

## 「若者応援宣言企業」になりませんか。

「若者応援宣言企業」とは？

・一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援宣言企業」として、積極的にPR等を行う事業です。

「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがあるの？

- ・ 詳細な企業情報・採用情報の提供により、職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
- ・ 労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
- ・ 就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
- ・ 「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。

[○ 若者応援宣言企業になるには](#)

[○ 宣言書様式](#)

[○ 事業所PRシート様式](#)

[○ 事業所PRシートダウンロード用 \(Excel\)](#)

◆お申し込み・お問い合わせは

熊本県内の最寄りのハローワーク、

または熊本労働局職業安定課 若者応援宣言事業担当まで

電話 096-211-1703

# 「若者応援宣言企業」になるには

## ■ 「若者応援宣言企業」になるまでの手続き（流れ）について

### STEP 1 ハローワークに学卒求人、あるいは、一般求人の提出が必要です。

求人については、雇用の期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が求人を提出される事業所の通常の労働者と同程度であり、いわゆる正社員として採用されるものに限ります。

ただし、正社員であっても、派遣求人（特定労働者派遣に係る求人は除きます。）や請負求人は本事業の趣旨・目的に沿わないため、宣言基準を満たしません。

一般求人でする「若者応援宣言」を行う場合は、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、35歳未満の若年者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合で、かつ、職務経験を条件としていない求人に限りま

### STEP 2 宣言書【別紙1】の提出（宣言基準の確認）。

若者応援宣言企業の宣言基準を満たしていることを確認させていただくため、宣言書【別紙1】を確認の上、事業所名等の記載をお願いいたします。

#### 【確認内容】

- ・事業目的に賛同していただいていること。
- ・各就職関連情報について開示していただくこと（新卒者の採用実績 等）。
- ・労働関係法令違反を行っていないこと。
- ・事業主都合による解雇等を行っていないこと。
- ・新規学卒者に対し、採用内定取消を行っていないこと。
- ・各種助成金について、不支給措置を受けていないこと。

### STEP 3 事業所 PR シート【別紙2】の提出。

事業所 PR シート【別紙2】に、御社の若者の育成の取組等、就職関連情報の記載をお願いいたします。

御記入にあたっては、事業所 PR シートの裏面の「記入上の注意」をご確認ください。なお、記載例については、別添リーフレット「若者応援宣言企業」になりませんか？ の記載例をご参考下さい。

### STEP 4 「若者応援宣言」完了

求人票に「若者応援宣言企業」と記載し、事業所 PR シートとともに、原則、ハローワークシステムにおいて公開いたします。

なお、大学等求人を提出された場合につきましては、「大卒等就職情報 WEB 提供サービス」にも企業情報を登録することになりますので、ご了承ください。

併せて、都道府県労働局のホームページにも事業所名等を掲載いたします。

## その他（留意事項）

### 1 「若者応援宣言企業」の使用期間

若者応援宣言企業となった後、求人が充足等により取り消された場合であっても、原則、若者応援宣言企業になった年度の末（3月末）までの間は、「若者応援宣言企業」の名称を使用できます。

なお、年度末経過後も引き続き、若者応援宣言企業になられる場合につきましては、再度、求人を提出していただき、宣言書により宣言基準を満たす必要があります。また、事業所 PR シートも提出していただきます。

### 2 新たに求人を提出いただく場合

若者応援宣言企業となった後、別の職種等により追加で求人を提出する場合は、宣言書や事業所 PR シートの提出は必要ありません。

### 3 「若者応援宣言企業」の取消を行う場合

若者応援宣言企業となった後、宣言基準を満たさないことが確認された場合は、

# 若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さま 「若者応援宣言企業」になりませんか？

## 「若者応援宣言企業」とは・・・

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)のための求人を提出し、若者の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、都道府県労働局・ハローワークが積極的にPR等を行う事業です。

一定の労務管理体制

積極的に若者(35歳未満)を採用・育成

詳細な企業情報・採用情報を公開

若者応援  
宣言企業

ハローワークが  
積極的に  
御社をPR!!

