

ユースエール認定基準等チェックシート

確認日： 年 月 日

※「ユースエール認定企業」の申請前のチェックにご活用ください。

なお、提出していただいた内容については、ハローワーク（都道府県労働局）でも確認させていただきますのでご了承ください。

1	<p>常時雇用する労働者★は<u>300人以下</u>である。</p> <p>★常時雇用する労働者とは 雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指し、期間の定めなく雇用されている者のほか、一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であって、1年以上の期間について反復更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者も対象となる。</p>	
2	<p>現在、若者を対象とした通常の労働者の求人申込または募集★を行っている。</p> <p>★通常の労働者の求人申込または募集とは 正社員求人（短時間正社員、正社員雇用を前提としたトライアル雇用等も含む）であり、派遣業務（常用型派遣含む）や請負業務に従事するものではない。</p>	
3	<p>現在、募集している若者を対象とした求人は、次の①または②の<u>いずれかに該当する</u>。</p> <p>①学校卒業見込者を対象とした求人・募集である。 ※既卒者については卒業後少なくとも3年間は応募可能であるものに限る。</p> <p>②35歳未満の若者を対象とした求人・募集である。</p>	
4	<p>若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいる。</p>	
5	<p>新卒者等の定着状況（直近3事業年度） 正社員として採用した新卒者等のうち、離職した者の割合が20%以下である。 <u>ただし新卒者等の採用者数が3人または4人の場合は、離職者が1人以下は可とする。</u></p> <p>【離職者の割合の計算方法】 新卒者等として雇用された正社員のうちの離職者数／新卒者等として雇用された正社員の数</p> <p>※新卒者等の採用実績がない場合は、他の要件を満たしていれば本要件は不問とする。</p>	
6	<p>人材育成方針及び教育訓練計画を策定している。</p> <p>※人材育成方針：経営理念・経営方針を実現するため、必要な人材像を明確にし、目標・育成方法を定めたもの 教育訓練計画：定期的実施を予定している研修等の名称、対象者、期間、内容が記載されているもの</p>	
7	<p>正社員の労働時間の実績（前事業年度） 月平均所定外労働時間が20時間以下である、<u>かつ</u>、月平均法定外労働時間が60時間以上である者はいない。</p> <p>【月平均所定外労働時間の計算方法】 正社員の所定外労働時間の合計／各月1日に在籍している正社員の延べ人数</p> <p>※産前産後休業、育児休業等で労働実績がなかった正社員は除きます。</p>	
8	<p>正社員の有給休暇の取得実績（前事業年度） 有給休暇の年平均取得率が70%以上である、または、有給休暇の年平均取得日数が10日以上である。（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省職業安定局長が定める休暇★を1人あたり5日を上限に含むことができる。）</p> <p>★有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省職業安定局長が定める休暇とは ①企業の就業規則等に規定する ②有給である ③毎年全員に付与する という3つの条件を全て満たすものとする。</p> <p>【有給休暇の平均取得率の計算方法】 有給休暇取得日数の合計／有給休暇付与日数の合計（前事業年度からの繰越日数は含まない）</p> <p>【有給休暇の平均取得日数の計算方法】 有給休暇取得日数の合計／正社員数</p> <p>※産前産後休業、育児休業等で労働実績がなかった正社員、前事業年度に有給休暇を付与されていない正社員は除きます。</p>	
9	<p>育児休暇の取得実績（直近3事業年度） 男性労働者の育児休業等の取得者が1名以上いる、または、女性労働者の育児休業等の取得率が75%である。</p> <p><u>配偶者が出産した男性労働者及び出産した女性労働者がいずれもない場合は、就業規則または労働協定で育休制度が設けられていれば可とする。</u></p> <p>【育児休業等取得率の計算方法】 育児休業等を取得した女性労働者数／出産した女性労働者数</p> <p>※直近3事業年度に「くるみん認定」を取得している場合は、この要件は不問とする。</p>	

10	<p>以下の雇用情報項目を自社ホームページ等で公表している、又は厚生労働省の若者雇用促進総合サイトでの公表を予定している。(⑨を除き、正社員に係るものに限る)</p> <p>①直近3事業年度の新卒者等の採用者数及び離職者数(男女別)</p> <p>②直近3事業年度の新卒者以外(入社日時点35歳未満)の採用者数及び離職者数(男女別)</p> <p>③平均継続勤務年数及び平均年齢</p> <p>④研修制度・自己啓発支援の有無及びその内容</p> <p>⑤メンター制度の有無</p> <p>⑥キャリアコンサルティング制度・社内検定等制度の有無及びその内容</p> <p>⑦申請前事業年度の月平均所定外労働時間及び有給休暇の平均取得日数</p> <p>⑧申請前事業年度の育児休業の対象者数及び取得者数(男女別)</p> <p>⑨役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合</p>	
11	<p>申請日の前日から過去3年以内において新規学卒者の内定取消又は撤回を行っていない。</p> <p>※取消し又は撤回の対象となった者の責めに帰すべき理由によるものは除く</p>	
12	<p>申請日の前日から過去1年以内において事業主都合による解雇・退職勧奨を行っていない。</p> <p>※労働者の責めに帰すべき理由による解雇は除く</p>	
13	暴力団関係事業主ではない。	
14	風俗営業等関係事業主ではない。	
15	認定申請日時点で雇用関係助成金の不支給措置を受けていない。	
16	<p>以下の重大な労働関係法令違反を行っていない。(①～⑤・⑦については過去1年以内に係るもの)</p> <p>※いずれかに該当する場合は基準を満たさないものとする</p> <p>①労働基準法、最低賃金法等の特定条項に違反し、当該違反を是正する意思が無い場合</p> <p>②労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合</p> <p>③「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた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及び企業名の公表について」に基づき企業名が公表された場合</p> <p>④男女雇用機会均等法若しくは育児・介護休業法の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、若しくは公表された場合</p> <p>⑤労働基準関係法令の同一条項に複数回違反した場合</p> <p>⑥法第11条に基づく求人不受理の対象である場合</p> <p>⑦次のA～Dまでのいずれかの法令の規定に違反する重大な事実があり、かつ企業名が公表された場合</p> <p>A：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</p> <p>B：労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の保護に関する法律</p> <p>C：高齢者等の雇用の安定等に関する法律</p> <p>D：障害者の雇用の促進等に関する法律</p> <p>⑧前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない場合</p> <p>⑨その他社会的影響の大きさを考慮し①～⑧に相当する重大な関係法令違反が行われた場合</p>	
17	過去3年以内に認定企業の取り消しを受けていない。	
18	過去3年以内に11～16に掲げる基準を満たさなくなったため認定を辞退していない。	

上記1～18の 全てが○	→	認定申請が可能です。 申請書類、添付書類を管轄ハローワーク(都道府県労働局)へご提出ください。 審査を行い、認定/不認定を決定いたします。
ひとつでも ×がある	→	すぐには認定できません。 労務管理等でお困りのことがありましたら、ハローワークにご相談ください。