



厚生労働省

島根労働局

Press Release

島根労働局発表
平成30年6月28日(木)

担	職業安定部職業安定課
	課長 菖蒲 宏
	課長補佐 後藤 宏光
当	地方職業指導官 山根 純
	TEL 0852-20-7016

株式会社長岡塗装店をユースエール認定！

島根県内では7件目（6月19日現在）



7月10日に認定通知書交付式を行います。

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を、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として認定する制度が、平成27年10月からスタートしています。

今般、「ユースエール認定企業」として、株式会社長岡塗装店を認定しました。

島根労働局（局長 たむらかずみ 田村和美）では、以下のとおり「認定通知書」の交付式を行います。

○ 「認定通知書」交付式

- 1 開催日 平成30年7月10日（火）午後2時から
- 2 交付場所 松江市向島町134-10
松江地方合同庁舎5階 専用大会議室
- 3 対象企業 株式会社 長岡塗装店

松江市西嫁島1丁目2番14号 代表取締役社長 こしの 古志野 いさお 功

○ 「ユースエール認定企業」の認定基準及びメリット

1 認定基準

「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」など、12項目の認定基準を満たす必要があります。

2 メリット

ハローワークや厚生労働省が運営するポータルサイトなどで認定企業の重点的なPRを実施し、企業が求める人材の採用を支援することで、若者とのマッチングの向上が期待できます。

また、自社の商品、広告などに認定マークを使用することによって、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るなどのメリットがあります。

*詳しくは、別添「ユースエール認定企業PRシート」及びリーフレット「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！」を参照してください。



ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、女性活躍の先進企業

事業内容 新築・改修時の建物、橋梁等構造物の塗装工事、防水工事、断熱工事、アスベスト除去工事の他、建築工事一式の許可業者として、各種工事の請負・施工・管理および建物の劣化診断・調査業務などを行う。

会社情報 690-0048 島根県松江市西嫁島

1 - 2 - 1 4

J R 乃木駅より徒歩5分

www.nagaoka-toso.co.jp

基礎データ

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	
				(役員)	(管理職)
1965 年	27 人	41.3 歳	12.0 年	20.0 %	50.0 %

働き方データ

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)	
12.4 日	9.1 時間	男性: 2 名	女性: 0.0 %

募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
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	3 名(1 名)	1 名(1 名)	1 名(0 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	1 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ³	新卒者等	0 名	0 名	1 名
	新卒者等以外	0 名	1 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

現場管理は自分の計画を進めていくことを任せてくれる範囲が広く、現場が完成した時は達成感と形に残る喜びを感じます。資格は取るたびにできることが増えたという自己のレベルアップが自信につながっている。社員を支援する制度が充実している会社だと実感しています。

社長から

当社の企業理念は「社会から信頼され、喜ばれる会社となる。」社員一人ひとりが熱意・工夫・誠意をもってプロの仕事をする事で信頼され、互いに助け合ってチームとして良い業績を挙げることで広く社会に認められ、その結果として喜ばれる会社になるということ。その為に、社員個々の状況に合わせて、多様性のある働き方ができる制度や仕組みを作り、社内環境の整備も以前から取り組んできた。塗装の分野に限らず、環境の変化やお客様のニーズにも柔軟に対応しながら、様々な可能性を追求しながら、社会に喜ばれる会社で発展を続けたい。当社の理念に共感できる人を待っている。

求める人材像

チームワークを大切にし、ルールや約束を守って行動できる人。誠実さと責任感を持って行動し、信頼を獲得することのできる人。目的意識と向上心を持ち、積極的にチャレンジする気概のある人。

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 あり	メンター制度 あり	キャリアコン制度 あり
------------	----------------	------------	--------------	----------------

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

非正規労働者は無し

採用情報

事業所番号: 3201-001168-6

[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

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>

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。

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」（4ページ参照）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、若者雇用促進法に基づく認定マーク（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金を活用する際、一定額が加算されます（裏面参照）。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikigyou_m_t.html
6	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」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 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ます。



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 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できます。

【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 <ul style="list-style-type: none">・「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・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※4・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※5
4	右の青少年雇用情報について公表していること <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って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及び他社の事業所で請負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。

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。

【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。



【参考：認定を目指す企業の皆さまへ】

「若者応援宣言企業」制度のご案内

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※⁸、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※⁹を公表することが必要です。

※⁸ 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※⁹ 前ページの認定基準のうち、4の情報公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、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	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	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」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

* 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

! 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。

【認定に当たっての注意点】

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒ 新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

<平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ>

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

注）認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

【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】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主のための雇用関係助成金」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL：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などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用助成金

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、5万円を支給します（最長3カ月間）。

4. 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース、旧三年以内既卒者等採用定着奨励金）

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人への申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒卒で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「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や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することが可能です。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

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。（低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）