## 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがあるの？

1	若者の職場定着が期待できます	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できますので、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	御社の魅力をアピールできます	都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加機会が増えます	就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」を名乗ることができます	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。(※1)

(※1) ただし、「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人等を提出し、宣言基準の確認を受けてください。

## どんな企業が「若者応援宣言企業」になることができるの？

次の1から7の基準(宣言基準)をすべて満たす中小企業であれば、宣言できます。

1	学卒求人(※2)など、若者対象のいわゆる正社員求人(※3)をハローワークに提出すること
2	「若者応援宣言企業」の事業目的に賛同していること
3	右の就職関連情報を開示していること <ul style="list-style-type: none"> <li>社内教育、キャリアアップ制度等</li> <li>過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況</li> <li>過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績と定着状況</li> <li>前年度の有給休暇および育児休業の実績</li> <li>前年度の所定外労働時間(月平均)の実績</li> </ul>
4	労働関係法令違反を行っていないこと
5	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
6	新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
7	助成金の不支給措置を受けていないこと

(※2) 大卒等求人については、「既卒3年まで応募可」であることが必要です。

(※3) 正社員とは、雇用期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度の社員をいいます。

派遣求人(特定労働者派遣求人は除く)や請負求人は、本事業の趣旨・目的に沿わないため対象外となります。



# 「若者応援宣言企業」になるまでの流れ

## ① 求人提出

ハローワークに  
学卒求人・一般求人を提出

※期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度のいわゆる正社員求人の提出が必要です。さらに、必要な経験が「不問」であることも必要です。

## ② 「宣言基準」の確認

- 事業目的に賛同していること
- 就職関連情報を開示していること
- 労働関係法令違反を行っていないこと

※宣言書などによって「宣言基準」を確認させていただきます。

ほか

## ③ 若者応援宣言

「若者応援宣言企業」求人として公開

- 都道府県労働局のホームページに「若者応援宣言企業」として企業名や就職関連情報を掲載します。
- 宣言された日から原則、その日が属する年度の末日まで「若者応援宣言企業」の名称を使用できます。

※事前に、厚生労働省及び都道府県労働局のホームページ内のチェックリストで自社の宣言基準の確認をすることができます！

## 事業所PRシート（記載例）

このような情報が都道府県労働局のホームページに掲載されます。

事業所番号	1234-567890-2
事業所名	(フリガナ) まるまるこうぎょう (株) ○ ○ 工業
所在地	□□県△△市○○町 1-2-3

①社内教育・キャリアアップ制度等	入社後は先輩社員が担当として就き、OJTを通して丁寧に指導します。スキルアップのために2ヶ月に1回程度で社内勉強会も実施しています。			
②新卒者の採用実績及び定着状況	採用人数	24年度 2	23年度 2	22年度 1
	うち在籍人数	2	1	1
③新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績及び定着状況	採用人数	24年度 2	23年度 1	22年度 1
	うち在籍人数	2	1	0
④有給休暇の取得実績	10 日/年 (有休休暇取得総日数/正社員数)			
⑤育児休業の取得実績	(男性) 50% / (女性) 100% (男性: 育児休業取得者数/配偶者が出産した者の総数) (女性: 育児休業取得者数/出産した者の総数)			
⑥所定外労働時間(月平均)	20 時間			
⑦社長や先輩社員からのメッセージ	当社には若い人も多く、活気があります。 社内は年齢・役職関係なくコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができます。実務経験がなくても周りの先輩社員に尋ねることができるため、経験のある・なし問わず当社の業務内容に興味をもっていただいた方は、ぜひお越しください。社員一同お待ちしております!!			
⑧求める人材・選考基準	製造業に関心があり、フットワークが軽く、チームワーク重視としている人			
⑨福利厚生制度	新婚旅行休暇 (1週間)			
⑩職場の風景画像	( (有) ・ 無 ) ( (可) ・ 否 )			
⑪インターンシップの受入れの可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入可能時期 : 8月から9月中で5日間</li> <li>・受入人数 : 2人</li> <li>・実施できる内容 : 製造ラインの軽作業・補助</li> </ul>			
⑫職場見学・職場体験の受入れの可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入可能時期 : 8月から9月中</li> <li>・受入人数 : 2人</li> <li>・実施できる内容 : 製造ラインの見学、軽作業・補助</li> </ul>			
⑬出張講話の可否	( (可) ・ 否 )			
⑭その他	製造に興味のある方は職場見学でも結構ですので、ぜひお越しください。			

