事　務　連　絡
令和８年９月７日

各建設業団体の長　殿

国土交通省
大臣官房技術調査課長
不動産・建設経済局建設業課長

ユースエール認定制度に係る運用の見直し及び
同認定制度の積極的な活用について（周知）

平素より建設業行政の推進に御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

今般、厚生労働省より別添のとおりユースエール認定制度における災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した場合の時間外労働等の取扱いの見直しの連絡がありましたので、周知いたします。

なお、建設業界においては、就業者の高齢化や若年入職者の確保が重要な課題となっており、将来にわたり地域の守り手としての役割を果たしていくためには、若者に選ばれる魅力ある職場づくりなど入職促進の取組を進めるとともに、「建設マスター（優秀施工者国土交通大臣顕彰 被顕彰者）」・「建設ジュニアマスター（青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰 被顕彰者）」をはじめとした、優れた人材の育成の取組を一層促進していくことが重要です。

今般運用の見直しがございましたユースエール認定制度の認定企業はハローワーク等による重点的なＰＲや、認定企業限定の就職面接会等への参加などのメリットを受けることができます。

国土交通省においては、若者の雇用管理や人材育成に積極的に取り組む企業を評価する観点から、ユースエール認定制度を取得している企業を、国土交通省直轄工事の総合評価落札方式におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価及び経営事項審査の「ワーク・ライフ・バランスに関する取組の状況」の評価において、対象制度の

受付
26.09.09
一般社団法人
日本電設工業協会

一つとして加点評価をしております。
　建設業は、災害時における応急復旧やインフラ機能の早期回復など、地域社会の安全・安心を支える重要な役割を担っており、今回の運用見直しにより、災害対応に真摯に取り組む企業についても、ユースエール認定制度において実態を踏まえた適切な評価が可能となったものと考えられます。

　つきましては、本件について御了知いただくとともに、「建設マスター」・「建設ジュニアマスター」の被顕彰者を輩出した実績をお持ちの企業など、若年者をはじめとした人材育成に積極的に取り組む企業においては、上記のとおりユースエール認定の取得等により総合評価落札方式や経営事項審査において加点を受けられることから、優れた人材の育成を一層促進していくため、傘下会員企業への周知に御協力いただきますようお願いいたします。

事　務　連　絡
令和８年８月 31 日

国土交通省
　大臣官房技術調査課課長補佐　殿
　不動産・建設経済局建設業課企画専門官　殿

厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室
室　長　補　佐

ユースエール認定制度における災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した場合の時間外労働等の取扱いの見直しについて（周知依頼）

　平素より若年者雇用対策の推進に関し御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
　弊省においては、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ユースエール認定制度により、若者の適職選択と、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っているところです。
　今般、ユースエール認定制度における災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した場合の時間外労働等の取扱いについて、令和８年７月 16 日付けで見直しを行ったところです。
　具体的には、ユースエール認定制度における正社員の所定外労働時間及び時間外労働時間の算定に当たり、災害復旧等臨時の必要のある業務への対応として行われる時間外労働のうち、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 33 条第１項に基づく行政官庁の許可を得て行われたもの又は同項ただし書きの届出があった場合において行政官庁が適当と認めたものについては、認定審査及び認定後の基準適合確認のいずれにおいても、当該時間を所定外労働時間及び時間外労働時間の算定から除外することといたしました。
　本見直しは、近年の豪雨、豪雪等の自然災害の頻発を背景として、地方自治体からの要請等により人命や公益を守るために必要な業務に従事した結果、企業が若者の育成や雇用管理の改善に積極的に取り組んでいるにもかかわらず、労働時間に係る認定基準のみを理由として認定を取得又は維持できない場合が

生じ得ることを踏まえ、ユースエール認定制度の趣旨に照らし、運用を見直したものです。

特に建設業においては、災害復旧等臨時の必要のある業務に従事する事業者が多く、本見直しによりユースエール認定制度の申請又は再申請を検討し得る事業主も想定されることから、本見直しの内容について、貴省関係団体等への周知に御協力いただきますようお願いいたします。

以上

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）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。

