

宮崎労働局発表  
令和7年2月17日

【照会先】

職業安定部長 伊藤 昌史  
(もにす) (ユースエール)  
職業対策課長 橋本 智晴 職業安定課長 矢野 昌字  
地方障害者雇用担当官 野元 靖史 雇用企画係長 阿部 光枝  
(電話) 0985-38-8824 (電話) 0985-38-8823

## もにす・ユースエール認定通知書交付式の開催決定!!

### もにす1社、ユースエール1社の認定企業が誕生!

宮崎労働局（局長 坂根 登）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「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。

もにす認定企業 ・株式会社 丸正フーズ (令和7年1月30日認定)

ユースエール認定企業 ・大平開発 株式会社 (令和6年11月21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。

### もにす・ユースエール認定通知書交付式

【日 時】 令和7年2月25日（火） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎労働局2階 大会議室

(宮崎市橋通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎)

【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いたします。



## ※ 1 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「もにす認定」とは…

厚生労働大臣が障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みなどの優良な中小事業主を認定する制度で、令和2年4月1日から実施しています。

当該取り組みの実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示すること等が可能となります。

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

もにす認定制度の愛称「もにす」は、共に進む（ともにすすむ）という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられました。



## ※ 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 「もにす」認定企業の取組事例  
\* 株式会社 丸正フーズ
- 2 宮崎労働局におけるもにす認定企業名簿
- 3 もにす認定基準（事業所向けリーフレット）
- 4 「ユースエール」認定企業の取組事例  
\* 大平開発 株式会社
- 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（事業主向けリーフレット）
- 7 ユースエール認定基準（求職者向けリーフレット）

業 種：食料品製造業

会社概要：1962年創立  
食肉製品の製造および販売を行っています

所 在 地：宮崎県えびの市大字大河平4633番地

ホームページ：<http://marushofoods.com/>



## 会社のPR情報

当社は1962年の創業以来、「安全でおいしいお肉を届けること」を企業理念として、牛肉、豚肉を専門に扱っています。牛・豚の肥育、と畜、部分肉製造、食肉加工品製造、そして販売までの食肉に関する一貫体制を構築して高い品質と安全性を実現しています。

## 会社からのメッセージ

当社は障害者と一般従業員との区別をしていません。もちろん、障害者の特性をしっかりと把握して業務上の配慮は行っていますが、一般の従業員と区別なく対応しています。これによって、障害者の一人ひとりが当社の従業員である自覚と仕事に対する責任感を持って取り組める環境になっています。全ての従業員が働きやすい魅力的な職場作りを進めて、障害者を含めた定着率を上げていくことを目標としています。



## 障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

### 数的側面

|      |            |                    |
|------|------------|--------------------|
| 雇用状況 | 実雇用率       | 5.56%（2024年6月1日現在） |
|      | 障害者不足数     | 0人                 |
| 定着状況 | 障害者の平均勤続年数 | 障害者の平均勤続年数が19年     |

## 障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

### 質的側面

|        |   |
|--------|---|
| キャリア形成 | <ul style="list-style-type: none"><li>管理職の障害者が在籍しています。</li><li>知的障害者2名対して、勤務態度及び業務スキルの向上を評価し、本人の意向を踏まえ、正社員に登用しています。</li></ul> |
|--------|---|

## 障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

### 体制づくり

|     |  |
|-----|--|
| 組織面 | <ul style="list-style-type: none"><li>障害者活躍推進会議を設置しており、社内各部署の所属長等を集めて四半期ごとに障害者雇用の現状報告、推進等の会議を開催しています。</li><li>障害者が最も多く配置されている部署に障害者職業生活相談員を配置しており、障害者の職業生活全般における相談担当者としています。</li></ul> |
| 人材面 | <ul style="list-style-type: none"><li>全ての部署の役職者を対象として、障害者に対する業務指導や職業生活上の相談支援ノウハウ等の障害者雇用に関する専門的な社内研修を障害者職業生活相談員が講師となって実施しています。</li></ul>  |



