



# 一般社団法人

## -情報交流制度加盟員専用-

# 日本雇用環境整備機構

**2022年  
5月号**

発行日 令和4年5月25日(第38号)  
(月1回/毎月25日発行)  
発行元 日本雇用環境整備機構事務局  
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集：『特定求職者を雇用する企業に向けた  
助成金と本機構の職業紹介事業について』  
/本機構事務局

## JEEニュース第38号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様には様々な雇用に関わる情報をお届けする JEE ニュース（定期発行メルマガ）、今号は『特定求職者を雇用する企業に向けた助成金と本機構の職業紹介事業について』を事務局よりお届けします。特定求職者雇用開発助成金は高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されるものです。少子高齢化の進む日本の社会では就労の意欲のある様々な人材の活用を検討していくべきですが、仕事を探している人の中には、就業経験が不足している人、就業経験がない人、長期間に渡り就業のブランクがあるなどの理由で採用されることが難しいと想定される人もいます。助成金の中にはそのような経験の不足する人

たちの求職活動と企業の採用活動を結びつけることを目的とするものもあります。助成金の申請は手間がかかると思われがちですが、多くの方々に知識を持っていただき、有効活用していただきたいものです。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する皆様の知識向上の一助となりますよう、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しく申し上げます。

—理事長 石井京子—

本機構のホームページをご覧になったことがありますでしょうか？WEB上でも色々な情報、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.jee.or.jp>



03-3379-5597  
お問い合わせ

雇用環境整備 情報交流制度(加盟員) 雇用環境整備士 雇用環境整備士制度 調査案内 講演会・研修会

雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で  
育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる  
知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを  
公益的に推進しています。

育児とお仕事 ChildCare  
障がい者就職 Challenged  
エイジレス転職 AgeLess

育児と仕事の両立 障がい者雇用問題 エイジレス(35歳以上)採用

近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。独自のスキル・キャリアを

障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者を雇用する義務があります。

高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の

お問合せ先 : Mail. [info@jee.or.jp](mailto:info@jee.or.jp)  
TEL.03-3379-5597  
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局（メルマガ担当係）  
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>  
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です（所管：内閣府）  
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee\_twt



@日本雇用環境整備機構

(C)2022 JEE Org

## 特集

# 『特定求職者を雇用する企業に向けた助成金と本機構の職業紹介事業について』

## 一般社団法人日本雇用環境整備機構 事務局

### はじめに

一般社団法人日本雇用環境整備機構（以下「当機構」という）では働きたいのに雇用の機会に恵まれず困っている就職困難者・就業弱者と、これらの人材が働くための雇用環境が整備されている企業とのマッチング業務も行っています。特に育児者・障害者・高齢者などを専門に就業斡旋業務をさせていただいております。

これらの人材に開かれた理解ある職場は世の中には数多くあり、当機構を介して雇用された就職困難者も大勢います。時間的な制約があるような育児者であっても戦力と見なす企業もあれば、就労において社会貢献を考えて障害者を積極的に雇用する企業もあれば、年齢等の条件も不問とし、広く門戸を開いている企業もあります。

近年、少子高齢化の波が来て、どこの会社も人手は足りていません。これら就職困難者である人材をむしろ進んで積極的に採用していこうと方向転換している会社も増えてきました。

就職困難者の雇用に際して、国の助成金制度が制定されています。雇用環境の整備等に役立てていただくことが主たる目的となります。就職困難者を雇用することによって受給できた助成金は、雇用でもたらされる企業負担の軽減にもつながることがあります。助成金の金額は企業規模や雇用した就職困難者の要件によって異なりますが、大きな額になることもあります。

国の助成金ということで、その受給要件や手続きなどで手間がかかることも多いですが、ここでは当機構を利用して就職困難者を雇用するという支援事業と絡めて、助成金の全体像を説明します。

もう少し就職困難者について具体的に説明します。例えば、育児者であれば子供の急な病気で休んでしまうとか、残業が難しそうと思われるので、独身者や若年者と比べると採用に当たって不利になることがあります。

