

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		法人としての経験	事業運営責任者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名	/		
	② 経験年数	17 年	17 年	17 年
	③ 障害種別の経験	/	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	・開設当初より障害者雇用において「働き続ける」を支援する方針で取り組んできた。企業の意識改革を精神障害者の就労支援をベースに障害者雇用の理解促進をすすめてきた。 ・企業向けの定着支援フォーラムを企画運営した。	障害者雇用を検討している企業の経営陣に向けて、実践例をお伝えしながら自社の取組ポイントを伝えた。	障害者雇用を検討している経営陣に対し、実践例をお伝えしながら意見交換を行い、何故障害者雇用を行うのかを確認しながら進めてきた。
	② 障害者雇用推進体制の構築	2019年より障害者雇用の企業コンサルティングを事業としてスタート。障害者雇用トータルサポートを多角的に行っている。	担当者の配置や相談体制などを中心に主に精神・発達障害者の雇用推進における体制構築の助言相談の対応をした。体制ポイントにおいては従業員研修を企画実施した。	従業員へアンケートを取り、実際の現場で困っていることなど整理する目的で研修を行った。担当者の配置など体制構築の助言相談を行った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	精神障害者を中心に就労支援開始。就職サポートから必然的に左記を各企業に行った。設立当初から企業へ体験実習を提案しているのもその一つ。また企業在籍型職場適応援助者養成研修の講師担当。	対象障害者の雇用前実習～雇用に際して、受入れ先での直接支援時に社員の考えや困りごとをヒアリングしつつ個別で対応ポイントを伝えた。また受入れ企業従業員に研修を実施した。	体験実習を導入してもらい、障害者雇用のイメージを持って頂けるように調整をしてきた。定期的な振り返りを行い、従業員への理解促進に務めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	職員は順次職場適応援助者研修を受講。研修で職務の創出・選考を学び、法人内事業（就労移行支援）内で職務創出のプレ練習。また事業利用者の就職に際して、各雇用先企業内に入り込み職務の創出・選定を都度行っている。	対象障害者の職場体験を企業に企画し、体験を通して障害者雇用における職務内容の提案を行った。またさらなる雇用を検討している企業においては、現場見学を経て職務の選定案を作成した。	実際の職場に訪問し、業務内容を確認する中で、対象障害者に出来る業務は無いかが相談や選定を行ってきた。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	上のとおり就労移行支援事業を通して設立当初から企業側の採用・雇用計画の相談助言を行ってきた。また2019年より事業として企業の障害者雇用計画の相談助言を行うようになった。	採用までのおおよそのスケジュールを一例としてお伝えし企業側の雇用計画案に対する相談助言を行った。	企業側の立てた雇用計画案に対する相談助言を行った。

	法人としての経験	事業運営責任者の経験	事業実施者の経験
⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	上のおり就労移行支援事業を通して設立当初から企業側の採用・雇用計画の相談助言を行ってきた。また2019年より事業として企業の障害者雇用計画の相談助言を行うようになった。	障害者雇用をするうえでの助成の一例をお伝えしたり、定着を見越した募集要件や採用面接の際に確認しておくこととよいこと等、具体的な相談助言を行った。	ハローワークとの連携を行い、担当者の紹介などを行った。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	2020年より大阪府より障害者等の職場環境整備等支援組織の認定を受け、公契約における就職困難者の就労支援をおこなってきた。	特に精神・発達障害者の雇用における体制整備に必要な物理的整備でない人的、心理的な環境の重要性や具体的な案を相談に乗りながら助言をした。	自事業所に見学や研修を提案し、障害者の方との関わり方など確認してもらう機会を設けた。現場キーパーソンの配置や日報など提案し、ご本人が安心して働ける環境作りを助言した。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	2007年の法人設立から延べ690名超の就職を実現してきた。就職がゴールではなく働き続けるを支援することをモットーに採用後のサポートを職場適応援助者、就労定着支援事業等を活用して行ってきた。	職場適応援助者として活動。また、企業からの障害者雇用における職場定着の全般的な相談に乗りながら、①～⑦の取組をおこなった。	訪問型職場適応援助者として活動。また、企業からの障害者雇用における職場定着の全般的な相談に乗りながら、①～⑦の取組をおこなった。

