



宮崎労働局発表  
令和2年7月31日

【照会先】

(くるみん)

雇用環境・均等室

室長 狭間 美恵

監理官 中玉利 浩治

室長補佐 清水 謙一

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 大原 竜太

職業安定課長 山本 浩一

(電話) 0985-38-8823

## くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！

### くるみん4社、ユースエール2社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長 なだ 名田 ゆたか 裕）は、「次世代育成支援対策推進法」、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

くるみん認定企業

- ①宮崎センコーアポロ株式会社（令和2年4月16日認定）
- ②社会福祉法人ひまわり会（令和2年4月22日認定）
- ③医療法人養気会池井病院（令和2年5月11日認定）
- ④株式会社丸正フーズ（令和2年6月23日認定）

ユースエール認定企業

- ⑤社会福祉法人敬和会（令和2年1月23日認定）
- ⑥九州北清株式会社（令和2年5月20日認定）

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

### くるみん・ユースエール認定通知書交付式

【日時】 令和2年8月6日（木） 午前10時00分～

【場所】 ホテルメリージュ 鳳凰の間  
(宮崎市橘通東3丁目1番11号)

【参加企業】 ①④⑤⑥

- 【内容】 ・局長あいさつ
- ・認定通知書の交付
- ・記念撮影



※ 取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際はご一報お願い致します。

## ※1 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」とは…

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を図るための法律です。企業は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

なお、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。今回、宮崎センコーアポロ株式会社、社会福祉法人ひまわり会、医療法人養気会池井病院は1回目のくるみん認定のため、星が1つ付与されています。株式会社丸正フーズは3回目のくるみん認定のため、星が3つ付与されています。



## ※2 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度を平成27年10月から実施しています。

今後、認定を受けた企業に対して労働局・ハローワークでは、認定企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図っていきます。



### —参考資料—

- 1 「くるみん」認定企業
  - (1) 宮崎センコーアポロ株式会社の取組状況
  - (2) 社会福祉法人ひまわり会の取り組み状況
  - (3) 医療法人養気会池井病院の取り組み状況
  - (4) 株式会社丸正フーズの取組状況
- 2 「ユースエール」認定企業
  - (1) 社会福祉法人敬和会の取組状況
  - (2) 九州北清株式会社の取組状況
- 3 宮崎労働局におけるくるみん認定企業名簿
- 4 くるみん認定基準
- 5 宮崎労働局におけるユースエール認定企業名簿
- 6 ユースエール認定基準

## 宮崎センコーアポロ株式会社

所在地 : 宮崎県延岡市  
 事業内容 : 運輸業、郵便業  
 代表者 : 田中 潤一  
 労働者数 : 326 名 (男性 257 名、女性 69 名)  
 認定回数 : 1 回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 平成 30 年 3 月までに全従業員の 1 か月平均所定労働時間を 16 時間未満とする。
  - ② 男性の育児休業の取得を促進強化する。
  - ③ 子供が、保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる『子ども参観日』を実施する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 全 18 事業所における所定外労働の発生状況と要因を把握し、各部署において問題点の検討会議を実施。管理職対象の時短委員会にて説明し、意識改革を図る。結果、平成 30 年 3 月の管理監督者を除く全従業員の 1 か月の平均所定外労働時間は 15 時間 45 分となった。
- ② 男性の育児休業を促進するチラシを作成し、各事業所に掲示し取得促進を図った。
- ③ 『子ども参観日』の案内チラシを作成、掲示し、従業員へ周知。実施後は子共、社員にアンケート調査を実施、次回開催に向けて改善点の検討を行った。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業利用者 1 名 (出産した配偶者 11 名、育児休業取得率 9%)  
 <女性> 育児休業利用者 1 名 (出産した女性労働者 1 名、育児休業取得率 100%)

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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
- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置として、高校就学卒業期間までの子供の入園式・卒業式等の学校行事への参加のために取得できるキッズディ休暇を設定している。

## 社会福祉法人ひまわり会

所在地 : 宮崎県日向市  
事業内容 : 医療、福祉  
代表者 : 森迫 建博  
労働者数 : 324 名 (男性 50 名、女性 271 名)  
認定回数 : 1 回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日  
(2) 行動計画の目標の内容
- ① 育児短時間勤務制度をより周知する。
  - ② 1 名以上の男性の育児休業取得を目指す。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 全従業員に対して、育児短時間勤務制度の内容について文書配布により周知した。また育児介護休業等に関する規則についても掲示により周知した。
- ② 管理職を対象に、育児介護休業制度についての研修会を実施した。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業利用者 1 名 (出産した配偶者 10 名、育児休業取得率 10%)  
<女性> 育児休業利用者 25 名 (出産した女性労働者 25 名、育児休業取得率 100%)