## 仕事づくり

### 事業創出

- ・ 2022年度の経常利益が黒字。

## 環境づくり

### 職務環境

- ・ 静かな場所で休憩したい障害者に対して、障害特性を配慮し従来の休憩場所以外の休憩場所を確保し、希望する障害者が利用できるようにしています。

### 働き方

- ・ 定期的な通院がある障害者に対して、時差出勤ができるよう対応しています。
- ・ 就業規則で、時間単位の年次有給休暇制度を整備しています。
- ・ 休職した障害者に対して職場復帰支援プランを作成しており、復職時はプランに沿って短時間勤務から開始しています。

### キャリア形成

- ・ 障害者である社員にも適用される昇給に関する評価基準が、社員全員に共有されています。また、知的障害のある社員に対しては、評価基準の見方等が理解できるよう個別で詳しく説明しています。

### その他の 雇用管理

- ・ 障害者の特性に配慮して、自家用車で通勤する障害者の駐車場を確保しています。
- ・ 就労支援機関と日頃から連携を図っており、定期的な訪問を受け入れています。職場適応上の課題が生じた際に速やかに就労支援機関に相談し、助言をもとに職場環境を改善したことで離職を防いでいます。



# 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (もにす認定制度)事業主一覧

3事業所

令和7年1月30日現在

資料2

| 整理<br>No | 認定日       | 認定企業名           | 郵便番号     | 所在地             | 管轄所 | 産業分類             |
|----------|-----------|-----------------|----------|-----------------|-----|------------------|
| 1        | 2022.3.17 | WASHハウス株式会社     | 880-0831 | 宮崎市新栄町86番地1     | 宮崎  | N,生活関連サービス業, 娯楽業 |
| 2        | 2023.2.28 | 株式会社ダンロップゴルフクラブ | 885-0004 | 都城市都北町3番地       | 都城  | E,製造業            |
| 3        | 2025.1.30 | 株式会社丸正フーズ       | 889-4314 | えびの市大字大河平6433番地 | 小林  | E,製造業            |

# 「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）」をご存じですか

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」とは、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です（2020年4月1日施行）。

## 認定事業主となることのメリット

### ● 認定マークを使用できます

- ・ 自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます。

### ● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

- ・ 厚生労働省と都道府県労働局のウェブサイトに掲載され、社会的認知度を高めることができます。
- ・ 認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。
- ・ 御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります

- ・ 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。
  - ・ 障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。
- 詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

- ・ 地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けられる場合があります。
- 詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください。

など

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、キャラクターの愛称を「もにす」と名付けました。

# 主な障害者雇用優良中小事業主の認定基準

## ①以下の評価基準に基づき、合計20点（特例子会社は35点）以上得ること

※ 取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上をそれぞれ得ること。

## ②法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること

※ 特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度または事業協同組合特例制度を利用している親事業主または事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主または事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

※ 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度または関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

