

宮崎労働局発表
令和8年10月2日

【照会先】

(くるみん)

雇用環境・均等室

室長 橋本 智晴

監理官 蔭山 昌孝

室長補佐 田子山 利博

(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 向田 俊哉

職業安定課長 東郷 ますえ

(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3社、ユースエール3社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）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
 - ・株式会社 日向製錬所 (令和8年6月26日認定)
※製造業で日向市初のくるみん認定企業
 - ・株式会社 旭道路 (令和8年7月27日認定)
 - ・宮崎瓦斯 株式会社 (令和8年7月27日認定)
※電気・ガス・熱供給・水道業で県内初のくるみん認定企業
- ◆ユースエール認定企業
 - ・株式会社 盛武組 (令和8年6月16日認定)
 - ・八作建設 株式会社 (令和8年6月17日認定)
 - ・株式会社 松澤組 (令和8年6月17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8年10月21日（水） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎合同庁舎2階 大会議室

(宮崎市橘通東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 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「プラス認定」とは…

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う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、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組むにあたって「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。

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（くるみん認定・トライくるみん認定）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。

また、くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の基準を満たした場合、申請により優良な「子育てサポート企業」として、プラチナくるみん認定を受けることができます。

その他、くるみん、トライくるみん又はプラチナくるみの認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たした場合申請によりプラス認定を受けることができます。



※ 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…

「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、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認める制度です。

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、求職中の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」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 日向製錬所
 - (2) 株式会社 旭道路
 - (3) 宮崎瓦斯 株式会社
- 2 「ユースエール」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 盛武組
 - (2) 八作建設 株式会社
 - (3) 株式会社 松澤組
- 3 宮崎労働局におけるくるみん認定企業一覧
- 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一覧
- 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）

株式会社 日向製錬所

- 所在地：宮崎県日向市
- 事業内容：製造業
- 代表者：代表取締役社長 遠藤 修司
- 労働者数：143名（男性136名、女性7名）
※令和8年5月時点
- 認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 年間総実労働時間が2,200時間を超える社員をゼロにする。
 - ② 社員の子供や配偶者が、社員の働いているところを実際に見ることができる「家族会社見学会」を実施する。

2 目標に対する取組結果

- ① 所属長からの個別の呼びかけにより、年間総実労働時間が2,200時間超の社員はゼロとなり、時間外労働の削減と有給休暇取得率の向上が見られた。
- ② 家族会社見学会を実施し、社員とその家族に会社への理解を深める機会を提供。相互の結びつきが強化され、アンケート結果を踏まえ、今後の充実を図る。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- ＜男性＞ 配偶者が出産した男性労働者 15名
育児目的休暇制度利用者 14名
うち育児休業取得者 1名（育児休業＋育児目的休暇取得率 93%）
- ＜女性＞ 令和元年～令和7年について（労働者300人以下の特例要件）
出産した女性労働者 2名
育児休業取得者 2名（育児休業取得率 100%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 所定外労働の削減のための措置
 - ① フレックスタイム制度の活用を実施。
- (2) 年次有給休暇の取得促進のための措置
 - ① 毎月、労働時間や有給休暇取得状況を確認し、取得率の低い社員に対して、個別面談や取得推奨を実施。

株式会社 旭道路

- 所在地：宮崎県日向市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 木下 裕介
- 労働者数：24名（男性17名、女性7名）
※令和8年6月時点
- 認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和5年10月1日～令和7年12月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 小学校3年生修了まで取得可能な育児目的休暇制度を導入し、取得を促進する

2 目標に対する取組結果

- ① 各部署の課題を検討の上、制度導入。制度にかかる説明文を作成・回覧し、周知を図った結果、学校行事や送迎等で活用されている。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 1名（労働者が300人以下の特例要件を満たす）
- <女性> 出産した女性労働者 1名
- 育児休業取得者 2名（育児休業取得率200%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 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整備
 - ① 配偶者の出産時の対応や子供の行事（参観日等）への参加のための育児目的休暇制度導入を行った。

宮崎瓦斯 株式会社

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：ガス事業
- 代表者：代表取締役 須崎 孝一
- 労働者数：153名（男性119名、女性34名）
※令和8年6月時点
- 認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和6年3月1日～令和8年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 計画期間内において、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者について「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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」のいずれかを講じる。