中小企業における障害者の雇用はまだまだ進んでいません。人的及び物的な負担を危惧して、障害者の採用に二の足を踏んでしまうこともあります。

高齢者の採用においては年齢の高さが注視されてしまい、指導・管理面で職務遂行に不安が募って採用が進まないこともあります。

難病を抱える人にも同じようなことが言えます。働く意思・意欲はあり、実質支障なく就業できる能力を持っているのに、難病を示す病名が先行してしまい、寛解などの健康状態が考慮されずに採用されない実情があります。このような就職困難者を雇用した企業に対して、国から助成金が支給される仕組みがあります。それが「特定求職者雇用開発助成金」となります。この助成金の申請の意思及び活用方法については、企業によって異なります。

### 1. 特定求職者とはどのような者を指すのか

特定求職者雇用開発助成金は、就職したいのにある事情を抱えていることが制約と捉えられ、採用されにくい人などを特定求職者という大きな枠組みの中において、その雇用促進と雇用環境整備を目的として支給されます。先に説明した就職困難者もこの範疇に入ります。以下に示す人が助成金の主要な対象者となります。

- ・片親家庭の親
- ・障害のある者（身体・知的・精神障害）

- ・発達障害の者
- ・難病の者
- ・60歳以上の高齢者
- ・就職氷河期時代の者（35～55歳）
- ・東日本大震災で失業した者
- ・生活保護を受けている者

これ以外にも中国残留邦人の帰国者、北朝鮮帰国被害者、駐留軍関係離職者など多々あります。

そして、それぞれの対象者について適用できるかどうかを決める

場合により

場合は限

雇用保

な要件が

これら

継続雇

これら

ければ

り減額

も対象

対象者

の解雇

おく必要

て変更

もしくは

2. ト

なります

急に特

ことは

か、お

もあ

あります。

就業でミスマッチが起きて採用者がすぐに

離職してしまい、今後の雇用環境の整備に悪影響が出る

ことも考えられます。そのため、トライアル期間を設け

て、その適性や業務遂行能力を見極め、双方の相互理解

を促進する雇用方法があります。この方法によって継続

雇用につなげた場合にも助成金が支給されます。これを

トライアルコースといいます。

トライアルコースには「一般トライアルコース」「障害

者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース」

があり、前述の特定求職者雇用開発助成金の対象者の他

に、次のような方が対象になります。

- ・紹介日の前2年以内に、2回以上の離職または転職を繰り返している者
- ・紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
- ・妊娠、出産または育児を理由として離職した後、紹介日前において安定した職業に就いていない期間が1年を超える者
- ・紹介日において、ニートやフリーター等で55歳未満である者

意を有

**この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。**

**法人・個人どなたでも加盟できます。**

**全文を読むためにはパスワードが必要です。**

**ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。**

**情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。**

**<http://www.jee.or.jp/network/network.html>**

式用に

場合に

トライ

就業が

ヶ月分

れば、

場合

ことも

可能です。

### 3. 助成金はどのくらい支給されるのでしょうか

支給される助成金の金額がどのくらいになるか気になる場所です。これについては雇用される対象者の属性や状態、雇用する企業規模などの違いにより、支給される助成金額は異なります。

詳しくは関係各所にご確認いただくとして、おおまかな助成金額の目安を表にしていますので、参考にしてください。支給に当たっては一括ではなく、雇用される期

間によって分割支給となります。途中で離退職された場合は、在籍していた期間に応じて日割り計算されることもあります。

片親家庭の親	1人あたり 60 万円
発達障害または難病患者	1人あたり 120 万円
身体・知的障害の重度もしくは 45 歳以上、精神障害	1人あたり 240 万円
トライコース（障害者以外）	合計で 15 万円 (5 万円×3 ヶ月)

経由して採用された場合が認められます。このような取り決めがなされていることから、事前に採用することが決まっている求職者に、ハローワークに提示した求人情報に応募してもらい、ハローワーク経由で採用したようにして、助成金申請を行おうとする事例もあるようですが、これは求職者と企業が事前に関係を持っていると判断されて、不正受給の疑いをもたれることになります。他にも、資本関係がある企業間における紹介や再雇用なども危惧される行為となり、場合によっては不正行為と見なされる恐れがあります。処罰の対象にもなりますの