## ③指定就労継続支援A型利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること

※ 法定雇用障害者数が0人の場合でも、対象障害者を1人以上（実人員）雇用していることが必要。

## ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

など

### ■ 評価基準項目一覧

| 大項目                 | 中項目     | 小項目           | 評価基準 | 評価点             | 大項目                      | 中項目                | 小項目                   | 評価基準           | 評価点           |  |
|---------------------|---------|---------------|------|-----------------|--------------------------|--------------------|-----------------------|----------------|---------------|--|
| Ⅰ<br>取組<br>(アウトプット) | 1 体制づくり | ①組織面          | 特に優良 | 2点              | Ⅱ<br>成果<br>(アウトカム)       | 1 数的側面             | ⑪雇用状況                 | 特に優良           | 6点            |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              |                          |                    |                       | 優良             | 4点            |  |
|                     |         | 良             | 2点   | 良               |                          |                    |                       | 2点             |               |  |
|                     |         | ②人材面          | 特に優良 | 2点              |                          |                    | ⑫定着状況                 | 特に優良           | 6点            |  |
|                     | 優良      |               | 1点   | 優良              |                          |                    |                       | 4点             |               |  |
|                     | 良       |               | 2点   | 良               |                          |                    |                       | 2点             |               |  |
|                     | 2 仕事づくり | ③事業創出         | 特に優良 | 2点              |                          | 2 質的側面             | ⑬満足度、<br>ワーク・エンゲージメント | 特に優良           | 6点            |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              |                          |                    |                       | 優良             | 4点            |  |
|                     |         | ④職務選定・創出      | 特に優良 | 2点              |                          |                    |                       | 良              | 2点            |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              |                          |                    | ⑭キャリア形成               | 特に優良           | 6点            |  |
|                     |         | ⑤障害者就労施設等への発注 | 特に優良 | 2点              | 優良                       |                    |                       | 4点             |               |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              | 良                        |                    |                       | 2点             |               |  |
|                     | 3 環境づくり | ⑥職務環境         | 特に優良 | 2点              | <b>成果関係の合格最低点</b>        |                    |                       |                | 6点<br>(満点24点) |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              | Ⅲ<br>情報開示<br>(ディスクロージャー) | 3 取り組み<br>(アウトプット) | ⑮体制・仕事・環境づくり          | 特に優良           | 2点            |  |
|                     |         | 特に優良          | 2点   | 優良              |                          |                    |                       | 1点             |               |  |
|                     |         | ⑦募集・採用        | 特に優良 | 2点              |                          | 2 成果(アウトカム)        | ⑯数的側面                 | 特に優良           | 2点            |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              |                          |                    |                       | 優良             | 1点            |  |
|                     |         | ⑧働き方          | 特に優良 | 2点              | ⑰質的側面                    |                    | 特に優良                  | 2点             |               |  |
|                     |         |               | 優良   | 1点              |                          |                    | 優良                    | 1点             |               |  |
|                     |         | ⑨キャリア形成       | 特に優良 | 2点              | <b>情報開示関係の合格最低点</b>      |                    |                       |                | 2点<br>(満点6点)  |  |
| 優良                  |         |               | 1点   | <b>合計の合格最低点</b> |                          |                    |                       | 20点<br>(満点50点) |               |  |
| ⑩その他の雇用管理           |         | 特に優良          | 2点   |                 |                          |                    |                       |                |               |  |
|                     | 優良      | 1点            |      |                 |                          |                    |                       |                |               |  |
| <b>取り組み関係の合格最低点</b> |         |               |      | 5点<br>(満点20点)   |                          |                    |                       |                |               |  |

このほかにも条件がありますので、詳細は右記の二次元コードから厚生労働省ウェブサイトに掲載している「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度申請マニュアル（事業主向け）」をご覧ください。都道府県労働局または、ハローワークへお問い合わせください。



# 各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－①）

| 中項目        | 小項目  | 評価基準         | 評価方法        | 評価要素  |
|------------|------|--------------|-------------|---|
| 1<br>体制づくり | ①組織面 | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | <p><b>A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 社長等トップ自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している。<sup>注1</sup><br/>注1) トップの発案または決裁の下に決定されており、明文で事業所内に周知されていることが必要。</li> <li>➢ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している。<sup>注2</sup><br/>注2) 社長等トップの発案または決裁の下に障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置しており、当該チーム・会議体等の議論は組織内の全ての取り組みを射程に入れているものが必要。</li> </ul> <p><b>B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 上述の障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている。</li> <li>➢ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員またはその他の支援担当者<sup>注3</sup>に障害者が就いている。<br/>注3) 組織内において、個々の障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援業務を職務として担当している者（他の職務と兼任していることは差し支えない）。</li> </ul> <p><b>C 支援担当者の配置等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）<sup>注4</sup>を配置し、日常的に支援している。<br/>注4) 担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。</li> <li>➢ ジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等を配置または委嘱している。</li> </ul> <p><b>D PDCAサイクルの確立（以下のいずれも満たすこと）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 障害者の活躍推進のための計画<sup>注5</sup>を作成している。<br/>注5) 「障害者の活躍推進のための計画」とは、当該事業主における障害者雇用に関する総合的な計画であり、原則として1年以上のものであることが必要。</li> <li>➢ 当該計画について定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている。</li> </ul> |
|            |      | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |   |
|            | ②人材面 | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | <p><b>E 専門的な外部研修・セミナーの活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 組織に在職中にジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる。</li> <li>➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、障害者雇用に関する外部研修・セミナー<sup>注1</sup>に社員を派遣した。<br/>注1) 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、地方自治体やその他の就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等）が開催する障害者雇用に関する研修会のこと。法律上の義務を満たすために必要な外部研修・セミナーに参加した場合を除く。</li> </ul> <p><b>F 専門的な社内研修の充実</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、障害者雇用に関する専門的な社内研修<sup>注2</sup>を実施した。<br/>注2) 当該事業所内における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員その他の支援担当者を講師とする研修または障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等の職員等）を講師として招いて実施する研修であって、障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援のノウハウ等の向上を目的とするものであること。</li> </ul> <p><b>G 理解促進・啓発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、従業員を対象とした障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等<sup>注3</sup>を実施した。<br/>注3) 障害者雇用への理解促進を目的とするものであって、事業所内で開催する研修・セミナーの他、障害者雇用に関心な先進的事業所や特別支援学校、就労移行支援事業所等への見学会など、実施主体が申請事業主や外部機関であるものも含むものであること。</li> </ul>   |
|            |      | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |   |



