



資料提供
滋賀労働局発表
平成27年10月29日(木)

担当	職業安定部 職業安定課
	課長 林 行 宏
	職業指導官 松 村 重 孝
	職業紹介第一係長 古 川 英 一
	電 話 077-526-8609

## 滋賀労働局では、若者の採用や人材育成に積極的に取り組む中小企業の認定申請を募集しています！

### － 若者雇用促進法に基づく認定制度がスタート －

#### ポイント

青少年の雇用の促進を図るため、勤労青少年福祉法が改正され「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が施行されました。（平成27年10月1日から順次施行）

その一環として、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認定し、これらの企業に対して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ります。

#### ○認定企業のメリットは・・・

- ★ ハローワーク等で認定企業の求人を重点的にPRします
- ★ 就職面接会等に優先的に参加いただくことが可能になります
- ★ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能になります
- ★ 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算して受給できます

#### ○認定企業になるための主な要件は・・・

学卒求人など若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること
「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者の離職率が20%以下
前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下
前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
新卒者の採用者数・離職者数・男女別採用者数、研修制度・自己啓発支援制度、役員・管理職の女性割合等の雇用情報について公表していること
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
重大な労働関係法令違反を行っていないこと

※その他にもさまざまな要件があります。

#### ○認定申請及びお問合せは・・・滋賀労働局職業安定部職業安定課

TEL：077-526-8609

# 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）などが10月から順次施行されます！

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）などが平成27年10月1日から順次施行されます。

## 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取組の促進

### 1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（勤労青少年福祉法の名称変更・一部改正） ＜若者雇用促進法＞

#### （1）関係者の責務の明確化と相互の連携

事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図ります。【平成27年10月1日施行】

#### （2）適切な職業選択のための取組の促進

##### ① 事業主による職場情報の提供の義務化【平成28年3月1日施行】

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の（ア）～（ウ）の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けます。

- （ア）募集・採用に関する状況
- （イ）労働時間などに関する状況
- （ウ）職業能力の開発・向上に関する状況

##### ② 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人への不受理【平成28年3月1日施行】

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の求人申込みを受け付けないことができるようになります。

##### ③ 優良な中小企業の認定制度の創設【平成27年10月1日施行】

青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けます。



### (3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体などと連携し、青少年に対し、職業訓練の推進、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及の促進など、必要な措置を講じるように努めます。  
【平成27年10月1日施行】
- ② いわゆるニートなどの青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供や、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行います。  
【平成28年4月1日施行】

## 2. 職業安定法の一部改正

- ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」を追加します。  
【平成27年10月1日施行】

## 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

### (1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

今回の改正により、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）を法律上に位置づけます。それに併せて、より皆さまに活用していただけるよう、「ジョブ・カード」の様式を見直し、その普及に努めることとします。  
【平成27年10月1日施行】

ジョブ・カード制度について、詳しくは

厚生労働省 ジョブ・カード

検索

### (2) キャリアコンサルタントの登録制の導入

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家としての「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占（資格取得者のみ名乗ることが許される）や守秘義務を規定して、資質の確保を図ることにより、相談者がより安心してキャリアコンサルタントに相談できることとします。  
【平成28年4月1日施行】

キャリアコンサルタントについて、詳しくは

厚生労働省 キャリアコンサルタント

検索

### (3) 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、検定職種ごとに、実践的な能力評価の実施方法を規定することで、対人サービス分野で働く人に対する技能検定を構築していきます。  
【平成28年4月1日施行】

技能検定制度について、詳しくは

厚生労働省 技能検定制度

検索

※この法律の全体については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。

# 若者雇用促進法に基づく 新たな認定制度が始まります！

～平成27年10月1日からスタート～

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認定し、これらの企業に対して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ります。

## Q 認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** 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	ハローワーク等で重点的PRの実施	「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等に関するポータルサイト※ <sup>1</sup> にも企業情報を掲載しますので、御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、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、広告などに付けることができます※ <sup>2</sup> 。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措置を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 (裏面の参考情報参照)

※<sup>1</sup> ポータルサイトは、11月頃の公開を予定しています。

※<sup>2</sup> 認定マークについては、現在検討中です。決定次第、厚生労働省から発表します。(11月頃公表予定)

## 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** 裏面に記載されている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。

## 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。裏面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。  
詳細については、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## <認定基準>

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※ <sup>2</sup>
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者の離職率が20%以下</li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上</li> <li>・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※<sup>3</sup></li> </ul>
4	右の雇用情報項目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、35歳未満の採用者数・離職者数</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・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合</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）</li> </ul>
5	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
6	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
7	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	重大な労働関係法令違反を行っていないこと 等

※1 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」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ます。

※3 男女ともに育児休業等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」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。

## <参考：若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

URL：[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

雇用関係助成金

検索

### 1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、多様な正社員コースを活用した場合も10万円の加算措置あり。

### 2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」（採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施）を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

### 3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3カ月間）。

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。