#### 4. 基本的には

特定求職者が支給される対象者を『見逃さない』こと。そのため、イト内の求職者が採用された人。しかし、ハローワークの媒体や経路を使うに枠組みが狭く、労働局から紹介される経路で採用していること

**この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。**

**法人・個人どなたでも加盟できます。**

**全文を読むためにはパスワードが必要です。**

**ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。**

**情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。**

**<http://www.jee.or.jp/network/network.html>**

成金取扱いに関して、問い合わせてみるのが大事です。当機構も助成金取扱いに関する同意の手続きを行っておりますので、当機構を経由して人材を採用されると助成金申請が可能となります。

#### 5. 助成金活用における留意事項

説明したように、基本的にはハローワークを経由した採用が助成金申請可能とする条件となります。それ以外では、その取扱い事項に同意する手続きをした事業者を

- (2) 育児者・障害者・高齢者等に向けて求人募集を掲載することができます。

求人募集を見た方から応募があれば面接などを設定して進めることができます。この流れについては一般的な求人サイトと同じですが、当機構では求人広告掲載料は必要ありません。一般的な求人サイトでは、掲載に関する費用をそれ相応の金額で求められます。しかし、その掲載に対する関



覧数や応募数などの反応が保証されている訳ではありません。当機構の求人サイト利用では費用を求めないことから、仮に応募がなくても企業にとっての負担を抑えることができます。

掲載する求人内容をご自身で作成することができます、365日24時間いつでも掲載及び取り下げすることができます。お気軽にご利用いただけるものと考えております。

(3) さらに、スカウト機能もご利用いただけます。求人広告を掲載しても、必ず応募があるとは限りません。一般的な求人サイトでは有料ですから、費用に対する効果の良し悪しを考えなければなりません。当機構では求人掲載だけではなく、スカウト機能も有しています。既に当機構に登録された求職者（育児者、障害者、高齢者の就職困難者）を検索することができます。現在、全国約1万名の求職者が登録されており、40項目以上にわたるプロフィールデータを閲覧することができます。それらのデータを精査しながら、企業が求める要件に合致する求職者を選んで、当事者にアプローチすることができます。このスカウト機能についても、当機構では費用を求めません。気になる求職者全てにお声がけいただいても、費用は発生いたしません。企業には間口を広げて、多くの求職者にアプローチしていただければと思います。

(4) 紹介料も必要ございません。通常、人材紹介エージェントを利用したり、その求人広告からの応募により人材と雇用契約を結ぶことになると、紹介料（成功報酬手数料）が発生します。国内相場として、初年度年収の30%前後の手数料を支払うことが一般的です。職種や人材によっては、それ以上を請求されることもあります。金銭面の事情から中小企業にとっては負担が大きく、大手企業でなければエージェントは利用しづらいとも言われています。しかし、当機構を活用して人材を採用された場合は、紹介料を請求しておりません。（令和4年5月現在）

(5) 前述しているように、当機構を経由して人材を採

用した場合も、同意書を提出した職業紹介事業者経由で採用したことと同等に扱うことができるので、国の助成金申請の対象となります。支給された助成金について、如何に活用するかは企業の判断に委ねることになりますが、これを機に育児者・障害者・高齢者等の雇用促進及び定着につながるような職場整備に活かしていただければ幸いです。改めて、当機構では営利事業としての人材ビジネスをしているのではなく、就職困難者支援の公益事業という位置付けにあるため、採用された企業に対して費用負担を求めることはございません。



当機構から人材を採用した際は、当機構から雇用主に対して「当機構を経由して人材を採用した証明書」を発行いたします。この証明書をもって助成金申請を行うことができます。なお、助成金は申請制となりますので対象となった場合の手続きは各雇用主の責にて執り行うこととなります。申請後の助成金受給可否については、当機構が関知するものではなく、一切の責任を負いかねますのでご注意ください。

その他、具体的な手続きの方法や、対象者の要件などについては、各都道府県の労働局、もしくは最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問合せください。

#### プロフィール

一般社団法人日本雇用環境整備機構（略称：JEE）

育児・障がい・エイジレスの雇用促進のため、雇用主への適正な雇用環境整備の活動団体として2008年設立。専門知識者である雇用環境整備士資格者の養成、適正事業者の認定、派遣や斡旋による就職困難者の雇用機会の推進、調査、研究、普及等を行っている。本部：新宿区、理事長：石井京子、所管：内閣府。