該当する評価要素の数によって、  
得点が変わるのでご注意ください！

## 各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－②）

| 中項目        | 小項目              | 評価基準         | 評価方法        | 評価要素   |
|------------|------------------|--------------|-------------|--|
| 2<br>仕事づくり | ③※<br>事業創出       | 特に優良<br>(2点) | 1要素<br>以上該当 | A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字<br>B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上<br>C 過去10年間に、障害者雇用により新事業 <sup>注1</sup> を創出<br>注1) 新たな事業を行うための部署または事業所を設置し、当該部署または事業所に障害者を継続して配置していることが必要  |
|            |                  | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>以上該当 | D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字<br>E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上   |
|            | ④※<br>職務選定・創出    | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>該当   | F 障害特性に配慮した職務を選定・創出<br>➢ 過去3年間に、職務整理票の活用 <sup>注2</sup> や、職場実習の活用等その他の創意工夫により業務を選定した。<br>注2) 一連の職務の過程を分解し、各過程における作業手順を具体的に整理した資料<br>➢ 過去3年間に、職務の創出を目的とした組織内のヒアリングまたはアンケートの実施や、先進的な企業への調査等その他の創意工夫により業務を創出した。<br>➢ 過去3年間に、ハローワークまたは就労支援機関と連携して業務を選定・創出した。    |
|            |                  | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   | G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング<br>➢ 障害者の能力・適性をハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法 <sup>注3</sup> により把握している。<br>➢ ハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法 <sup>注3</sup> により障害者と職務をマッチングしている。<br>注3) ジョブコーチその他の障害者雇用に関する専門家（労務管理、医療、安全衛生、施設整備等の分野における障害者雇用に関した専門家であること。）の活用を含む。 |
|            | ⑤<br>障害者就労施設等の発注 | 特に優良<br>(2点) | 1要素<br>以上該当 | H 障害者就労施設への発注<br>➢ 過去5年間のうち3年以上、年間100万円以上の業務を発注<br>I 在宅就業障害者等への発注<br>➢ 過去5年間のうち3年以上、年間100万円以上の業務を発注  |
|            |                  | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>以上該当 | J 障害者就労施設への発注<br>➢ 過去3年間のうち1年以上、年間100万円以上の業務を発注<br>K 在宅就業障害者等への発注<br>➢ 過去3年間のうち1年以上、年間100万円以上の業務を発注  |

※申請事業主が特例子会社である場合には、当該特例子会社における取り組みのみが評価対象となることに注意が必要です。

| 中項目        | 小項目       | 評価基準         | 評価方法        | 評価要素  |
|------------|-----------|--------------|-------------|---|
| 3<br>環境づくり | ⑥<br>職務環境 | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備<br>➢ 障害者雇用のために作業施設、作業設備または福利厚生施設を整備している <sup>注1</sup> 。<br>注1) 作業施設、作業設備または福利厚生施設の利用者は必ずしも障害者に限定されている必要はないが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要がある。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含む。<br>➢ 障害者のための就労支援機器を導入している。<br>➢ 事業所内のレイアウト <sup>注2</sup> を障害特性に配慮して工夫している。<br>注2) 事業所内のレイアウトの工夫とは、机や什器等の配置をバリアフリー対応とする等の対応。<br>B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 <sup>注3</sup><br>注3) 例えば、作業過程における部品や工具の位置を分かりやすく誘導する、いわゆる「治具（じぐ）」を用いた作業手順の簡素化や、作業手順を写真付きのパネルで解説する等の障害特性に配慮したものであること。<br>C その他の健康管理・福利厚生<br>➢ 医療従事者または機関等と連携して、健康管理を目的とした個人面談・健康相談、その他の保健指導等 <sup>注4</sup> を実施している。<br>注4) 例えば、日々の食事や睡眠等に係る助言や主治医との連携を前提とした服薬管理等を含む。<br>➢ 事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等または事業所外における余暇活動の充実に資する取り組み等 <sup>注5</sup> により、障害者の働く意欲の充実に図っている。<br>注5) 例えば、パラスポーツ大会への参加に係る有給休暇の付与や参加費用の助成等を含む。 |
|            |           | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |   |