2 目標に対する取組結果

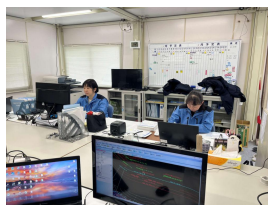
- ① 企画委員会で制度導入を協議し、所定労働時間の短縮措置について、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者に拡大。また、チラシを作成し全社員へ周知。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- ＜男性＞ 配偶者が出産した男性労働者 9名
育児休業取得者 8名（育児休業取得率 88%）
- ＜女性＞ 出産した女性労働者 2名
育児休業取得者 2名（育児休業取得率 100%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
全労働者に向けて teams にて、年6日以上を取得を呼び掛けている。



確かな技術と信頼で、この街の新しい風景を創造する。

事業内容 公共インフラと言われる、市民生活の向上と経済の発展に必要な公共施設である道路、橋梁、下水道などの社会的経済基盤の建設を行っています。

会社情報 889-0102 宮崎県延岡市北川町長井3914

交通手段 道の駅はゆまから車で約4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	
1958 年	18 人	52.7 歳	15.3 年	(役員) 0.3 %	(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)	
13.3 日	0.9 時間	男性: 1 名	女性: 0.0 %

○採用・定着状況

		2024年度	2023年度	2022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)	0 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 ^{※3}	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	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

・資格取得にかかる費用は全額会社負担で、資格手当あり・主に若手をサポートする「絆会議」の実施

採用情報

事業所番号: 4502-3946-8

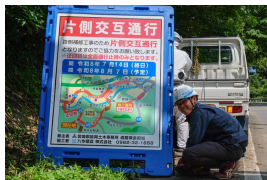
ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※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 7

※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



私達と一緒に八作建設株式会社の未来を築いていきましょう。

事業内容 国土交通省、宮崎県、県内市町村の公共土木工事、J R九州等の民間工事。

会社情報 882-0881 宮崎県延岡市三須町1 1 2 3 - 3

交通手段 JR延岡南駅より車で1 0 分

会社HP <https://yahagi-const.co.jp/>

○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	
1971 年	26 人	50.0 歳	19.0 年	(役員) 75.0 %	(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)	
15.4 日	10.7 時間	男性: 1 名	女性: 0.0 %

○採用・定着状況

		2025年度	2024年度	2023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)	3 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 ^{※3}	新卒者等	0 名	1 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	あり	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	なし

非正規雇用の職場情報^{※4}

非正規雇用労働者なし。有給休暇取得率が高く、休暇の取りやすい環境。

備考・補足情報

社内の雰囲気や職場環境も良く、『働き方改革』により週休2日制を採用しています。創立40年を越えて更なる飛躍を目指し、その一翼を担う人材を募集しています。

採用情報

事業所番号: 4502-5006-6

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生、及び新規学校卒業生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 0

※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



県内格付け特Aクラスの安定企業。
。来年創業100周年。

事業内容 公共土木工事（道路・橋・河川などの土木工事・インフラ整備および維持管理、災害復旧工事）

会社情報 889-0614 宮崎県東臼杵郡門川町上町4丁目33番地

交通手段 日豊本線門川駅から車5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	
1950 年	27 人	47.5 歳	11.0 年	(役員) 0.3 %	(管理職) - %

○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）	
13.2 日	4.1 時間	男性: 0 名	女性: 100.0 %

○採用・定着状況

		2025年度	2024年度	2023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）	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）
	新卒者等以外	1 名（ 1 名）	0 名（ 0 名）	6 名（ 3 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	3 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	あり	あり	あり

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}

パート・有期雇用あり。正社員登用制度や各種手当も整備しています。

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 4503-115020-3

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。

会社からのメッセージ

先輩社員から

現場での仕事は大変なこともあります。その分やりがいを感じられる仕事です。最初は分からないことも多いと思いますが、先輩が丁寧にサポートしてくれるので安心して取り組みます。現場ではチームで協力しながら仕事を進めるため、仲間と達成感を共有できるのも魅力です。資格取得や技術向上のサポートも充実しており、自分の成長を実感できる環境が整っています。これから入社される方も一緒に成長していけることを楽しみにしています。

社長から

当社は、地域のインフラを支える建設会社として、人々の暮らしに欠かせない仕事に取り組んでいます。地元が必要とされる続ける会社を目指し、チームワークを大切にしながら技術力の向上に努めています。未経験からでも基礎から学べる環境を整えて、一人ひとりが着実に成長できるよう支えています。また、女性として経営に携わる中で、多様な視点を大切にし、誰もが活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

求める人材像

チームワークを大切にし、仲間と支え合いながら仕事ができる方・未経験からでも基礎を学び、着実に成長していきたい方・素直に学び、前向きに取り組める方・地域に必要とされる仕事に誇りを持てる方

※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生、及び新規学校卒業生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 0

