状況等

- ・男性の育短勤務・子の看護休暇・家族休暇等の取得者あり
- ・女性の育休取得率・復職率100%



認定マーク
「プラチナくるみん」

「えるぼし」認定企業【認定段階3段階目】

岩手江刺農業協同組合(奥州市)

★ここ3~4年で女性管理職の登用を推進。また残業削減に取り組み、管理職を含めて退社時間も早まり家庭生活との両立も推進!

認定基準の主な達成状況等

- ・課長相当職以上に占める女性割合: 23.3% (産業平均値: 4.9%)



認定マーク
「えるぼし」
(3段階目)

「ユースエール」認定企業

朝田建設株式会社(平泉町)

★有給休暇の取得促進、メンター制度等による職場定着に取り組み、若者が活躍する活気あふれる職場づくりを行っています!

認定基準の主な達成状況等

- ・所定外労働時間(月平均): 15.5時間 ・有給休暇取得日数(年平均): 13.2日



認定マーク
「ユースエール」

社会福祉法人楽水会(釜石市)

★充実した社員研修制度、メンター制度等の取り組みにより、働きやすい職場環境のもと多くの若者が活躍しています!

認定基準の主な達成状況等

- ・所定外労働時間(月平均): 0.9時間 ・有給休暇取得日数(年平均): 14.0日

その他の項目の達成状況は別紙のとおり

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び若者雇用促進法では、一定の基準を満たし、女性の活躍推進、若者の採用・育成又は子育て支援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3）が規定されています。

「プラチナくるみん」認定企業

株式会社プラザ企画

(平成30年2月2日認定) プラチナは県内2社目!

所在地 奥州市
業種 宿泊業
労働者数 174人(男性68人、女性106人)



【取組状況】 行動計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日(2年間)

1 行動計画の達成状況

目標 1 達成内容:	男性の子育て目的の休暇の取得を促進する。 ・男性の1歳以上の子の看護休暇取得者1名 ・男性の育児短時間勤務制度の取得者1名 ・男性の配偶者出産休暇取得者2名 育児目的の家族休暇取得者1名
目標 2 達成内容:	出産した女性のうち1歳の誕生日まで継続して在籍している者が90%以上。または出産した女性及び出産予定で退職した女性の合計数のうち1歳の誕生日まで継続して在籍している者が55%以上。 出産した女性のうち1歳の誕生日まで継続して在籍している者100%
目標 3 達成内容:	育児しつつ活躍する女性が定着するための取組をする。 短時間正社員制度等について周知を図るとともに、出産及び子育てをしながら働き続けるためのセミナーを開催し、育児休業の復帰時に個別に能力向上のための支援を行うプログラムをシステム化した。また、子の看護休暇(有給)の日数を5日から6日に改正した。

【継続勤務】

法を上回る仕事と育児の両立支援制度や短時間正社員制度等を利用し、柔軟な働き方を選択できるようなシステムを構築。子育て支援が必要な対象者が出る都度、本人にヒアリングを行い、一緒に制度や運用の改善に取り組んでいる。

2 認定に必要なその他の要件の達成状況

要件 達成内容:	計画期間において女性の出産者に対する育児休業等取得率が75%以上であること 女性の出産者4名に対する育児休業取得者4名、取得率100%
要件 達成内容:	3歳から小学校就学までの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度又は勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること ・小学校就学までの所定外労働免除制度 ・小学校3年生までの子や孫を養育する労働者を対象とする育児短時間勤務制度 ・小学校就学までの始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げ勤務制度など

【育休中の体制】

部署を超えた横の連携が取れているため、育児休業中の業務の引き継ぎは他部署のメンバーが行うことも可能

「えるぼし」認定企業

岩手江刺農業協同組合

(平成30年1月15日認定) 東北のJA初!

所在地 奥州市
業種 複合サービス事業
労働者数 290人 (男性138人、女152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

平成34年8月までに女性管理職（課長相当職）を現在の7名から8名以上に増やす。

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

女性の競争倍率：2.5倍／男性の競争倍率：3.1倍

評価項目2【継続就業】

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

平均継続勤務年数：女性（A）：10.9年 男性（B）：13.3年 $A \div B = 0.8$

評価項目3【労働時間等の働き方】

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：月平均 10.7時間
- ・非正規職員（フルタイム）：月平均 5.3時間
- ・非正規職員（短時間労働者）：月平均 0.4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

23.3%（複合サービス事業平均値：4.9%）／女性7名

評価項目5【多様なキャリアコース】

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：1名

【採用・配置】平成29年度、女性で初めて営農指導の新卒者（酪農関係の学部出身）を採用。本人に意欲があり知識もあることから今後の活躍が期待される。

【継続勤務】非正規職員を含む出産者全員が育児休業を取得し全員が復職。休業期間は代替要員の確保や職場内での業務調整など状況に応じて対応している。また引き続き育児短時間勤務を利用する者もあり、育児をしながら継続勤務する職場環境が整っている。

【管理職登用】ここ数年で女性管理職の登用を推進。役員に「女性枠」を設け現在2名の女性役員がいることも女性が活躍できる環境を後押ししている。また、残業削減に取り組み、管理職を含めての退社時間が早まり、家庭生活との両立を推進している。

「ユースエール」認定企業

朝田建設 株式会社

(平成 30 年 1 月 24 日認定) 平泉町の企業では初の認定!