# 各評価基準における評価要素（I 取組関係 - ③）

| 中項目        | 小項目        | 評価基準         | 評価方法        | 評価要素   |  |
|------------|------------|--------------|-------------|--|--|
| 3<br>環境づくり | ⑦ 募集・採用    | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | <p>D 障害者の職場実習生の受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れている。職場実習の実施日数は問わないが、実習期間中における障害者の職務指導および相談支援に従事する担当者を配置している。</li> </ul> <p>E 障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学・ヒアリングの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関する先進的な他企業等を訪問し、障害者雇用の取り組みを見学またはヒアリングをした<sup>注6</sup>。</li> </ul> <p>注6) 見学またはヒアリングは、当該他企業等における障害者雇用への取り組み等の把握を目的としたものであること。また、見学・ヒアリング対象は障害者を雇用している企業に限定されず、就労支援機関も含む。加えて、申請事業主が実施するもののほか、外部機関が実施主体である見学会等に参加するものも含む。</p> <p>F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取り組みについて、他企業の見学を受け入れた。</li> </ul> <p>G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導等を実施した。<sup>注7</sup></li> </ul> <p>注7) 人事労務や医療等の他分野のセミナーにおける議題の一つとして障害者雇用に係る議題が設定された場合に、当該議題における講師を派遣した場合も含む。</p> |  |
|            |            | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |  |  |
|            | ⑧ 働き方      | 特に優良<br>(2点) | 4要素<br>以上該当 | <p>H テレワーク制度</p> <p>I フレックスタイム制度</p> <p>J 時差出勤制度</p> <p>K 短時間勤務制度</p> <p>L 時間単位の年次有給休暇制度</p> <p>M 傷病休暇または病気休暇制度</p> <p>N その他（障害特性に配慮した制度・仕組み）</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者が適用される規定を整備のみ ⇒ 1/2要素</li> <li>過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素</li> <li>障害者が適用される規定を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素</li> </ul> |
|            |            | 優良<br>(1点)   | 2~3<br>要素該当 | <p>O 治療と仕事の両立支援プランや職場復帰プランの策定・実施</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある。</li> <li>過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある。</li> </ul>   |
|            | ⑨ キャリア形成   | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | <p>P キャリアプラン（支援計画）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている。</li> </ul> <p>Q 教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で障害者の利用実績がある。</li> </ul> <p>R 人事・給与制度の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価および賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている。</li> </ul>   |  |
|            |            | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |  |  |
|            | ⑩ その他の雇用管理 | 特に優良<br>(2点) | 2要素<br>以上該当 | <p>S 障害者の業務管理等のための日報の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者一人一人の日報を作成し、業務管理または体調把握を行っている。</li> </ul> <p>T 職場介助者または手話通訳・要約筆記担当者の手配</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間に、職場介助者または手話通訳・要約筆記等担当者を手配した実績がある。</li> </ul> <p>U 障害特性に応じた通勤配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間に、通勤に便利な住宅の賃借や寮の整備、通勤手当や住宅手当の支給、通勤のための駐車場の賃借または駐車場に係る手当を支給した、または通勤用自動車、バスの手配もしくは通勤援助者の手配を行った実績がある。</li> </ul> <p>V 職場定着のための外部連携・社会資源活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過去3年間に、障害者の職場定着のために就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れていたり、職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう、平時より連携できる関係を構築している。</li> </ul>  |  |
|            |            | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当   |  |  |