※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



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 74 社

(R8年8月末時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年	プラス認定年
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 2023年・2026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	株式会社九州千雅	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	社会医療法人如月会	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	株式会社ソラシドエア	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	サービス業(他に分類されないもの)	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	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年	
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年	
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年	
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年	
27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年	
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年	
29	宮崎センコーアポロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年・2022年	
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年	
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年・2024年	
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年・2023年	2023年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年	
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年	
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり歯科	医療、福祉	宮崎市	2020年	
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年・2026年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年・2026年	
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年	
39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年	
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年	
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年	
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年	
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年	
44	社会福祉法人えびの朋友会	医療、福祉	えびの市	2021年・2023年	
45	株式会社M J C	情報通信業	宮崎市	2022年	
46	社会福祉法人信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年	

47	社会福祉法人豊の里	医療、福祉	都城市	2022年	
48	BTV株式会社	情報通信業	都城市	2022年	
49	株式会社宮崎ヒューマンサービス	サービス業（他に分類されないもの）	都城市	2022年	
50	株式会社木場組	建設業	都城市	2022年	
51	ホームライフ・トーフク株式会社	生活関連サービス業、娯楽業	延岡市	2023年	
52	株式会社ニチワ	製造業	日南市	2023年	
53	株式会社スズキ自販宮崎	卸売業、小売業	宮崎市	2023年	
54	大平開発株式会社	建設業	串間市	2023年	
55	富岡建設株式会社	建設業	日南市	2023年	
56	株式会社南九州みかど	建設業	宮崎市	2024年	
57	旭有機材株式会社	製造業	延岡市	2024年	
58	有限会社サンエク	建設業	宮崎市	2024年	
59	株式会社宮崎太陽銀行	金融業、保険業	宮崎市	2024年	
60	株式会社桜木組	建設業	都城市	2024年	
61	株式会社デンサン	情報通信業	宮崎市	2024年	
62	ミネベアアクセスソリューションズ株式会社	製造業	宮崎市	2024年	
63	株式会社ジェイエイフーズみやざき	製造業	西都市	2025年	
64	株式会社サンライズネットワークス	卸売業、小売業	宮崎市	2025年	
65	株式会社イト	製造業	宮崎市	2025年	
66	大淀開発株式会社	建設業	都城市	2025年	
67	医療法人一誠会 都城新生病院	医療、福祉	都城市	2025年	
68	富士フィルムワコーケミカル株式会社	製造業	宮崎市	2025年	
69	株式会社河北	建設業	児湯郡都農町	2025年	
70	株式会社晃和コンサルタント	学術研究、専門・技術サービス業	宮崎市	2026年	
71	宮崎中央青果株式会社	卸売業、小売業	宮崎市	2026年	
72	株式会社日向製錬所	製造業	日向市	2026年	
73	株式会社旭道路	建設業	日向市	2026年	
74	宮崎瓦斯株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	宮崎市	2026年	



認定企業数 2 社

プラチナくるみん認定企業一覧

(R8年8月末時点)



認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2020年	
2	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2024年	

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 1 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
改善すべき事情の分析
- 2 行動計画の策定・変更
- 3 外部への公表・社内周知の届出
- 4 都道府県労働局への届出
- 5 計画の実施・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況^(※1)、労働時間の状況^(※2)を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられています。**

(※1) 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

(※2) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者においては、健康管理時間）

PDCA サイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定
(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん)

2 認定基準（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2～3 でご確認ください。

共通

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等をすることができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	--

認定種類別

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん くるみん プラチナくるみん	45 時間未満 → 30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
---	-----------------------------	--

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者 を対象とした取組
----------	-------------------------------------



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん（旧基準達成） 	新しいトライくるみん（新基準達成） ※新たなマークには認定年の後ろに「（2025年度基準）」と記載されます。 	くるみん（旧基準達成） 	新しいくるみん（新基準達成） ※新たなマークには認定年の後ろに「（2025年度基準）」と記載されます。 
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行動計画を策定したこと。 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。			
5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>10%以上</u> （旧基準：7%以上）であること。 （２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <u>20%以上</u> （旧基準：15%以上）であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。 （１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 （２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <u>50%以上</u> （旧基準：20%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	
……＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞…… 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。 ① 計画期間内に、 <u>子の看護等休暇</u> （旧基準：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、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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、男性の育児休業等取得率が <u>10%以上</u> （旧基準：7%以上）であること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。		……＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞…… 計画期間内に、 <u>子の看護等休暇</u> （旧基準：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）、かつ、当該男性労働者の数を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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、かつ、当該男性労働者の数を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 ③ 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、男性の育児休業等取得率が <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。	
6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であること。 ……＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞…… 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、 <u>当該女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であれば基準6を満たす。		6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 ……＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞…… 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、 <u>当該女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していれば基準6を満たす。	
（旧基準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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 ※廃止			
7（旧基準8.）計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。 （１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月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。		7（旧基準8.）計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。 （１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 <u>30時間未満</u> （旧基準：45時間未満）であること。 （２） <u>フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。（新設）</u> （３）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。 （旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記（１）の旧基準と（３）のいずれも満たしていること。）	
8（旧基準9.）次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> （旧基準：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			
9（旧基準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。			