## ★★雇用環境整備士資格講習会の開催★★

### 第Ⅰ種～第Ⅳ種までe-ラーニング方式

本機構が認定する雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス・学生といった対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今年度もコロナウイルスの影響も残っていることから、自宅学習（職場学習）にて資格取得していただく方式で開催を予定しております。



### ■自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した動画をネット配信で見ながら、自宅へ郵送されるテキストと併せて学習いただきます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただきます。最後に学習成果を測るために簡単な試験を行い、合格者は雇用環境整備士として認定いたします。北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときを選んで学習するのが利点です。

法改正のあった第Ⅰ種を除き、第Ⅱ種～第Ⅳ種は前年度と動画内容、テキストは変わりません。



インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴できます。スマホにも対応している手軽さがコロナ影響時の緊急対策としてとても便利です。

第Ⅰ種～第Ⅳ種までの科目をご用意しております。

受講料は事前にお振込みください。

### ＜雇用環境整備士資格講習会 動画配信＞

科目	講師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	3時間半
2種（障害者雇用）	石井 京子	3時間半
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	3時間半
4種（学生雇用）	藤原 優希	3時間半

※資格試験は学習度合いを測るものであり、落とすための試験ではありません。動画をしっかり見た方は合格できます。



司会・進行  
**齋藤 瑞穂**  
(フリーアナウンサー)

雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）はインターネットまたはFAX・郵送にて受付中。動画配信中ですぐに学習開始が可能です。詳細は本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格在宅方式【イメージ動画】↓↓↓  
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

## ★★雇用環境整備士 第Ⅴ種を新設予定★★

～外国人雇用の専門知識者養成へ～

雇用環境整備士資格は現在第Ⅰ種から第Ⅳ種までの4科目を実施していますが、本年度「雇用環境整備士資格第Ⅴ種」の実施を予定しております。

第Ⅴ種は外国人雇用のための専門知識者養成で、講義内容は、

- (1) 外国人雇用の現状と課題
- (2) 外国人雇用に関する関係法令解説
- (3) 外国人雇用における好事例解説と雇用環境整備を予定しております。

コロナ禍で外国人の日本での就労が減ったとはいえ、少子高齢化のこれからの労働力として外国人雇用は各企業で必須になると考えられます。専門知識を有する職員の社内設置が重要になります。



## ☆☆雇用環境整備士上級課程講習会☆☆

～障害者雇用のアドバンスコース～

雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース(上級課程)講習会を開催しています。整備士第Ⅱ種の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために知っておくべき知識(上級版)となります。**自宅学習(e-ラーニング方式)**で開催します。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の**上級課程修了整備士**として認定されます。

題 目:【最新版】障害者雇用の動向

講 師:石井京子(本機構理事長)

講義時間:約3時間半

受講資格:雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること  
(既に第Ⅱ種整備士の全国約4,800名と今年度新たに第Ⅱ種整備士になった方が対象)

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**令和三年度 夏季開催  
雇用環境整備士  
資格講習会**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～  
自宅学習方式** 順次受付・開催予定

### ■日々変わる最新の情報に知識のアップグレード

講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識(上級版)となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。

(注)前年度と動画内容、テキストは変わりません。

## ☆☆その他、今期開催中の講習会☆☆

～整備士知識の補足として受講ください～

雇用環境整備士資格者に向けて、補足的な講習会も引き続き開催していますので知識習得のため併せて受講ください。※前年度と動画内容、テキストは変わりません。全てe-ラーニングで自宅学習可能(受講料各4,400円)。



