

厚生労働省 三重労働局発表
令和4年9月2日(金)

【照会先】

| | |
|---|---|
| 担 | 三重労働局職業安定部 |
| 当 | 訓練室長 横田 由美 訓練室長補佐 伊藤 友彦 電話 059-261-2941 |

報道関係者 各位

株式会社山野建設をユースエール認定企業へ認定 — 今年度2件目の認定になります —

三重労働局（局長 金尾文敬）は、若者雇用促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）として、株式会社山野建設（伊勢市）を認定し、認定書を交付しました。

「ユースエール認定企業」は、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一定以上の優良な企業を厚生労働大臣が認定しています。

認定した企業の情報発信をハローワークなどで後押しすることで、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。



【主な認定基準】

- 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること。
- 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。
- 「人材育成方針」と「教育訓練教育」を策定していること。
- 正社員として就職した新卒等の定着率が一定以上であること。
- 月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、法定時間外労働60時間以上の正社員がいないこと。
- 年間有給休暇取得率が70%以上または、年平均の取得日数が10日以上であること。
- 男性の育児休業取得者がいることまたは、女性の育児休業等の取得率75%以上であること。
- 労働関係法令に違反していないこと等。

（添付資料）

- ・リーフレット「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！」
- ・認定企業PRシート「株式会社山野建設」

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）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」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、ユースエール認定マーク（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り、ユースエール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 | 日本政策金融公庫による融資制度 | 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「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（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/hatarakikata_m.html |
| 5 | 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」において示されています。 ※ 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ています。 |

【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けます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

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。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



私たちと一緒に、未来を掘り起こ
しませんか！

事業内容 主に公共工事を受注し、河川工事、下水道工事、道路工事を行っています。

会社情報 516-0062 三重県伊勢市浦口4-1-11

近鉄伊勢市駅より車で8分

<https://yamanokensetu.net/>

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 | |
|-------|------|-------|-------|-------------|------------|
| 1967年 | 51人 | 49.0歳 | 15.0年 | (役員) 0.0% | (管理職) 0.0% |

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) | |
|-------------|------------|-------------------|-----------|
| 17.5日 | 4.3時間 | 男性: 1名 | 女性: 50.0% |

募集・定着状況

| | | 2021年度 | 2020年度 | 2019年度 |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| 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 | -名(-名) | -名(-名) | 2名(1名) |
| | 新卒者等以外 | -名(-名) | -名(-名) | 3名(-名) |
| 離職者数 ³ | 新卒者等 | -名 | -名 | -名 |
| | 新卒者等以外 | -名 | -名 | 3名 |

会社からのメッセージ

先輩社員から

社員同士は、もちろん下請け業者とも仲良くしている会社です。残業が比較的少なく、分からない事があったら上司がわかりやすく説明してくれるので、学びながら働けます。

社長から

青い空、海、山を守るため環境負荷の軽減に全社一丸で取り組むなど社員の一体感を大切にしています。この社風に共感し共に力を合わせる情熱のある方を求めています。

求める人材像

社内外の多くの人とコミュニケーションがとれ、常に目標を持ち、向上心や使命感を持って仕事ができる人

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 | キャリアコン制度 |
| 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

現場監督には、通勤車、ノートPCの貸与をしています。

採用情報

事業所番号: 2402-2029-5

[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 非正規雇用労働者の採用状況、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