<認定マーク>

## 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。<br>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」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、ユースエール認定マーク（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り、ユースエール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 | 日本政策金融公庫による融資制度 | 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から－0.65%での融資を受けることができます。<br>※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のＵＲＬをご覧ください。<br>https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html<br>※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のＵＲＬをご覧ください。<br>https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html |
| 5 | 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」において示されています。<br>※ 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ています。 |
| 6 | 一部地方公共団体における優遇措置 | 一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。<br>詳細は、以下のURLをご覧ください。<br>https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001575678.pdf |

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL080000開若00

## 【 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 | ・「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※4 |
| | | ・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 | 右の青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 | |
| 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 | 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　災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した時間のうち、労働基準法第33条第１項の行政官庁の許可を得て行われたもの等については、所定外労働時間及び時間外労働時間の算定から除くことができます。
※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。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。)を取得している企業については、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。
※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。
※９　認定を受けた事業主は、毎事業年度終了後、１か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を提出する必要があります。

## 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る場合があります。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きます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## 電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（https://shinsei.e-gov.go.jp/）

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。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

# 国土交通省におけるこれまでの取組

国土交通省

## WLB関連認定制度を活用した評価の実施

○国土交通省の全ての公共工事等における総合評価落札方式、企画競争方式において、認定制度を活用した評価を実施。

○評価方法（段階的選抜方式において評価）

**通常**

企業の実績・成績等　　技術者の実績・成績等

＋

**WLB推進企業を加点評価**

| 段階的選抜<br>評価項目 | 評　価　基　準 |
|---|---|
| その他 | 次に掲げるいずれかの認定を受けている<br>・女性活躍推進法に基づく認定等（えるぼし認定企業等）<br>・次世代法に基づく認定（トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定企業）<br>・若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定企業） |

# 経営事項審査について

国土交通省

## 経営事項審査の意義・概要

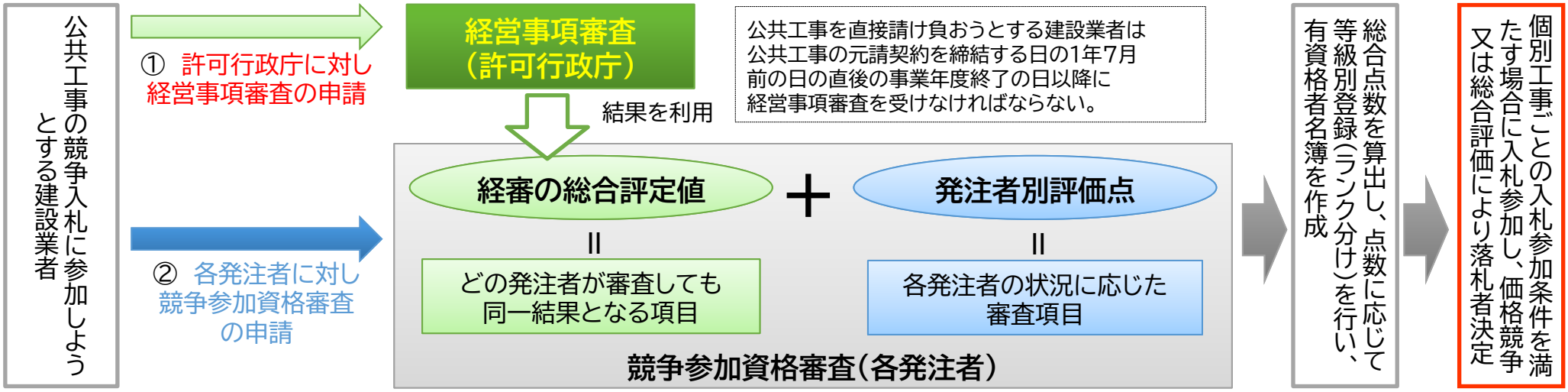
- 各建設工事の発注者が、建設工事の規模、それが要求する技術的水準等を勘案して、それに見合うだけの建設業者を選定することが必要であることから、公共工事の発注機関は、その発注に係る建設工事の入札に参加しようとする建設業者について、予め資格審査によって格付けを実施。
- 一般に当該審査は、①客観的事項に関するものと、②発注者ごとに評価する事項に関するものを区分して行うところ、①はどの発注機関が行っても同一の結果となるべきであることから、特定の第三者が統一的に一定基準により審査（＝経営事項審査）。
- 全国統一の客観指標による評価がされるため、建設業者のランク分けの透明性・公平性を確保するとともに、発注者ごとの審査事務の負担軽減に寄与。