**『コロナ禍における障害者雇用  
について人事担当者が  
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる  
**自宅学習方式**

**2021年7月～  
順次受付中**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>



**『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で  
雇用する際に雇用主や人事担当者が  
知っておくべき知識講習会』(仮題)**

パソコン・スマートフォンで受講できる  
**自宅学習方式**

**2021年8月～  
順次受付・開催予定**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>

### もうじき配信終了



**『外国人を雇用する際に  
雇用主及び人事担当者が  
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる  
**自宅学習方式**

**2021年7月～  
順次受付中**

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>

※第Ⅴ種(外国人雇用)整備士資格創設に伴い、近日本動画配信は終了する予定です。

## ☆☆マッチングWEB サイト紹介☆☆

/人材をお探しの企業担当者へ

### ◇無料のマッチングWEBサイトの利用について

人材をお探しの企業の方にマッチングWEBサイトを公開しております。具体的にどのような機能があるのか紹介します。

- a) 求人募集記事を掲載することが出来ます (無料)
- b) 登録者九千名のプロフィールが閲覧可能 (無料)
- c) 良い人材を見つけスカウトできます (無料)
- d) 本サイトで採用に至っても紹介料不要
- e) 特殊な資格保有者などの人材情報を提供 (無料)
- f) 365日24時間いつでも無料で自由に使えます

パスワードも勿論無料で発行しております。試しに使ってみたい企業様は以下ページの『はじめてご利用の企業はまずは登録』ボタンから。

<https://www.jee-job.com/>



但し、本サイトは育児者・障害者・エイジレス (満35歳以上) の者を差別なく公平な採用基準で審査することをお約束いただける企業しかご利用できません。現在お約束頂き本サイトで人材をお探しの企業様は延べ1,800社いらっしゃいます。



マッチングWEBサイト『ゆっくり解説動画』  
<https://www.youtube.com/watch?v=Ht-3-ekHBxc>

## ☆☆時事ニュース☆☆

/職種は選んで (産経新聞記事より)

本機構理事長の石井京子の記事が掲載されましたのでその部分のみ抜粋し本誌読者にお伝えします。

### 職種は選んで

発達障害のある人の就業相談に長く携わってきた一般社団法人・日本雇用環境整備機構の石井京子理事長は「業務を通して自分の得手、不得手が見えてくる」と、就職前にアルバイト経験を積むことを勧める。

ただ、向いていない業務で「できなかった記憶」だけが残ると、将来の就労にネガティブになりかねない。そのため、同じ業務を繰り返す行方マイペースにやれる一など、個々の特性に応じて取り組みやすい業務を選ぶことが大切。コンビニなどマルチタスクが必要な職種は基本的に苦手だが、忙しい店舗・時間帯を選べば取り組めるケースもあるという。

「社会性を養うには、家族以外の人と過ごす経験が重要」と石井理事長。いきなりアルバイトをするのは不安な場合はボランティア活動でも。無報酬なので、失敗も大目に見てもらいやすい。(藤井沙織)

「すまいるメンバーに入社して受けてもらった仕事は、どれも大変な仕事でした。あんなにきついなって思ってたんですけど、失敗したときの謝り方など、最低限のことをレクチャーして送り出したので、すまいるメンバーになってからは、いかに失敗しないかを工夫できるように頑張りました。」

(令和4年2月22日 産経新聞より)

### 雇用環境整備整備士クイズ

Q. 外国人留学生の資格外活動「学校の長期休暇期間中の就労」について次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①在留資格の留学とは日本国内で労働することを条件に学校にも通える資格をいう。
- ②雇用主は1日8時間以内、週40時間までしか働かせてはならない。
- ③1ヶ月単位の変形労働時間制をとっている場合は1日8時間以上働かせることができる
- ④雇用主が36協定を結んでいれば1日8時間以上働かせることができる。



(答えは最終ページ)



## ☆☆本機構の運営する公益的人材派遣制度☆☆ ～人材をお探しの企業担当者の方へ～

本機構では人材派遣を業ではなく公益事業として行っております。営利を求めておりませんので原価での人材派遣（いわゆる中間マージンなし）を目指し運営していますので民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援の意ございましたら併せてご活用いただけますと幸いです。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.html>

- (1) 本制度を利用できるのは育児者・障害者・エイジレスのいずれか一つ以上に、差別ない採用基準と就業後の働きやすい雇用環境の整備がされている（または目指している）企業でなければならないこと。
- (2) 派遣料金は地域・人材・業務内容を問わず一律で原則マージンなしの原価を目指しています。派遣は高いというイメージをもっていた中小企業にも活用していただけるようになりました。

