

ユースエール認定までの流れ

1. 若年層の求人の申し込み又は募集を実施する

◎大学や高校など、学卒者など、若年層を対象とした求人の申し込み又は募集を実施していることが必要

- ・正社員採用に限定
- ・正社員であっても、派遣業務や請負業務に従事する者は基準を満たさない
- ・学卒求人については少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可である
- ・一般求人の場合は、35歳未満の若年層が対象の求人に限る

2. 認定基準を確認する

◎認定基準を確認し、労働局又はハローワークに申請書などの関係書類を提出

必要書類

- ・基準適合事業主認定申請書
- ・新卒者等採用実績及び定着状況の報告書
- ・人材育成・教育訓練計画報告書
- ・労働時間等実績報告書
- ・有給休暇取得実績等報告書
- ・育児休業等取得実績報告書
- ・関連法令遵守状況報告書
- ・誓約書
- ・企業情報報告書

3. 認定の審査

◎労働局で審査、認定・不認定の決定がなされる

◎審査には1か月程度かかる

ユースエール認定！

◎企業のイメージアップ、優秀な人材の確保



<受けられる支援>

- ・ハローワークなどで重点的PRを実施
- ・認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ・自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ・若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算

- ①人材開発支援助成金
- ②トライアル雇用助成金
- ③特定求職者雇用開発助成金(3年以内既卒者採用定着コース)

- ・日本政策金融金庫による低利融資

※マーク中の「0000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、マークからわかります。

< ユースエール認定制度とは？ >

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、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」として認定している。

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る。



< 12の認定基準 >

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る

- ① 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申し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 以下の要件をすべて満たしていること
 - ・「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人の離職率が20%以下
ただし、採用者が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下
 - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が一人もいないこと
 - ・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%以上または年間取得日数が平均10日以上（有給休暇に準ずる休暇として職業安定局長が定めるものを含み、その日数は労働者1人当たり5日が上限。）
 - ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得率が1人以上または女性労働者の育児休業等取得率が75%以上
- ④ 以下の青年少年雇用情報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
- 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 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