I 取組関係-①～③で5点以上が必要です。

## 各評価基準における評価要素（Ⅱ 成果関係－①）

| 中項目       | 小項目             | 評価基準         | 評価方法    | 評価要素   |
|-----------|-----------------|--------------|---------|--|
| 1<br>数的側面 | ⑪<br>雇用状況<br>※1 | 特に優良<br>(6点) | 1要素以上該当 | A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上<br>B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上   |
|           |                 | 優良<br>(4点)   | 1要素以上該当 | C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上<br>D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ  |
|           |                 | 良<br>(2点)    | 1要素該当   | E 実雇用率が法定雇用率以上<br>F 過去3年間障害者不足数ゼロ  |
|           | ⑫<br>定着状況<br>※2 | 特に優良<br>(6点) | 2要素該当   | G 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上<br>H 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上  |
|           |                 | 優良<br>(4点)   | 1要素該当   | I 社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、または勤続年数が5年以上の障害者が半数以上）<br>J 障害者の平均勤続年数が10年以上、または勤続年数が10年以上の障害者が半数以上 |
|           |                 | 良<br>(2点)    | 1要素以上該当 | K 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上<br>L 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上<br>M 障害者の平均勤続年数が5年以上、または勤続年数が5年以上の障害者が半数以上               |

※1) 特例子会社、関係会社および関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価すること。

※2) 勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算するものであり、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外であること。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

## 各評価基準における評価要素（Ⅱ 成果関係－②）

| 中項目       | 小項目                      | 評価基準         | 評価方法    | 評価要素   |
|-----------|--------------------------|--------------|---------|--|
| 2<br>質的側面 | ワーク・エンゲージメント ※3<br>⑬満足度、 | 特に優良<br>(6点) | 1要素該当   | A 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要。以下同じ。）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上  |
|           |                          | 優良<br>(4点)   | 1要素該当   | B 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上   |
|           |                          | 良<br>(2点)    | 1要素該当   | C 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上  |
|           | ⑭キャリア形成                  | 特に優良<br>(6点) | 2要素以上該当 | D 人事に関する処遇が特に優良 ⇒ 2要素<br>➢ 管理職の障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる。<br>E 賃金に関する処遇が特に優良<br>➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、またはその半数が最低賃金より2割以上高い<br>➢ 雇用している障害者の平均年収が3年間で1割以上上昇<br>F その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）に関する実績がある<br>➢ 過去3年間により高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転換した、または短時間勤務からフルタイムに転換した等、いずれかの措置を実施した障害者一人以上在籍すること |
|           |                          | 優良<br>(4点)   | 2要素以上該当 | G 人事に関する処遇が優良 ⇒ 2要素<br>➢ 管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる<br>H 賃金に関する処遇が優良<br>➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、またはその半数が最低賃金より1割以上高い。<br>➢ 雇用している障害者の平均年収が3年間で5分以上上昇<br>I その他のキャリア形成に関する実績がある（上記Fと同じ。）  |
|           |                          | 良<br>(2点)    | 2要素以上該当 | J 人事に関する処遇が良<br>➢ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる<br>K 賃金に関する処遇が良<br>➢ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、またはその半数が最低賃金より1割以上高い<br>➢ 雇用している障害者の平均年収が3年間で1分以上上昇<br>L その他のキャリア形成に関する実績がある（上記Fと同じ。）  |

※3)

- ・仕事に関する満足度に係る設問は「仕事に満足しているか。」、ワーク・エンゲージメントに係る設問は「仕事にやりがいを感じているか。」「いきいきと働いているか。」等が考えられる。また、関連する設問が複数ある場合は、回答の平均値を求めること。
- ・調査は毎年1回以上実施する必要がある。調査の間隔は、少なくとも1か月以上とっていること。
- ・「肯定的な回答」とは、基本的には選択肢のうち50%より上位のものを指す。例えば、3段階評価であれば上位1つ、4段階評価であれば上位2つ、5段階評価であれば上位2つとなるが、選択肢の内容によっては個別に判断する。
- ・知的障害者の場合は家族または支援機関の支援者の代筆を認める（上司・同僚の代筆は不可。）



Ⅱ 成果関係－①～②で6点以上が必要です。

## 各評価基準における評価要素（Ⅲ情報開示関係）

| 中項目                | 小項目                  | 評価基準         | 評価方法      | 評価要素  |
|--------------------|----------------------|--------------|-----------|---|
| 1<br>取組<br>(アウト)   | ⑮<br>体制・仕事<br>・環境づくり | 特に優良<br>(2点) | 1要素<br>該当 | A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新） |
|                    |                      | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当 | B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可  |
| 2<br>成果<br>(アウトカム) | ⑯<br>数的側面            | 特に優良<br>(2点) | 1要素<br>該当 | A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新） |
|                    |                      | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当 | B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可  |
|                    | ⑰<br>質的側面            | 特に優良<br>(2点) | 1要素<br>該当 | C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新） |
|                    |                      | 優良<br>(1点)   | 1要素<br>該当 | D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可  |

