

## 「ユースエール認定」取得で採用を有利に

医療法人彩清会・清水病院（埼玉県皆野町、20対1医療療養60床）は、職員数135人の小規模病院だ。同院が位置する埼玉県秩父地域は、2010年から2025年にかけて高齢者が13%増える一方、15歳～64歳の労働人口は4分の3に減ることが予測されている。「患者は増えるものの、病院の存続には人材採用力を高めることが欠かせないと感じ、4年ほど前から採用専門の担当者を配置するなど力を入れ始めた」と理事長代理の清水大貴氏は話す。

その過程でハローワークから紹介されたのが、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定する厚労省の「ユースエール制度」だ。離職率や残業時間、有給休暇の取得率などの基準を満たせば認定を受けられる（表1）。2017年度の認定を取得したことで、採用面で様々な優遇を受けることができたという。

例えば、ハローワークが主催する高

表1●ユースエール制度の主な認定基準（2017年度からの新基準）

- 直近3事業年度の新卒採用者の離職率が20%以下（ただし採用者数が3または4人の場合は1人以下）
- 前事業年度の正社員の所定外労働時間の月平均が20時間以下かつ、法定時間外労働が月60時間以上の正社員ゼロ
- 直近事業年度の正社員の有給休暇の「年平均取得率70%以上」または「年平均取得日数10日以上」
- 直近3事業年度で男性の育児休業等の取得者が1人以上、または女性の育児休業等の取得率75%以上

校の進路指導担当者向け説明会で、ユースエール認定法人として名指しで推薦を受けられた。また、大卒者向け就職面接会は本来4.9倍の抽選に当たらないと参加できないが、ユースエール認定法人は無抽選で参加可能。雇用関連の助成金に加算が付いたり、日本政策金融公庫から低利融資が受けられるなど、財務面のメリットもあった。

## ハローワーク担当者の人気を独占

ただ、清水氏が効果を最も実感したのは、認定取得のために努力する過程で、ハローワーク職員からの印象が良くなった点だという。ユースエール制度は2015年に始まっており、知名度がまだ低い。埼玉県内の医療法人で認定を受けているのはわずか2法人で、地元のハローワーク秩父の担当エリアに限れば、認定法人は全産業合わせても清水病院と従業員数十人の鉄鋼業者の2法人のみ。「制度普及を目指すハローワークの担当者」と認定取得のために二人三脚で頑張ったことで、当院への理解が深まった」と清水氏は話す。

同院は、ユースエールの認定取得に取り組んでいる2016年度の時点でハローワーク経由での人材紹介が一気に増えた。介護職の紹介数は2015年度に6人だったところ、2016年度は13人、2017年度は11月現在で既に10人を超える。看護職は過去20年ほどでわずか2人しか紹介されていなかったが、2016年度に6人、2017年度に4人紹介され

医療法人彩清会・清水病院  
埼玉県皆野町

職員数：135人

主な事業内容：病院（20対1医療療養60床）、  
認知症高齢者グループホーム、通所介護、通  
所リハビリテーション

ユースエールの認定証を手にする清水病院理事長代理の清水大貴氏（左）と、人材開発マネージャー事務局の眞下直輝氏（右）。眞下氏は人材採用や研修を専門的に担当する



た。結果、新聞折り込みなどの求人広告費を68%削減できている。

実は、同院は2015年度の実績による2016年度ユースエール認定の取得に失敗した。有給休暇の平均取得日数が9.8日と、基準の10日以上にわずかに届かなかったからだ。そこで2016年度は職員を5～7%増やす目標を立て、有給休暇を取りやすくした。ただ、全体的に職員を増やすのではなく、部署ごとの病棟や施設の稼働率と職員の実労働時間をグラフ化し、人手不足の部署を「見える化」。その上で、重点的に職員を補充した。勤続年数が長い職員が辞め、新人が入職するなど、職員の新陳代謝が進んだこともあり、2015年度と比べた人件費増加率は、2016年度は0.6%、2017年度は2.9%と当初の見込みより低く抑えられている。