※「インターンシップ」や「職場見学・職場体験」の受入れを可能とPRいただいた事業所には、後日、ハローワーク等からご相談の連絡をさせていただく可能性があります。

貴社と若者との接点を増やし、相互理解の促進のために職場体験等の実施を、ぜひご検討下さい。



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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(H26.1)

# 宣 言 書

当事業所は、若者応援宣言企業になるため、以下の基準を満たしていることを宣言します。

- 1 若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組む事業所であること。
- 2 以下の就職関連情報を開示する事業所であること。
  - ・ 社内教育・キャリアアップ制度等
  - ・ 新卒者の採用実績及び定着状況（求人提出日の属する年度を除く過去3年度分）
  - ・ 新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績及び定着状況（求人提出日の属する年度を除く過去3年度分）
  - ・ 有給休暇及び育児休業の取得実績（求人提出日の属する年度の前年度）
  - ・ 所定外労働時間（月平均）（求人提出日の属する年度の前年度）
- 3 求人の提出日において、労働関係法令違反を行っていない事業所であること。
- 4 求人を提出する日の前日から過去1年間に、事業主都合による解雇又は退職勧奨を行っていない事業所であること。
- 5 求人を提出する日の前日から過去3年間に、新規学卒者の採用内定取消を行っていない事業所であること。
- 6 求人の提出日において、各種助成金の不支給措置を受けていない事業所であること。

※宣言後に事業主都合による解雇若しくは退職勧奨を行った場合、新規学卒者の採用内定取消を行った場合、助成金を不正受給した場合、労働関係法令違反を行った場合又は開示情報に虚偽又は重大な誤りがあることが判明した場合は、宣言を取り消すこととする。

平成      年      月      日

事業所名 \_\_\_\_\_

役 職 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_（記名押印、又は署名）

<b>事業所番号</b>	4301 - ○○○○ - ○		
<b>事業所名</b>	(フリガナ)		
<b>所在地</b>			
<b>① 社内教育・キャリアアップ制度等</b>			
<b>② 新卒者の採用実績及び定着状況</b>	24年度	25年度	26年度
	採用人数 人	人	人
	うち在籍人数 人	人	人
<b>③ 新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況</b>	24年度	25年度	26年度
	採用人数 人	人	人
	うち在籍人数 人	人	人
<b>④ 有給休暇の取得実績</b>	日 / 年 (有給休暇取得総日数 / 正社員数)		
<b>⑤ 育児休業の取得実績</b>	(男性) %	/	(女性) %
	<small>(男性：育児休業取得者数 / 配偶者が出産した者の総数) (女性：育児休業取得者数 / 出産した者の総数)</small>		
<b>⑥ 所定外労働時間(月平均)</b>	時 間		
<b>⑦ 社長や先輩社員からのメッセージ</b>			
<b>⑧ 求める人材・選考基準</b>			
<b>⑨ 福利厚生制度</b>			
<b>⑩ 職場の風景</b>	【左	中央	右】
<b>⑪ インターンシップの受入れの可否</b>	( 可 ・ 否 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入可能時期：</li> <li>・受入人数：</li> <li>・実施できる内容：</li> </ul>	
<b>⑫ 職場見学・職場体験の受入れの可否</b>	( 可 ・ 否 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入可能時期：</li> <li>・受入人数：</li> <li>・実施できる内容：</li> </ul>	
<b>⑬ 出張講話の可否</b>	( 可 ・ 否 )	※備考	
<b>⑭ その他</b>			