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校 3 年生までの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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
- ① 所定外労働の削減のための措置として、ノー残業デーを設定している。

## 医療法人養気会池井病院

所在地 : 宮崎県小林市  
 事業内容 : 医療、福祉  
 代表者 : 池井 義彦  
 労働者数 : 206 名 (男性 46 名、女性 160 名)  
 認定回数 : 1 回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 所定労働時間の削減のための措置を実施する。
  - ② 育児介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度を周知する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 平成 28 年 3 月に電子カルテシステムを導入し業務効率改善を図り、所定労働時間を削減した。(年間平均残業時間:平成 27 年度→6.67h、平成 30 年度→5.64h、平成 31 年度→5.56h)
- ② 育児休業取得(予定)者に対して、産休・育休時の手続きの流れを示したフローチャート、必要書類等をメールにて配布した。全従業員に対しても産前産後・育児休業制度等についてメールにて周知を図った。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業利用者 4 名 (出産した配偶者 10 名、育児休業取得率 40%)  
 <女性> 育児休業利用者 41 名 (出産した女性労働者 43 名、育児休業取得率 95%)

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定外労働の制限措置を講じている。
- (2) 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
- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置として、年次有給休暇の時間単位での取得を可能にする。また、職員の健康増進・プライベートの充実を図るため、所定休日を増やす。

## 株式会社丸正フーズ

所在地 : 宮崎県えびの市  
 事業内容 : 製造業  
 代表者 : 石田 貴也  
 労働者数 : 191 名 (男性 117 名、女性 74 名)  
 認定回数 : 3 回目



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 29 年 3 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 子の看護休暇の取得を促進する。
  - ② 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 子の看護休暇の制度内容についてのチラシを作成し、掲示板にて全労働者へ周知し取得促進を行った。
  - ・平成 28 年度の取得日数:26 日、取得人数 5 名(男女含む)
  - ・令和 元年度の取得日数:47 日、取得人数 11 名(男女含む)
- ② 相談窓口の設置に関して、社内で検討後担当者を選任。その後相談窓口の設置についてのチラシを作成し、掲示板にて全労働者へ周知を行った。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 子の看護休暇制度利用者 2 名 (1 歳未満の子のために利用した場合を除く)
- <女性> 育児休業利用者 4 名 (出産した女性労働者 5 名、育児休業取得率 80%)

### 4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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
- ① 年次有給休暇の取得の促進のための措置として、閑散期に交代で有給休暇を取得させる。また時間単位有給休暇の情報提供を行う。



高齢者の人権を尊重し、安心と安らぎのある施設づくりに努めます

- 事業内容
- ・特別養護老人ホーム
  - ・養護老人ホーム
  - ・住宅型有料老人ホーム
  - ・通所介護事業
  - ・ケアプラン作成事業
  - ・訪問介護事業

会社情報 887-0034 宮崎県日南市大字風田 3224番地

JR油津駅から車で10分

<http://shojuen.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	
1972年	182人	44.8歳	9.5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)	
16.5日	4.0時間	男性: 0名	女性: 100.0%

## 募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 <sup>1</sup>			
	新卒者等以外 <sup>2</sup>	-	-	-
採用者数(うち女性)	新卒者等	5名(5名)	2名(2名)	3名(2名)
	新卒者等以外	-名(-名)	-名(-名)	-名(-名)
離職者数 <sup>3</sup>	新卒者等	-名	-名	-名
	新卒者等以外	-名	-名	-名

## 会社からのメッセージ

先輩社員から

職場環境も良く、子育て支援も充実した働きやすい職場です。

社長から

敬和会の一員としてスタートをきられるわけですが、昭寿園は老人福祉法の理念に基づき施設サービスの提供を行っております。是非とも園訓の「真心・和・笑顔」を大切にこれからの業務に取り組んでいただきたいと思います。

求める人材像

- ・人任せにすることなく責任を持って最後までやり遂げる方
- ・何事にも向上心を持って取り組める方

## 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	なし	なし	あり	なし

## 備考・補足情報

## 見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

## 非正規雇用の職場情報<sup>4</sup>

## 採用情報

事業所番号: 4505-4499-7

[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



美しい環境を子どもたちや  
その先の未来へ

事業内容 廃棄物焼却リサイクル事業

会社情報 886-0001 宮崎県小林市東方  
4066番地25

宮交 山之口原バス停徒歩10分

<http://www.k-hokusei.co.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	
1994年	70人	41.3歳	10.5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)	
11.9日	10.2時間	男性: -名	女性: 100.0%

## 募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 <sup>1</sup>			
	新卒者等以外 <sup>2</sup>			
採用者数(うち女性)	新卒者等	0名(0名)	2名(2名)	1名(0名)
	新卒者等以外	2名(1名)	1名(0名)	2名(1名)
離職者数 <sup>3</sup>	新卒者等	0名	1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