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **70%以上** (旧基準：50%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。

① 計画期間内に、子の看護等休暇 (旧基準：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、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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、男性の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、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、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準9を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

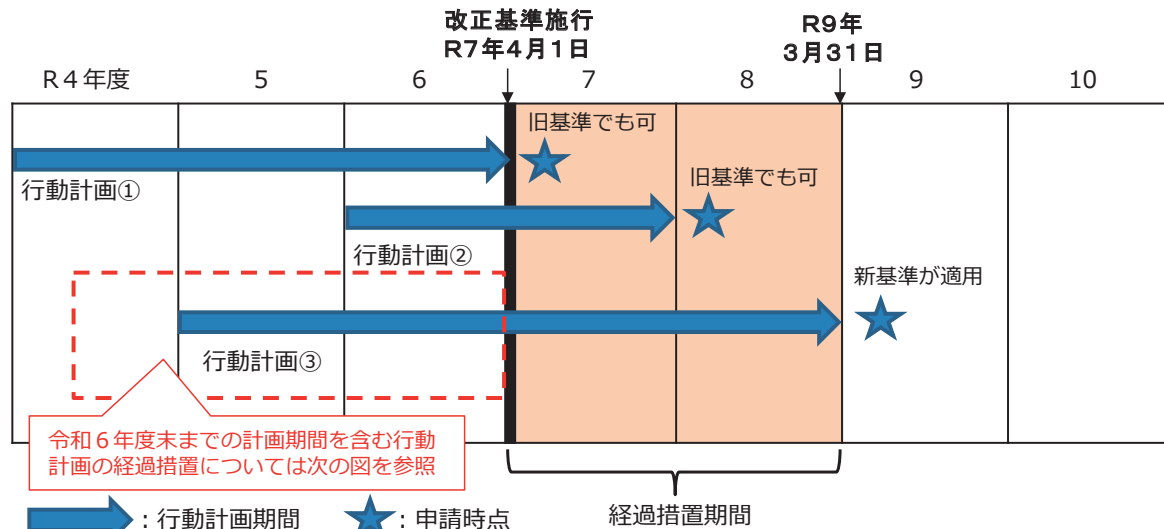
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）

R4年度	5	6	7	8	9	10
					申請	
	対象者15人 取得者2人	対象者10人 取得者2人	対象者10人 取得者4人	対象者20人 取得者6人	★	

