

厚生労働省 三重労働局発表
令和4年11月21日(月)

【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

株式会社松本組をユースエール認定企業に認定

— 若年者の職場定着 100%(審査対象期間)の会社です。 —

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、株式会社松本組（松阪市）を認定し、認定書を交付します。

「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る制度です。

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。



認定通知書交付式

- 日時：令和4年11月22日（火） 14:00～
- 場所：松阪公共職業安定所会議室
（松阪市高町493-6 松阪合同庁舎内）

（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「株式会社松本組」

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？

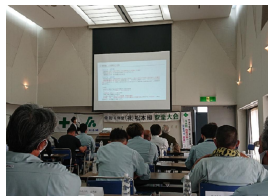
A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※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）



元気と笑顔をもっと！チャレンジする心を大切に！

事業内容 国土交通省・三重県・松阪市などが発注する公共工事を中心に道路・橋脚・堤防など次世代に残る土木構造物をつくる仕事です。

会社情報 515-2324 三重県松阪市嬉野町 1445-2

近鉄伊勢中川駅から徒歩または車

<http://matsumoto-c.jp/>

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	
1955年	15人	43.3歳	10.5年	(役員) 33.3%	(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)	
12.0日	3.5時間	男性: 0名	女性: 0.0%

募集・定着状況

		2020年度	2019年度	2018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	0名(0名)	1名(0名)	2名(2名)
	新卒者等以外	1名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

当社が行う仕事は道路や河川などを作り上げる、やりがいや達成感のある仕事です。土木工事は大変そう、厳しそうなど感じている方も多いいのではないのでしょうか。しかし最近、現場管理や施工にICTを活用し効率化を図ったり、現場での4週8休以上を達成したり、建設業でも働き方改革が進んでいます。さらに当社では時間単位での有給休暇を取得可能とし、取得率向上につなげています。そして、やりたいことには何でもチャレンジできる会社です。資格取得の奨励金制度や研修会受講料・資格試験受験料を会社が全額負担してくれるなど、スキルアップをサポートしてくれます。私たちと一緒にぜひ働いてみませんか？

社長から

松本組は昭和30年創業以来公共工事を中心に地域づくり、整備計画とともに地域の発展に貢献し続けてきました。そして多くの皆さまに支えられながらこれまで高い評価をいただくことができました。わたしたちの仕事は「地図に残る仕事」「誇れる仕事」です。ワクワクするような未来を描くことができる、それが建設会社が本来もっている夢や喜びだと思っています。来るべき時代に向けて「建設業界全体の常識」を「株式会社松本組のワクワク」を「働くわたしたち自身」も変え、「万里一空していく時」このメッセージを私自身に対しても、そして一緒に働く仲間たち、これから建設業を目指す若者の胸に刻みつけていければと思っています。

求める人材像

心身ともに健康で、仕事に対する責任感、自ら考え行動する意欲・熱意があり協調性を持っている人。

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 なし	メンター制度 なし	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

非正規雇用労働者なし

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 2404-103471-4

[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