(3) 人材は原則2カ月経過後に採用（雇用）していただくことを前提とし、その試用期間として派遣を活用していただく制度です。採用してみたら思っていた人材と違ったというミスマッチをなくし、無用な労働争議や訴訟を回避することができます。

(4) 派遣で一緒に働いてみて良い人材だった場合に採用（雇用）いただけますが、この際の紹介料を頂いておりません。採用後の諸条件も労働者と相談して自由に決めてください。本機構は交渉に一切介入いたしません。

(5) 本制度は就業弱者を対象とした「支援」のための制度です。よって、民間の人材派遣会社と異なり「サービスの提供」が趣旨ではございません。よって、業として行っている従来の民間人材派遣会社とは別物として捉えていただけますようお願いいたします。

◇お申し込みは相談シートを送るだけです。全国どこでも電話とメールがある企業であればお申込できます。

<http://www.jee.or.jp/haken/order.pdf>

本機構で候補者を探します。派遣で2カ月試用して、良い人材なら採用してみませんか。

### (A) 派遣料金 一律 1,480円/h

全国一律、人材や業務内容問わず一律、料金値上げ一切なし

【内訳】 スタッフに支払う給与 一律 1,300円

#### 管理費 100円

求人広告費/給与計算・明細発行/銀行振込手数料/  
保険入退社手続/契約手続/事務員給与/事務所維持費/郵便/備品一式/その他労務管理

本機構マージン  
80円

### (B) 派遣料金以外にかかる費用負担

(1) 健康保険料	(1万円/月)	…本機構で負担します
(2) 厚生年金保険料	(2万円/月)	…本機構で負担します
(3) 雇用保険料	(1千円/月)	…本機構で負担します
(4) 労災保険料	(7百円/月)	…本機構で負担します
(5) 有給休暇	(1万円/日)	…本機構で負担します
(6) 研修義務教育費	(1万円/年)	…本機構で負担します
(7) 年1回法定健康診断費	(8千円/年)	…本機構で負担します
(8) 通勤交通費	(一律1万円/月)	…貴社でご負担願います
(9) 地方消費税	(10%実費)	…貴社でご負担願います
(10) 採用したときの紹介料(年収の30%)		…不要(無料)

\*「本機構で負担」と明記されている費用は発生した際に全額本機構で負担いたしますのでご請求はいたしません。また、これらは派遣料金の中にも含まれておりません。

\*カッコ内の数字は一般的な目安

**育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)  
の雇用支援事業です。**

**営利を目的としない公益事業です。**

企業の雇用環境を整備するための一助とするための取り組みとしてご協力ください。

まずは派遣でお試し  
良い人材だったら採用して下さい  
**紹介料無料**

## ☆☆育児・障害・エイジレス・学生雇用 Q&A☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

### Q1. 障害者雇用に関する質問

障害者雇用促進法の「雇用義務の率」の計算について質問いたします。私どもは「労働者派遣事業」を営んでいます。会社スタッフ（総務、経理、営業等）は役員含み「15名」、派遣社員は「約300名」、総人員「約315名」です。障害者は「スタッフ＝1名」、派遣社員「3名」です。障害者雇用率は、派遣社員を含めると「4/315=1.2%」となり、スタッフのみで計算すると「1/15=6.6%」となります。派遣業は派遣先からの要望で社員を派遣しますので、「健常者」を要望されれば健常者のみとなってしまいます。私どもで障害者の方を登録しても、派遣先が無ければ、障害者の雇用が出来ません。法律的にどのように解釈し計算すればよいのかをお教えてください。

（人材派遣会社担当者より）

**A1.** 雇用率計算を行う場合、まずは企業の常用雇用労働者、短時間労働者の総数を算出します。実働している労働者数を割り出すこととなります。以下は、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」内の「記入に当たっての注意事項」の説明より抜粋要約しました。

○常用労働者：

1週間の所定労働時間が20時間以上であり、1年を越えて雇用されること（見込みも含む）

本質問では下記事項も加えて該当するものと思われます。

○登録型派遣労働者の場合は、

- (1) 雇用されている期間が年間328日を超えていること
- (2) 前後の雇用契約の間隔が、概ね3日以下であること
- (3) 雇用契約期間中に離職や解雇がないこと
- (4) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