令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（（株）日本政策金融公庫）

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和8年2月作成 リフレットNO.2



ユースエール認定企業一覧



37事業所

令和8年7月16日現在

整理 No	認定日	認定企業名	事業所番号	郵便番号	所在地	管轄所	産業分類
1	2016(H28).10.25	医療法人養気会 池井病院	4507-4677-9	886-0007	小林市真方87番地	小林	P. 医療・福祉
2	2017(H29).9.4	医療法人浩然会 内村病院	4507-4717-4	886-0002	小林市水流迫852番地1	小林	P. 医療・福祉
3	2018(H30).10.5	株式会社イーテック	4501-208947-3	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(H30).11.5	株式会社 都城北諸地区清掃公社	4504-2488-4	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(R2).9.23	株式会社ジャストエンジニアリング	4501-207887-5	880-2224	宮崎市高岡町飯田1丁目8-11	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術 サービス業
6	2020(R2).10.27	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	4504-2510-2	885-0092	都城市南横市町4000番地	都城	P. 医療・福祉
7	2021(R3).10.5	株式会社 白浜測量設計	4501-5617-2	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
8	2022(R4).9.30	有限会社サンエク	4501-614123-2	880-2215	宮崎市高岡町高浜331番地2	宮崎	D. 建設業
9	2022(R4).10.13	富岡建設株式会社	4505-3609-2	887-0033	日南市大字平山2292番地4	日南	D. 建設業
10	2023(R5).4.6	株式会社高山建設	4507-5395-1	889-4411	西諸県郡高原町大字広原152番地	小林	D. 建設業
11	2023(R5).7.25	九州北清株式会社	4507-201355-7	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)
12	2024(R6).3.22	倉本鐵工株式会社	4503-6074-1	883-0062	日向市大字日知屋17305番地	日向	E. 製造業
13	2024(R6).8.1	A's社会保険労務士法人	4501-619004-5	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
14	2024(R6).10.18	木村産業株式会社	4502-3049-2	882-0063	延岡市古川町82-1	延岡	D. 建設業
15	2024(R6).11.21	大平開発株式会社	4505-90128-5	889-3532	串間市大字大平3291番地	日南	D. 建設業
16	2025(R7).2.17	湯川建設株式会社	4502-3720-4	882-0034	延岡市昭和町3-2014	延岡	D. 建設業
17	2025(R7).4.2	株式会社竹井建設	4505-3937-8	889-3202	日南市南郷町中村甲400番地	日南	D. 建設業
18	2025(R7).6.26	龍南建設株式会社	4501-918-0	880-0921	宮崎市大字本郷南方1857番地3	宮崎	D. 建設業
19	2025(R7).6.26	株式会社竹尾組	4502-106103-5	882-1621	西臼杵郡高千穂町大字岩戸692番地の イ	延岡	D. 建設業
20	2025(R7).6.30	永野建設株式会社	4505-4276-1	889-2511	日南市大字酒谷乙10322	日南	D. 建設業
21	2025(R7).7.17	九州建設工業株式会社	4501-922643-7	880-0936	宮崎市天満2丁目6-13	宮崎	D. 建設業
22	2025(R7).8.6	段建設工業株式会社	4504-3646-5	889-4601	都城市山田町山田9380	都城	D. 建設業
23	2025(R7).8.7	上田工業株式会社	4502-2759-3	882-0837	延岡市古城町5丁目46番地	延岡	D. 建設業
24	2025(R7).8.27	株式会社志多組	4501-214-2	880-8550	宮崎市高千穂通1丁目4-30	宮崎	D. 建設業
25	2025(R7).9.29	旭建設株式会社	4503-5703-6	883-0051	日向市向江町1丁目200	日向	D. 建設業
26	2025(R7).11.7	日新興業株式会社	4502-2619-3	882-0812	延岡市本小路74	延岡	D. 建設業
27	2025(R7).11.13	株式会社増田工務店	4506-5090-2	884-0002	児湯郡高鍋町北高鍋4750	高鍋	D. 建設業
28	2025(R7).11.18	株式会社上村開発	4504-3507-8	885-0114	都城市庄内町12993-1	都城	C. 鉱業, 採石業, 砂利 採取業
29	2025(R7).11.28	丸宮建設株式会社	4504-1868-4	885-0114	都城市庄内町8031-2	都城	D. 建設業
30	2026(R8).2.2	株式会社山崎産業	4502-2783-3	882-0073	延岡市貝の畑町2903	延岡	D. 建設業
31	2026(R8).2.27	有限会社瀬戸山ブロック工業所	4507-614267-9	889-4411	西諸県郡高原町広原4801-8	小林	E. 製造業
32	2026(R8).3.5	株式会社内山建設	4503-6171-1	883-0034	日向市大字富高93-1	日向	D. 建設業
33	2026(R8).6.16	株式会社盛武組	4502-3646-8	889-0102	延岡市北川町長井3914	延岡	D. 建設業
34	2026(R8).6.17	八作建設株式会社	4502-5006-6	882-0881	延岡市三須町1123-3	延岡	D. 建設業
35	2026(R8).6.17	株式会社松澤組	4503-115020-3	889-0614	東臼杵郡門川町上町4丁目33	日向	D. 建設業
36	2026(R8).7.3	株式会社藤元建設	4501-1172-3	880-1101	東諸県郡国富町大字本庄4848	宮崎	D. 建設業
37	2026(R8).7.16	株式会社東浜興業	4505-200378-2	889-3217	日南市南郷町榎原丙1194-1	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

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（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的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。 ※ 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。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 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。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.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。
6	一部地方公共団体における 優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001575678.pdf



【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※ ⁴
		・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※ ⁵
		・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※ ⁶
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※ ⁷	
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※ ⁸	
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 災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した時間のうち、労働基準法第33条第1項の行政官庁の許可を得て行われたもの等については、所定外労働時間及び時間外労働時間の算定から除くことができます。

※⁵ 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。

※⁶ 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。

※⁷ 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。

※⁸ 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。

※⁹ 認定を受けた事業主は、毎事業年度終了後、1か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を提出する必要があります。

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。

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	①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること 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 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 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 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
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	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 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 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
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が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。