※ 厚生労働省・労働局ウェブサイトへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局が個別に調整します。



Ⅲ情報公開関係で2点以上が必要です。

また、Ⅰ取組関係・Ⅱ成果関係・Ⅲ情報公開関係の合計で20点以上で認定となります。

## もにす認定事業主になるまでの流れ

### ① 申請書の作成

ウェブサイトから申請書類をダウンロードし、申請マニュアル（事業主向け）を参考に、申請書を作成します。

ハローワークにて書類作成のお手伝いをしますので、ご安心ください。

### ② 書面審査

作成した申請書類を、管轄の都道府県労働局もしくはハローワークに提出してください。認定基準をすべて満たしているか審査します。

なお、審査には3か月ほどお時間がかかります。

### ③ 実地確認

書面審査の後、認定に係る審査を確実なものとするため、ハローワーク等が実施確認をします。

### ④ 申請内容の補正

書面審査および実施確認の結果、申請書類の内容に不足や不備等がある場合には、補正を指示する場合があります。

### ⑤ 認定

認定後は、障害者雇用状況を毎年労働局が確認します。

また、認定申請内容の更新情報を一部報告いただく場合があります（誓約した場合には限りません）。

申請書類については、右記の二次元コード（再掲）の厚生労働省ウェブサイト下部に掲載しています。





土木業界の常識に囚われず、新しいことを積極的に取り入れていく

事業内容 特定建設業

会社情報 889-3532 宮崎県串間市大字大平3291番地

交通手段 ・串間駅より車で16分

## 会社概要

| 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 |            |
|-------|------|-------|-------|-------------|------------|
| 1965年 | 11人  | 44.5歳 | 8.2年  | (役員) 50.0%  | (管理職) 0.0% |

## 雇用管理の状況

| 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) |            |
|-------------|------------|-------------------|------------|
| 11.2日       | 1.9時間      | 男性: 0名            | 女性: 100.0% |

## 採用・定着状況

|                   |                     | 2023年度 | 2022年度 | 2021年度 |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| 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                | 2名(0名) | 1名(0名) | 0名(0名) |
|                   | 新卒者等以外              | 0名(0名) | 0名(0名) | 0名(0名) |
| 離職者数 <sup>3</sup> | 新卒者等                | 0名     | 0名     | 0名     |
|                   | 新卒者等以外              | 0名     | 0名     | 0名     |

## 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   | なし     | なし       |

## 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>

## 備考・補足情報

## 会社HP

### 会社からのメッセージ

#### 先輩社員から

資格や免許の取得を会社が全力でサポートしてくれます。会社内の雰囲気もとても良く、先輩方が優しく、いろいろと教えてくれるのでとても楽しく働いています。建設業の高い技術を身に付け、一緒にレベルアップし地域に愛される会社を作っていきましょう。

#### 社長から

当社は創業以来、地域の人に必要とされる会社、地域の人の暮らしを守る会社、社員が誇れる会社を目標とし、地域密着型総合建設業として尽力してまいりました。近年の地震、豪雨等の自然災害に迅速に対応し、住民の安全、安心な生活環境を守るインフラ整備を行っています。また、次代を担う若者達に、様々な分野の知識と技術を習得させ、建設業の3K(給料、休暇、希望)を実現するための働き方改革を積極的に取り組んでいます。