上記(1)から(4)を満たし、1年以上引き続き雇用される(見込み含む)労働者を常用雇用労働者とします。これらの労働者数の中に当該の障害者が何人いらっしゃるかどうかになります。

納付金の場合、1年まとめてではなく、過去1年間において月単位で算出し、過不足数の合計で納付金が決

まります。詳しくは、ハローワークにて、「高年齢者及び障害者雇用状況報告記入要領」（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）をお取り寄せ頂き、記入方法をご覧ください。

「障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書 作成方法」（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）も参考まで併せてご覧ください。

**Q2.** 障害であるかどうかのポイントがあるのでしょうか。障害特性は健常者であっても当てはまってしまう事象も多いように思われます。（学校事務関係者より）

**A2.** 障害であるかどうかについては、本人が困っているかどうかということが前提となります。本人が困っていなければ、当然本人は障害とは認識していません。障害者手帳の対象となるだろうと思われる程度の障害を持っていても手帳を申請していない人もいます。環境がうまくフィットして問題なく働くことができている人も少なくありません。障害者手帳を取得した方々は自分の特性を自覚し、尚且つ一般の職場で求められるパフォーマンスを発揮するために支障があるので、合理的配慮を受けるために、手帳を申請し、障害者雇用枠での就労を選択する方が大多数です。



…<そのほかの気になるお仕事疑問募集中>…

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

## ☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

### ◇雇用環境整備士カード資格者証の発送について

令和4年3月31日で有効期限が切れる「雇用環境整備士カード資格者証」をお持ちの方で、再発行手続きを済ませた方には6月6日付にて新しい資格者証を投函させていただきます。予定よりもお届けが遅くなり、申し訳ございませんでした。

### ◇雇用環境整備士第V種の創設について

今年度より雇用環境整備士資格に第V種(外国人雇用)が新たに創設されました。公開は7月内を予定しております。受付は6月下旬より本機構ホームページにて。

### ◇新理事就任のお知らせ

令和4年4月1日付で本機構理事に本間舞恋<sup>まいら</sup>氏が就任しましたので関係者各位にお知らせいたします。

#### <経歴>

東京都出身。メンタルヘルスに寄与する自然環境の普及啓発、資格認定事業を行うNPO法人である森林セラピーソサエティ事務局を経て本機構へ入職。2022年度より一般社団法人日本雇用環境整備機構理事就任。



## ☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今年度より新理事に就任いたしました本間と申します。理事になってから最初の仕事が今回の特集にある「特定求職者雇用開発助成金」の対象に本機構の紹介を加えるという内容でありました。補助金・助成金によくあることですが、要項や規定が大変に細かく、手引きを読み込んで一般に理解しやすくすることに苦心いたしました。障がい者、高齢者の雇い入れだけでなく、片親家庭の親なども対象に入るといった概要だけでも覚えておいていただければ幸いです。

—本機構理事 本間—

次号6月号の特集は

『刑受者を雇用し活用するために企業担当者が知っておくべき知識及び雇用環境整備のヒント』（仮題）

/山本讓司（元衆議院議員・評論家）

-----6/25日発刊メール配信予定-----

\*執筆者等の都合により内容変更になる場合がございます。

### 日本雇用環境整備機構ニュース第38号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長  
編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部  
監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部  
執筆 石井京子/池嶋貫二/事務局  
取材 東京労働局、ハローワーク担当官

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

●特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。

パスワードは事務局より受け取ってください。

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方に無料で配信しています。加盟するには以下から。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

学識者の小論文を毎月掲載しています。 [最新号を読む](#)

### 雇用環境整備士クイズの答え：①②が年齢制限できる

①外国人留学生の在留資格「留学」とは、日本で教育を受けるため学校に通うことを条件に労働することを許可された資格です。②出入国管理及び難民認定法施行規則により1日8時間労働が特例的に認められます。③特例として認められた時間が8時間以内ですので変形労働時間制で働いてもらうことは難しいと考えられます。④また、1週について28時間以内と定めているところから36協定の有無に係わらず8時間を超えての就労は難しいと考えられます。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせ/本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00(土・日曜日、祝日を除く)

10 本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。