

『ユースエール認定』を取得しませんか？

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。



<認定マーク>

「ユースエール認定企業」のメリットは？

- 1 ユースエール認定マークの使用が可能となり、認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールできます！
- 2 厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」に企業情報を掲載し、会社の魅力を広くアピールできます！
- 3 ハローワーク主催の合同企業説明会や面接会に優先的に参加ができます！
 その他、各広報で情報発信をサポートします！
 例えばハローワーク新津では…
 - 「就職ガイダンス（高校生企業説明会）」 **優先参加**
 - 高卒求人公開時 **ユースエール企業だけの紹介冊子**を各校に配布！
 - ハローワーク新津館内やホームページでの企業紹介 などなど…
- 4 (株)日本政策金融公庫による低利融資や、公共調達で加点評価を受けることができます！
- 5 企業のイメージアップや優秀な人材の確保、若者の職場定着に期待ができます！

認定企業になるための手続きは？

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。
 申請後、**裏面の認定基準**を満たしていることを確認し、認定通知書を交付します。
 なお、申請書の提出はハローワークでも受付しております。ご不明な点については最寄りのハローワークへお気軽にご相談ください。

【若者雇用促進総合サイト】も便利です

- ユースエール認定 到達度診断 ▶
- ユースエール認定 申請書作成機能 ▶



裏面の認定基準に該当していませんか？
この機会にぜひご確認ください♪

ハローワーク新津 学卒係

■新潟市秋葉区新津本町4-18-8 ■TEL:0250-22-2233 (42#)

認定基準について

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出来ます。

なお、下欄3の【離職率】【時間外労働】【有給休暇】【育休取得】が特に細かな内容の項目となっていますので、ご不明な点・ご質問があればお気軽にご連絡ください。

1	「学卒求人※ ¹ 」または、「35歳未満の若者を対象とした正社員求人※ ² 」の求人申込み、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
	【離職率】 新卒者などの正社員として就職した人の離職率が、直近3事業年度で20%以下※ ³ であること
	【時間外労働】 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
	【有給休暇】 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%以上であること または、年間取得日数が平均10日以上※ ⁴ であること
	【育休取得】 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上であること または、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵ であること
4	右の青少年雇用情報について公表していること （※申請日時点で公表していなくても、今後公表予定であれば可）
	<ul style="list-style-type: none"> 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。