

採用活動に ユースエール、 使ってる？



若者歓迎を
アピール！

労働環境を
アピール！

育成制度を
アピール！

ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、
かつ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中小企業です。

<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

若者雇用促進総合サイトのご案内

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。

若者雇用促進総合サイト

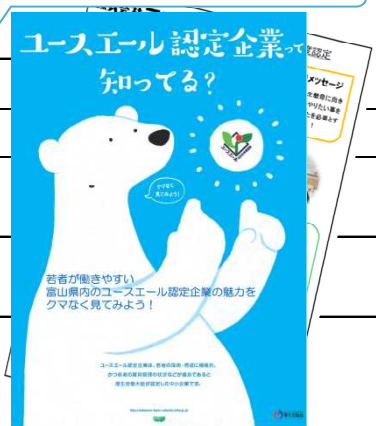
検索



ユースエール認定企業のメリット

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 ※学生・生徒や学校などにハローワークが認定企業を積極的にPRいたします。		県内認定企業の魅力を伝える 冊子 を作成し、 県内の高校や大学等に配付 します。
2	就職面接会などへ 最優先で参加 が可能		
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用 が可能		
4	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。 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		
5	株式会社日本政策金融公庫において実施している「働き方改革推進支援資金（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。		
6	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達を行う場合は、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。		



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。

基準を満たしているか**チェック**

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		申請時に行っていれば可
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	申請時に策定していれば可
		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	申請時に公表している又は若者雇用促進総合サイトでの公表を予定していれば可
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。