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、2名以降の経験については別紙へ記載してください。

※（表面）1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

【過去3年間における実績】

- 援助の件数
 ジョブコーチ支援の件数 128件（請求実績のある対象者数）
 障害者雇用企業向け研修の件数 50件
- 支援業種
 不動産業、食品製造、鉄道車両の製造・整備等、保険、製薬、高齢福祉サービス、障害福祉サービス、シェアードサービス、スーパー、輸出貿易販売代行、金融、タイヤ開発補助、施設管理、販促物製造販売、児童福祉サービス、鉄道電気工事、空調製造販売、自動車運送、アパレル販売、自転車販売、寝具・家具・家電のレンタル、青果加工仕分け、化粧品容器の製造・販売、自動車整備、公演に関する運営製造等、建築土木、医薬品物流、ホテル、広告代理店、倉庫、カット野菜の加工・販売、病院、アパレルの輸出入・販売、公的機関、テーマパーク運営、等 同業種は省略。
 （以上、直近1年内の支援業種）
- 具体的な支援内容
 例えば障害者雇用未達成の企業から相談を受けた場合、業務内容の選定を当法人の各就職先企業のケースを伝えながら企業とともに業務内容を考えつつ、社内理解促進のあり方について押さえておくべきポイントを早期にお伝えした。求人票の内容や面接時のポイント等は企業の相談に応じてあらゆるケースから各社の環境に応じたものを助言した。採用後は各社の希望に応じて定期的な面談や電話相談等、企業に対して柔軟に対応してきた。ケースによって他社視察の案内、従業員研修、作業体験し作業の流れや業務提案、現場職員からのヒアリング、障害者雇用を想定した職場体験、指定業務ができる当事者の育成カリキュラムを企画実施し理解促進を図った。

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		事業実施者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	10 年	9 年	12 年
	③ 障害種別の経験	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	障害者を雇用する際の社内理解や環境調整等助言し、受け入れ態勢を整えられるようサポートした。	障害者雇用に対する印象の聞き取りを行い、見学や実習を通してまずは障害者との接点を持ってもらえるような取り組みを提案、実施した。	障害者雇用を検討・取り組みがある企業に向け、雇用前・後・継続就労など各状況における企業の受け入れ態勢や配慮について、障害特性や自社の過去のケースや可能な支援体制を踏まえ、現場で行える対策の具体案をお伝えした。
	② 障害者雇用推進体制の構築	地域資源をネットワーク構築し、当事者や企業へ適材適所で繋ぎ、地域が一体となって障害者雇用を推進出来る体制を築いた。	障害者を受け入れていただいていた事業所には対象障害者への支援を継続し、他部署や他支店での受け入れの可能性を探るなど常に開拓の意識を持って活動した。	担当者の配置や相談体制などを中心に主に精神・発達障害者の雇用推進における体制構築の助言相談の対応をした。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	雇用前実習やトライアル雇用を通して、本人の障害特性や配慮事項等について説明・共有し、必要な環境調整を企業と共に行った。	対象障害者の受け入れ以前に障害特性や必要な配慮、想定され得ることなどを事前に伝え、事業所としてできることとのすり合わせを行った。	支援対象障害者職場に訪問し、企業・本人の双方に起こる職務中の疑問や不安点、トラブル等についてヒアリングし、困り感の改善をはかった。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	就労移行支援サービス利用時の経験した訓練内容や得意なことや苦手なこと等を伝え、一人一人の適性に応じた職務の創出・選定に繋がるよう事業所側へ提案した。	支援者が事業所に訪問し障害者の受け入れができそうな現場の見学を行った。マッチングしそうな対象障害者を実習で受け入れてもらいながら、職域を広げていけるかどうかの検討をした。	当該事業所の人的・物理的環境や職務内容と本人の特性を鑑み、より良く働く・継続就労を目指しアセスメントを行った。勤務時間や日数・環境調整・職務内容等について指導担当者と調整を行った。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業側で資料策定の上、支援者側に相談や意見を求められた際は、企業側の提示する条件に対し、就職者の望む働き方に乖離が無いが見極め、必要に応じて対応した。	雇用前実習から採用、採用後のステップアップなど実際の例を用いながら提案を行った。	自社の過去ケースを例示しながら、雇用前・後に利用できる制度や助成金、福祉サービスなどから当該企業に合った採用のあり方を提案した。
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	障害者雇用が初めての企業や経験の浅い企業には、主にハローワーク様への求人票の掲載の仕方について、情報提供や助言を行った。	障害者雇用に関する助成金の案内をし、必要であればハローワークとの連携を行った。	⑤に同じ。 募集に適した地域の部会や支援機関などを提案。ハローワークなどへの引継ぎなども行った。

	事業実施者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害者が働く上で、健常者とは違った配慮や環境調整が必要であることを伝え、当事者一人一人が働きやすく、パフォーマンスが発揮しやすい環境を整えるように取り組んだ。	人間関係において、相談する担当者の配置や座席位置の配慮、休憩の取り方など対象障害者が安心して働ける環境の提案を行った。	ハード面の整備として、障害特性に応じパーテーションや休憩の取り方、治具の活用などを提案した。ソフト面の整備として、キーパーソンの設定や、相談頻度や方法の設定を提案した。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場適応援助者として企業訪問し、就職者や職場の上司や同僚への聞き取りを実施。必要に応じて介入や三者面談の場を設け、職場定着に繋がるよう尽力している。	採用後も職場での困り事がないか、体調の変化がないかなどを確認するため職場訪問を行った。生活面での問題が仕事に影響することも多々あるため、必要であれば生活支援を行った。	定期巡回を行い③と⑦を中心にその他各項目において相談に乗った。当該労働者に対し継続的な面談・支援を行い、必要に応じて企業へのフィードバックやカンファレンスを実施し、継続就労のための支援を行った。定着支援事業をはじめとする福祉サービス利用の提案と引継ぎを行った。