#### 求める人材像

・向上心があり常にスキルアップができる人・何事にも一生懸命取り組める人・自ら考え、行動できる人

## 採用情報

事業所番号: 4505-90128-5

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



# ユースエール認定企業一覧



資料5

17事業所

令和6年11月21日現在

| 整理No | 認定日        | 認定企業名            | 郵便番号     | 所在地                 | 管轄所 | 産業分類                 |
|------|------------|------------------|----------|---------------------|-----|----------------------|
| 1    | 2016.10.25 | 医療法人養気会 池井病院     | 886-0007 | 小林市真方87番地           | 小林  | P. 医療・福祉             |
| 2    | 2017.9.4   | 医療法人浩然会 内村病院     | 886-0002 | 小林市水流迫852番地1        | 小林  | P. 医療・福祉             |
| 3    | 2018.10.5  | 株式会社イーテック        | 880-0303 | 宮崎市佐土原町東上那珂11954番地3 | 宮崎  | E. 製造業               |
| 4    | 2018.11.5  | 株式会社 都城北諸地区清掃公社  | 885-0006 | 都城市吉尾町2159番地        | 都城  | R. サービス業(他に分類されないもの) |
| 5    | 2020.9.23  | 株式会社ジャストエンジニアリング | 880-2224 | 宮崎市高岡町飯田494番地       | 宮崎  | L. 学術研究, 専門・技術サービス業  |
| 6    | 2020.10.27 | 社会福祉法人 常陽社会福祉事業団 | 885-0092 | 都城市南横市町4000番地       | 都城  | P. 医療・福祉             |
| 7    | 2021.8.3   | 医療法人一誠会 都城新生病院   | 885-0093 | 都城市志比田町3782番地       | 都城  | P. 医療・福祉             |
| 8    | 2021.10.5  | 株式会社 白浜測量設計      | 880-0917 | 宮崎市城ヶ崎2丁目6番地3       | 宮崎  | L. 学術研究, 専門・技術サービス業  |
| 9    | 2022.9.30  | 有限会社サンエク         | 880-2215 | 宮崎市高岡町高浜331番地2      | 宮崎  | D. 建設業               |
| 10   | 2022.10.13 | 富岡建設株式会社         | 887-0033 | 日南市大字平山2292番地4      | 日南  | D. 建設業               |
| 11   | 2023.4.6   | 株式会社高山建設         | 889-4411 | 西諸県郡高原町大字広原152番地    | 小林  | D. 建設業               |
| 12   | 2023.7.25  | 九州北清株式会社         | 886-0006 | 小林市北西方1084-1        | 小林  | R. サービス業(他に分類されないもの) |
| 13   | 2024.3.22  | 倉本鐵工株式会社         | 883-0062 | 日向市大字日知屋17305番地     | 日向  | E. 製造業               |
| 14   | 2024.5.10  | 株式会社宮崎オーバル       | 885-1202 | 都城市高城町穂満坊518-16     | 都城  | E. 製造業               |
| 15   | 2024.8.1   | A's社会保険労務士法人     | 880-0916 | 宮崎市大字恒久5243-6       | 宮崎  | L. 学術研究, 専門・技術サービス業  |
| 16   | 2024.10.18 | 木村産業株式会社         | 882-0063 | 延岡市古川町82-1          | 延岡  | D. 建設業               |
| 17   | 2024.11.21 | 大平開発株式会社         | 889-3532 | 串間市大字大平3291番地       | 日南  | D. 建設業               |

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

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 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。



&lt;認定マーク&gt;

## 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）において実施している「働き方改革推進支援資金」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。<br>※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のURLをご覧ください。<br><a href="https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html">https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html</a><br>※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。<br><a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html</a> |
| 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。<br>※ 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※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> 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※ <sup>3</sup>                  |
|    |  | ・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※ <sup>4</sup> |
|    |  | ・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※ <sup>5</sup>    |
| 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※ <sup>6</sup>              |   |
| 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※ <sup>7</sup>                   |   |
| 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。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、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）

# 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、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であると厚生労働大臣が認定した企業です。



<認定マーク>

## <認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が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ゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均 など  
\*その他詳しい認定基準については裏面を参照してください。

**Q 「ユースエール認定企業」を調べるにはどのような方法がありますか？**

**A 「若者雇用促進総合サイト」があります！**

厚生労働省が運営する「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をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

若者雇用促進総合サイト

検索



## ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

|    |   |
|----|---|
| 1  | 学卒求人など、若者対象の正社員※1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5つの要件を全て満たしていること<br><ul style="list-style-type: none"> <li>① 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>② 直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下※2</li> <li>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</li> <li>④ 前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上※3</li> <li>⑤ 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</li> </ul> |
| 4  | 右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること<br><ul style="list-style-type: none"> <li>① 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>② 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・社内検定などの制度の有無とその内容</li> <li>③ 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って認定を辞退していないこと   |
| 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  |
| 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 | 雇用関係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 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ます。

※2 直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※3 有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

### 【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



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。