社内がアットホームな環境なので皆仲良く仕事をしています。仕事以外でも、旅行やバーベキュー等楽しいイベントがあり、部署の垣根を超えて社員間の交流を深めることができます。環境保護を通して、社会に貢献できるという魅力があります。

### 社長から

当社は、全社員が能力を発揮し、向上し、経験することで一人ひとりが自信をもって活動出来るよう取り組んでいます。社是「一人は皆のため、みんなは一人のため」行動指針「ずるずるな！させるな！見逃すな！」を基にお互いを助け合い、敬意、高め合うことのできる人間関係を築き、社員に楽しい人生を送ってもらうことを目指しています。

### 求める人材像

何事にも一生懸命取り組める方 現状に甘んじることなく、常に成長心を持てる方 共に働く仲間を大切に思い、互いの成長を支え合える方

## 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 あり	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

## 備考・補足情報

社員やその家族が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。職場見学、随時受付けていますのでお気軽にお問合せ下さい。

## 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<sup>4</sup>

## 採用情報

事業所番号:

[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



# (宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿)

資料 3

## くるみん認定企業一覧

認定企業数 33社 (内、6社2回、2社3回認定)

(R2.6月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	医療法人 和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年
2	株式会社 宮崎銀行	金融業、保険業	宮崎市	2011年・2014年・2019年
3	医療法人 久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年
4	国立大学法人 宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年
5	株式会社 丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年
6	宮崎交通 株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年
7	学校法人 南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年
8	株式会社 旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年
9	株式会社 悠 隆	医療、福祉	延岡市	2014年
10	社会福祉法人 宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年
11	医療法人 如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年
12	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年
13	医療法人社団 高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年
14	株式会社 ソラシディア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年
15	株式会社 グローバル・クリーン	清掃業・ビルメンテナンス	日向市	2015年
16	社会福祉法人 愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年
17	医療法人 建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年
18	株式会社 宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年
19	株式会社 フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年
20	社会福祉法人 ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年
21	有限会社 ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年、2020年
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年
23	株式会社 アイネットサポート宮崎	コールセンター業	宮崎市	2018年
24	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年
25	AKMテクノロジー株式会社	技術サービス業	宮崎市	2018年
26	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年
27	丸栄宮崎 株式会社	製造業	宮崎市	2019年
28	医療法人 岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年
29	株式会社 岡崎組	建設業	宮崎市	2019年
30	宮崎センコーアポロ 株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年
31	社会福祉法人 ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年
32	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年
33	えびの電子工業 株式会社	製造業	えびの市	2020年





プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	有限会社 ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年

 <b>くるみん 認定基準</b>	 <b>プラチナくるみん 認定基準</b>
<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</p> <p>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;                  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 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が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。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                  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. 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毎月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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表</li> <li>・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</li> <li>・労働保険料未納</li> <li>・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</li> <li>・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</li> <li>・違法な長時間労働を繰り返す行方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</li> </ul>	<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、育児休業等取得した者が1人以上いること。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                  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「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が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出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。                  &lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                  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 data-bbox="938 1299 1407 1702" style="border: 2px solid green; border-radius: 20px; padding: 10px; background-color: #e0ffe0;"> <p><b>「フルタイムの労働者等」とは</b>                      短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第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 data-bbox="869 1646 1117 1904" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てをサポートしています</p> </div>

令和2年7月末日現在

認定 件数	企 業 名	業 種	所在地 (市町村)	認定年月
1	医療法人 養気会	医療業	小林市	2016年10月
2	医療法人 浩然会 内村病院	医療業	小林市	2017年9月
3	株式会社 都城化製	製造業	都城市	2018年7月
4	株式会社 イーテック	製造業	宮崎市	2018年10月
5	都城北諸地区清掃公社	サービス業	都城市	2018年11月
6	有限会社 サンエク	建設業	宮崎市	2019年8月
7	株式会社 吉見	製造業	日向市	2019年11月
8	社会福祉法人 敬和会	医療業	日南市	2020年1月
9	九州北清株式会社	サービス業	小林市	2020年5月

- ・2015年度認定1件    ・2016年度認定4件    ・2017年度認定1件
- ・2018年度認定4件    ・2019年度認定3件    ・2020年度認定1件

通算14件（うち現在の認定基準維持企業9件）

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！

ご存じですか？  
「ユースエール認定制度」

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。



<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、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。
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。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） 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、平成30年8月10日現在（期間5年以内）：中小企業事業1.16%、国民生活事業1.81%です。 ※ 適用利率は、資金用途、返済期間、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。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html</a>
6	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」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 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ます。



## Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

### 【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 <ul style="list-style-type: none"><li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li><li>・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</li></ul>
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り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きます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

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）