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		事業実施者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	6 年	11年9カ月	5 年
	③ 障害種別の経験	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	障害者雇用を検討・推進している方への聞き取りや取り組みに関する提案・職場定着へのアドバイスをを行った。	障害者雇用を検討している企業の経営陣に向けて、他社で行っている実例をお伝えしながら各企業の取組ポイントを伝えた。	障害者雇用を検討している企業の経営陣に向けて、自社の取り組みポイントについて実践例を交えながら伝えた。
	② 障害者雇用推進体制の構築	主に職場定着を目指した雇用に対して、相談があった場合は実例をもとに職場環境や雇用体制についてのご相談を受けたり、助言を行った。	担当者の配置や相談体制などを中心に主に精神・発達障害者の雇用推進における体制構築の助言相談の対応をした。	担当者の配置や相談体制などを中心に主に精神・発達障害者の雇用推進における体制構築の助言相談の対応をした。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	対象障害者や会社とのヒアリングの中で双方の理解を高めるようなアドバイスを行った。	対象障害者の雇用前実習～雇用に際して、受入れ先での直接支援時に社員の考えや困りごとをヒアリングしつつ個別で対応ポイントを伝えた。また現場社員に向けて障害理解の研修を行った。	対象障害者の雇用前実習～雇用に際して、受け入れ先社員の考えや困りごとのヒアリングを行った。また、障害特性や働く上での合理的配慮面等について説明会を実施した。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	対象障害者の職場体験の計画と実行の中で、職務を遂行しながら対象障害者に合った業務の提案を会社に行った。	対象障害者の職場体験を提案～実施により、障害者雇用における職務内容の提案を行った。また雇用を検討している企業へは、現場見学を経て職務の選定案を作成した。	対象障害者の職場体験を通して障害者雇用における職務内容や環境整備の提案を行った。またさらなる雇用を検討している企業には、現場見学を経て職務の創出及び選定案を作成した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業側の立てた雇用計画案に対する相談助言を行った。	企業側の立てた雇用計画案に対する相談助言を行った。具体的には、雇用開始までに必要な準備、期間の助言など。	企業側の立てた雇用計画案に対する相談助言を行った。
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	採用活動にあたっての企業の困りごとに対しての助言を行った。	障害者雇用をする上で必要な求人手続きの助言、助成事業の提案や他社実例の紹介を行った。	特に精神・発達障害者の雇用経験がない企業へ書類選考や採用面接時のポイントを伝えた。また、雇用をする上での助成について概要を説明した。

	事業実施者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	社内で初めて雇用を行う際に、支援の方法や業務の切り出しなどの助言を行った。	特に精神・発達障害者の雇用における体制整備に必要な物理的整備でない人的な環境の重要性や具体的な案を相談に乗りながら助言をした。	特に精神・発達障害者の雇用における体制整備に必要な物理的整備でない人的、心理的な環境の重要性や具体的な案を相談に乗りながら助言をした。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場適応援助者として、採用後も職場定着に向けた企業担当者との振り返りや、雇用管理に関する相談を受けた。就職者とも定期的な面談を行い体調の聞き取りや会社での困りごとの聞き取りを行うなどしている。	職場適応援助者として活動を行った。また、企業からの障害者雇用における職場定着の全般的な相談に乗りながら、①～⑦の取組をおこなった。	職場適応援助者として活動。また、企業からの障害者雇用における職場定着の全般的な相談に乗りながら、①～②の取組をおこなった。

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		事業実施者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	7年7か月		
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	同業他社等における障害者雇用の事例を交え、対象企業の業務内容に合わせた提案を実施。特に就業場所における現場担当従業員の負担軽減について助言を行った。		
	② 障害者雇用推進体制の構築	主に精神障害者の雇用を進めるにあたり、障害当事者における相談体制の構築と現場担当従業員が相談できる体制づくりに助言を行った。		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	従業員に対する研修等を提案し、企業のニーズに合わせた研修を企画・運営を行った。		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	支援員として自ら私が現場の仕事を経験し、業務内容や職場環境のアセスメントを行い、業務の切り出しを行い、企業担当者に提案を行った。		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業の採用計画を整理し、障害当事者や支援機関職員などを対象とした会社見学会を実施し、採用後のミスマッチが起こらないように提案、助言を行った。		
	⑥ 求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	ハローワーク等と連携しながら、募集、採用時の検討を採用担当者の意見を反映させながら実施してきた。		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	企業の管理職、現場担当従業員からの相談を基に社内支援体制の整備について助言を行う。特に相談体制の確立に力を入れ活動をしてきた。		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	雇用開始当初は定期的な企業訪問を、併せて雇用された障害者にも定期的な面談を実施。企業、障害者共にセルフマネジメントが出来る様に支援を行う。		