

ユースエール認定制度

ユースエール認定(若者雇用促進法に基づく認定)制度とは

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する制度です。これらの企業の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。

※重要なお知らせ [平成 29 年 4 月 1 日から「ユースエール認定制度」の認定基準が変わります!](#) [241KB]

- [若者雇用促進法に基づく認定制度\(求職者向け\)](#) [255KB]
- [若者雇用促進法に基づく認定制度\(事業主向け\)](#) [416KB]

- [若者雇用促進法とは・・・](#) [792KB]

若者雇用促進法に基づく認定企業となることのメリット

【メリット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、若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベース「[若者雇用促進総合サイト](#)」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。



【メリット2 認定企業限定の就職面接会等への参加】

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。

【メリット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。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。



【メリット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) 人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)
- (3) トライアル雇用助成金
- (4) 三年以内既卒者等採用定着奨励金(※)

(※) 平成 29 年5月より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)になります。

- [各助成金の詳細はこちら](#)

【メリット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。

- [融資制度について](#) [134KB]

【メリット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。

- [公共調達について](#) [140KB]
- [調達情報一覧はこちら](#)

ユースエール認定企業になるためには

以下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。

※重要なお知らせ [平成29年4月1日から「ユースエール認定制度」の認定基準が変わります!](#) [241KB]

- [1] 学卒求人※1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※2
- [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] 以下の要件をすべて満たしていること
 - ・直近3事業年度の新卒者など※3の正社員として就職した人の離職率が20%以下※4
 - ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
 - ・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※5
 - ・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※6
- [4] 以下の雇用情報項目について公表していること
 - ・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] 過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- [6] 過去に[7]から[12]までに掲げる基準を満たさなくなったため認定辞退を申し出て取り消した場合、取消しの日から3年以上経過していること※7
- [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※8
- [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ます。

※3 新規学卒者を対象とした正社員求人または採用枠で就職した者を指し既卒者等であって新卒者と同じ採用枠で採用した者を含みます。

※4 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。また直近3事業年度において新卒者等の採用実績が無い場合、他の要件を満たしていれば本要件は不問となります。

※5 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。

※6 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。

※7 [3][4]の基準を満たさなくなったことを理由に辞退の申出をし、取り消された場合、取消の日から3年以内でも再度の認定申請ができます。

※8 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。

認定企業となるための手続き

認定の申請に当たっては、以下の様式(別添1から別添9)に必要な書類を添付して、事業主の住所を管轄する都道府県労働局※に提出します。

これらの提出書類を確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

なお、認定審査の処理は、原則として申請日から30日以内に行うこととしています。

※認定の申請は管轄労働局の指揮監督するハローワークを通じて行うことができる場合があります。

- [認定申請に必要な様式及び添付書類](#) [52KB]
- <様式>
- [基準適合事業主認定申請書\(別添1\)](#) [94KB]
- [新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書\(別添2\)](#) [13KB]
- [人材育成方針・教育訓練計画報告書\(別添3\)](#) [13KB]
- [所定外労働時間等実績報告書\(別添4\)](#) [19KB]
- [有給休暇取得実績報告書\(別添5\)](#) [16KB]
- [育児休業等取得実績報告書\(別添6\)](#) [13KB]
- [関係法令遵守状況報告書\(別添7\)](#) [57KB]
- [誓約書\(認定申請用\)\(別添8\)](#) [41KB]
- [企業情報報告書\(別添9\)](#) [72KB]
- <記載例>
- [基準適合事業主認定申請書\(別添1\)\(記載例\)](#) [95KB]
- [新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書\(別添2\)\(記載例\)](#) [13KB]

- [人材育成方針・教育訓練計画報告書\(別添3\)\(記載例\)](#) [14KB]
- [所定外労働時間等実績報告書\(別添4\)\(記載例\)](#) [22KB]
- [有給休暇取得実績報告書\(別添5\)\(記載例\)](#) [17KB]
- [育児休業等取得実績報告書\(別添6\)\(記載例\)](#) [15KB]
- [関係法令遵守状況報告書\(別添7\)\(記載例\)](#) [57KB]
- [誓約書\(認定申請用\)\(別添8\)\(記載例\)](#) [42KB]
- [企業情報報告書\(別添9\)\(記載例\)](#) [140KB]
- [「企業情報報告書」記載要領](#) [151KB]

※ 企業情報報告書内の業種、職種、就業場所欄には、下記の表を参照して該当するコードを記載してください。

- [業種コード\(企業情報報告書参考資料1\)](#) [485KB]
- [職種コード\(企業情報報告書参考資料2\)](#) [152KB]
- [就業場所コード\(企業情報報告書参考資料3\)](#) [247KB]
- [【その他の自治体の認定企業】登録コード\(企業情報報告書参考資料4\)](#) [61KB]

新設企業などこれから認定取得を目指す企業の皆様へ

若者雇用促進法に基づく認定基準(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「若者応援宣言事業」という制度があります。

※ ユースエール認定企業と違い、助成金の拡充措置が受けられないほか、認定マークも使用することができません。

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(上記認定基準[5]~[12]を満たしている)
- (4)通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表する(上記認定基準[4]の情報を公表する)

ことが必要です。詳しくは以下のページをご覧ください。

- [若者応援宣言企業について](#)