

ユースエール認定について

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厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けた企業のことを、ユースエール認定企業といい、2024年9月末現在、1329社のさまざまな業種の企業がユースエール認定企業として認められています。



認定制度開始の背景

1986年

若者が安定して働ける環境整備を促すため、
「青少年の雇用の促進等に関する法律」（通称：若者雇用促進法）施行



法律施行後も、若者の離職や採用の課題は根強く存在

2015年改正

ユースエール認定制度の創設

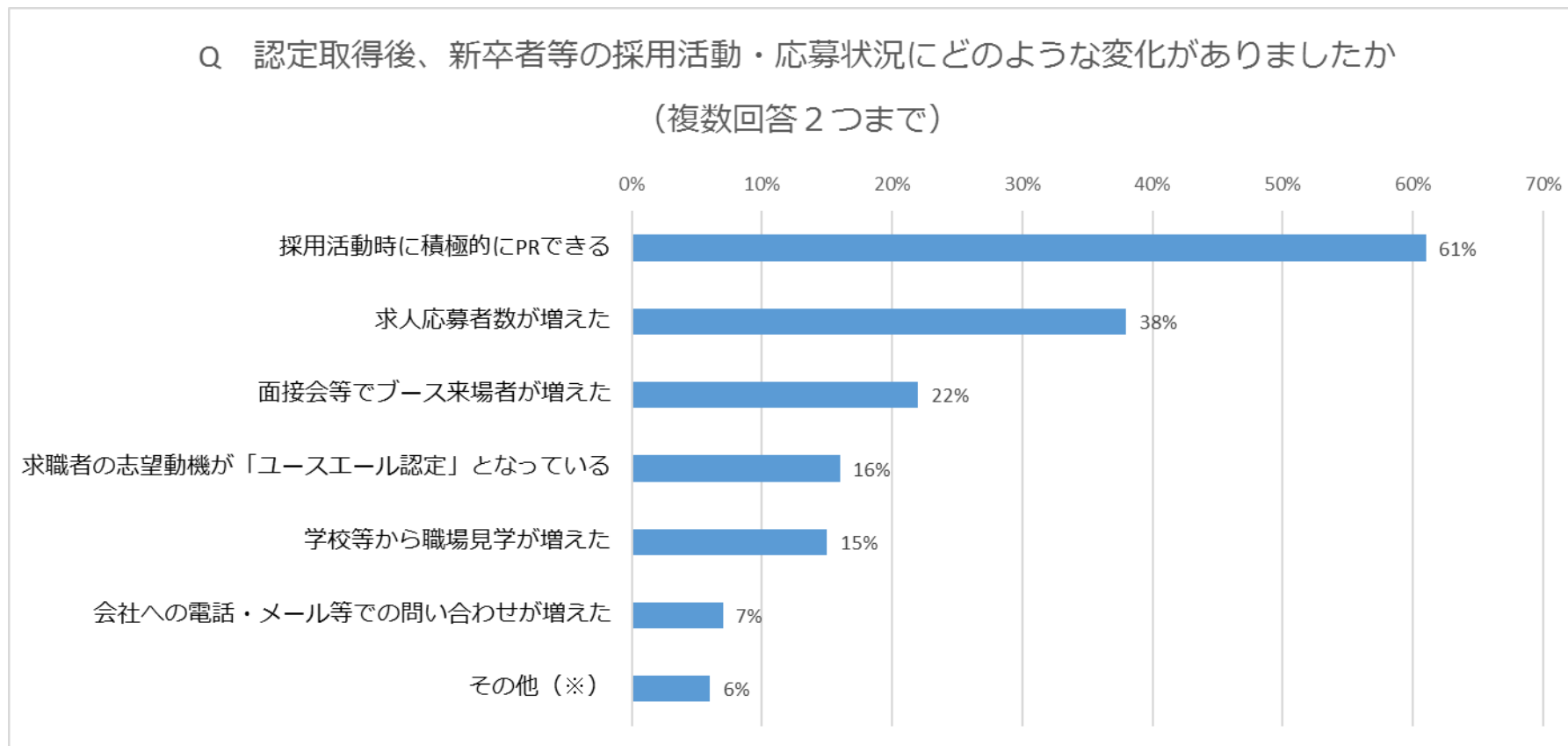
法律の枠組みはそのままに、
ユースエール認定という具体的な制度を加えることで、
「企業の取り組みが見える化」し、若者に選ばれる仕組みを追加

認定要件（主な4つ）

離職率/残業時間/有給休暇取得/育休

- ◎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%以下である
- ◎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が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日以上である
- ◎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%以上である

ユースエール認定企業向け アンケート結果より（令和5年度）



出典元: ユースエール認定制度 | 厚生労働省

好事例（A社）

「人」を最大の経営資源

創業から、働きやすさやキャリア形成支援
「長く働ける環境作り」に注力

入社年度別社員研修

若手社員の活躍ぶりをSNS発信

説明会等で生の声を届ける

ユースエール企業認定取得後

「御社はユースエール認定企業なので、ワークライフバランスのいい会社だと思い応募した」といった志望動機で応募する学生増

今や従業員の半数が20代の若手躍進企業へ

好事例（B社）

残業時間縮減の取り組み

- ・ 労働時間管理システムを導入し、正確な労働時間を把握
- ・ ポケットWi-Fiの活用により、現場技術者の事務所へ戻る時間を削減
- ・ 1人で測量可能な機器を導入し、作業効率を向上

育児休業の取得促進

- ・ 男性育休のモデルケースを確立
その後、2名の男性社員が育休取得

その他

- ・ 現場社員の待遇改善策として、固定残業手当を45時間／月で設定
- ・ 総務部が残業状況をチェックし、注意喚起を実施

適正な労務管理について

出勤時間、退勤時間を
「客観的に」確認できる方法で管理することが必要



タイムカード、
システム等

- ×出勤簿に押印することのみ
- ×全員一律の「業務開始時間」「業務終了時間」

他企業のモデルとなるような労務管理、取り組みが必要

申請相談フロー

確認

- 適合しているか社内で確認（労務管理がポイント）

申請書 作成

- 大分労働局のHPにある申請書類をダウンロードし、作成

相談

- 労働局か管轄ハローワークに連絡

仮申請

- 申請書類一式、就業規則、数人分の出勤簿及び賃金台帳等を労働局/管轄ハローワークに提出

最後に

- ユースエール認定は、若者が定着する環境づくりを後押しするもの
- 年度ごとの更新有（審査）
- 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