所在地 西磐井郡平泉町

業 種 建設業 (土木一式工事、建築一式工事、舗装工事、管工事)

常用労働者数 39 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。
- 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離職率が 20% 以下 であること
達成状況 離職率: 0%
- 認定基準 4** 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
達成状況 月平均所定外労働時間: 15.5 時間
 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員: 0 人
- 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: 13.2 日
- 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 育児休業制度規程あり (育児休業取得対象者無)
- 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。



「ユースエール」認定企業

社会福祉法人 楽水会

(平成 30 年 1 月 31 日認定) 県内沿岸企業・釜石市として初!

所在地 釜石市

業種 社会福祉事業 (特別養護老人ホーム、老人デイサービス事業)

常用労働者数 92 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。
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離職率が <u>20% 以下</u> であること
達成状況	離職率: <u>0%</u>
認定基準 4	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が <u>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>0.9 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 <u>70% 以上</u> または <u>年間取得日数が平均 10 日以上</u> であること
達成状況	有給休暇平均年間取得日数: <u>14.0 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 <u>女性労働者の育児休業等の取得率が 75% 以上</u> 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: 6 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	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
朝田建設 株式会社	H30. 1. 24	建設業	平泉町
社会福祉法人 楽水会	H30. 1. 31	老人福祉・介護事業	釜石市



くるみん認定



プラチナくるみん認定

を目指しましょう！

★ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「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）の認定を受けることができます。

一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

認定基準の概要はウラ面をご参照ください。



<岩手労働局管内認定及び特例認定企業一覧(平成30年2月2日更新)>

認定(くるみん認定)

	企業名	所在地	業種	認定年	認定回数
1	学校法人 岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	平成21年・24年・29年	☆☆☆
2	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成23年	☆
3	株式会社 ウェルファム	矢巾町	医療福祉業	平成23年	☆
4	株式会社 東北銀行	盛岡市	金融業	平成24年	☆
5	株式会社 エフビー	山田町	製造業	平成24年	☆
6	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	平成24年	☆
7	株式会社 プラザ企画	奥州市	宿泊業	平成24年・27年	☆☆
8	株式会社 岩手日報社	盛岡市	情報通信業	平成24年	☆
9	社陵高速印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年・27年	☆☆
10	株式会社 平金商店	盛岡市	卸小売業	平成25年	☆
11	株式会社 テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	平成25年・27年	☆☆
12	山口北州印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年	☆
13	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	平成25年	☆
14	株式会社 グランツ	花巻市	医療福祉業	平成25年	☆
15	社会福祉法人 和江会	北上市	医療福祉業	平成25年	☆
16	株式会社 丹野組	二戸市	建設業	平成25年	☆
17	社団医療法人 盛岡繋温泉病院	盛岡市	医療福祉業	平成26年	☆
18	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	医療福祉業	平成26年	☆
19	白金運輸 株式会社	奥州市	運輸業	平成26年	☆
20	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	平成26年・28年	☆☆
21	医療法人 友愛会	盛岡市	医療福祉業	平成26年	☆
22	社会福祉法人 若竹会	宮古市	医療福祉業	平成27年	☆
23	株式会社 菅文	二戸市	卸小売業	平成27年	☆
24	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業	平成27年	☆
25	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	平成27年	☆
26	岩手スバル自動車 株式会社	盛岡市	自動車販売・修理業	平成27年	☆
27	社会福祉法人 新生会	矢巾町	障害者福祉事業	平成28年	☆
28	株式会社 水清建設	矢巾町	建設業	平成28年	☆

特例認定(プラチナくるみん認定)

	企業名	所在地	業種	認定年
1	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成28年
2	株式会社 プラザ企画	奥州市	宿泊業	平成30年

注)認定決定企業のうち、公表することに了承を得た企業名のみ掲載しています。

 <p>くるみん認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん認定基準</p>
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が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、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること <労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、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、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7%以上であること。 ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において、労働時間数について、次の①及び②を満たすこと 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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る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、テレワークその他の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 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法およ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 ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。 ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・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で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行の企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等</p>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「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13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、 ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が90%以上 ② 子を出産した女性労働者及び子を産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>認定申請のワンポイントアドバイス 「計画期間の終了日の属する事業年度」における労働時間数を把握する必要があることから、行動計画期間が終了しても、当該事業年度が終了するまで認定申請ができないこととなります。 そのため、計画期間の終了日を延長手続等することにより事業年度の終了日と一致させる方法があります。 また、新たに行動計画を策定する際は、計画期間の終了日と事業年度の終了日を一致させることにより、スムーズに認定申請をすることができます。</p> </div>

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（H30.1 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） ・岩手江刺農業協同組合（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。

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（三年以上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。）