## 経営事項審査の対象者

公共性のある施設又は工作物に関する建設工事で政令で定めるものを発注者から直接請け負おうとする建設業者

## 審査項目と審査機関

- **経営状況** ： 国土交通大臣により登録を受けた機関（登録経営状況分析機関）
- **経営規模、技術力、その他の審査項目（社会性等）**： 国土交通大臣又は都道府県知事（許可行政庁）



# 経営事項審査における「その他の審査項目（社会性等）（W）」の評価項目

国土交通省

| 評価項目 | 最高点 | 最低点 | 項目導入時期 |
|---|---|---|---|
| W1：建設工事の担い手の育成及び確保に関する取組の状況 | 77 | 0 | － |
| 建退共の加入状況 | 15 | 0 | 平成6年 |
| 退職一時金もしくは企業年金制度の導入 | 15 | 0 | 平成6年 |
| 法定外労災制度への加入状況 | 15 | 0 | 平成6年 |
| 若年の技術者及び技能労働者の育成及び確保の状況 | 2 | 0 | 平成27年 |
| 知識及び技術又は技能の向上に関する取組の状況 | 10 | 0 | 令和3年 |
| ワーク・ライフ・バランスに関する取組の状況 | 5 | 0 | 令和5年 |
| 建設工事に従事する者の就業履歴を蓄積するために必要な措置の実施状況 | 10 | 0 | 令和5年 |
| 「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」の宣言の有無 | 5 | 0 | 令和8年 |
| W2：建設業の営業継続の状況 | 60 | −60 | － |
| 建設業の営業年数 | 60 | 0 | 平成6年 |
| 民事再生法又は会社更生法の適用の有無 | 0 | −60 | 平成23年 |
| W3：防災活動への貢献の状況 | 20 | 0 | 平成18年 |
| W4：法令遵守の状況 | 0 | −30 | 平成20年 |
| W5：建設業の経理の状況 | 30 | 0 | － |
| 監査の受審状況 | 20 | 0 | 平成20年 |
| 公認会計士等数 | 10 | 0 | 平成6年 |
| W6：研究開発の状況 | 25 | 0 | 平成20年 |
| W7：建設機械の保有状況 | 15 | 0 | 平成23年 |
| W8：国又は国際標準化機構が定めた規格による認証又は登録の状況 | 10 | 0 | 平成23年 |
| 合計（A） | 237 | −90 | |
| W評点（A×10×175÷200） | 2,073 | −788 | |

総合評定値（P）＝$0.25X_1+0.15X_2+0.20Y+0.25Z+0.15W$

# ワーク・ライフ・バランスに関する取組の状況

国土交通省

○ 内閣府による「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実施要領」（平成28年３月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）に基づき、「女性活躍推進法に基づく認定」、「次世代法に基づく認定」及び「若者雇用促進法に基づく認定」について、審査基準日における各認定の取得をもって、以下の評点で評価することとした。

| 認定の区分 | | 配点 |
|---|---|---|
| 女性活躍推進法に基づく認定 | プラチナえるぼし | 5 |
| | えるぼし（第3段階） | 4 |
| | えるぼし（第2段階） | 3 |
| | えるぼし（第1段階） | 2 |
| 次世代法に基づく認定 | プラチナくるみん | 5 |
| | くるみん | 3 |
| | トライくるみん | 3 |
| 若者雇用促進法に基づく認定 | ユースエール | 4 |

取得している認定のうち
最も配点の高いものを評価
（最大5点）

（例）
「プラチナえるぼし認定」
「トライくるみん認定」　を取得している場合
「ユースエール認定」

⇒配点の高い「プラチナえるぼし」を評価し5点

※ 「基準適合事業主認定通知書」「基準適合一般事業主認定通知書」等により認定の取得状況を確認する
※ 審査基準日において、認定取消又は辞退が行われている場合は、加点対象としない