

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	20 年	9 年	13 年
	③ 障害種別の経験		☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 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	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する説明会を実施した。	現職において、企業の経営陣に対して、ノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任等について理解促進を行った。	現職において、企業の経営方針などを踏まえ、障害者雇用を通じた経営改善について提案を行った。また前職の特例子会社においても経営陣への制度理解促進を行い会社設立に関わった。
	② 障害者雇用推進体制の構築	採用に向けた体制整備に向けて、他社事例も交えながら助言を行った。	現職において、企業が組織として障害者雇用を推進していくための体制整備に向けた助言を実施した。	前職の特例子会社において、障害者雇用を継続的に実施していくための体制整備を実施した。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	当社サービス経由で就職される障害者の方がいる場合、配属部門の社員に向けて障害特性や配慮事項の説明を行った。	現職において、障害者雇用のメリット等について、障害者を配属する現場の社員への説明の支援を行った。	前職の特例子会社において、働く上で必要な合理的配慮等について現場の職員の理解促進を行った。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	顧客企業の業務創出状況のヒアリングを実施し、他社事例を交えながら配属部門や任せる業務について助言を行った。	現職において、企業全体の状況を俯瞰したうえで受け入れ部門等の検討を行い、企業内における職務の選定の支援を実施した。	前職の特例子会社において、障害者の方にお任せする業務を選定し、親会社から切り出す形で創出した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	④の職務内容や可能な配慮を踏まえ採用する人物像の具体化と採用スケジュールの策定について助言を行った。	現職において、企業の求めるスキルや経験等の整理を通じて雇用方針の策定の支援を行った。	前職において、④で切り出した業務を踏まえ、採用する人物像の整理の支援を行った。
	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	当社側での求人作成や求職者のご紹介、必要に応じて面接時の同席を行う等の支援を通じた採用活動の支援を行った。	現職において、応募状況に応じた条件の見直しや書類選考の代行等を通じた採用活動の支援を実施した。	前職において求職者の母集団形成のため周辺支援機関との関係構築を行い、支援機関やハローワークへの求人申し込みを行った。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	配慮の上で必要な設備の導入にあたり助言を行った。	現職において、労働者の障害の特性に配慮した施設の整備等について助言を実施した。	前職の特例子会社において、障害者を支援する者の配置を通じて支援体制を整備した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後の職場定着を目的に入社者と定期的な連絡を取り、職場との面談調整や意思伝達の支援を行った。	現職において、入社者向けのアンケートを実施し、介入が必要な場合は職場との連絡調整を行った。	前職において、入社した障害者の方と定着に向けた定期面談や業務支援を実施した。

※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

・6591件の求人作成を支援。
・「障害者雇用促進法の概要」や「障害者雇用における適切な社内理解と業務設計の進め方」等に関するセミナーを計16回実施。

●支援業種

メーカー、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、電気通信サービス業、その他のサービス業、専門コンサルティング、陸運業、商社、物流・倉庫、建設業、不動産業、保険業等

●具体的な支援内容

（採用検討前）
障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する説明会を実施し、障害者雇用に対する理解促進を実施。
（採用検討中）
企業における障害者雇用の実施状況をヒアリングしつつ、他社事例を交えながら配属部門や任せる業務について助言を実施。職務内容や可能な配慮を踏まえ採用する人物像の具体化と採用スケジュールの策定についても助言を実施。当社側での求人作成や求職者のご紹介、必要に応じて面接時の同席を行う等の支援を通じた採用活動の支援を行った。
（採用決定後）
配慮の上で必要な設備の導入にあたり助言を実施。また、配属部門の社員に向けて障害特性や配慮事項の説明を行った。
（入社後）
採用後の職場定着を目的に入社者と定期的な連絡を取り、職場との面談調整や意思伝達の支援を行った。

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	7 年	6 年	5 年
	③ 障害種別の経験	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 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	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する説明会を実施。 その他、障がい者雇用促進に向けて、採用活動、入社後支援、障がい者雇用に関する現況の説明会を実施。	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する研修を実施。 その他、代表取締役社長に向けてハローワーク雇用指導官とともに障害者雇用促進法の意義等を説明。	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要、企業にとっての障害者雇用を進めるメリット、受け入れのポイント（障害ごとに必要な配慮、心構え）に関する説明会を実施した。またイーラーニングコンテンツの作成も行った。
	② 障害者雇用推進体制の構築	採用活動、入社後の支援体制に向けて、他社事例や自社内の事例を交えながら助言を行いました。 採用活動のための面接の練習、業務の創出のための配属想定先の各部署へのヒアリングなどの実施。	配属想定部署へのヒアリングを行い、業務切り出しを実施し、受け入れ体制の構築に向けた助言（OJT担当者の選定と面談頻度等の確定）を実施。	採用活動、入社後の支援体制に向けて、他社事例や自社内の事例を交えながら助言を実施。 採用活動のための面接の練習の実施。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の採用、定着、制度などに関する説明会の実施。	企業管理職や配属想定部署に向けた障害者雇用の理解促進、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について研修を実施。	企業内での障害者雇用の理解促進、経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図るための研修を実施。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	配属想定部門での業務内容の選定と創出に関するヒアリングと業務の洗い出し。 事務職、工場での作業、マッサージルームなどに関する業務のヒアリングと創出。	配属想定部門での業務内容の選定と創出に関するヒアリングと業務の洗い出しを実施。事務職やITスキル、Webデザインのスキルが生かせる業務について助言を実施。	顧客企業の業務創出状況のヒアリングを実施し、他社事例を交えながら配属部門や任せる業務について助言を行った。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	報告書類の作成支援。 自社サービスの利用企業様に対する募集に関する職務内容や配慮事項、人物像の具体化と採用スケジュール策定に関する助言。	求めるスキルや経験、人物像の整理等を行い、採用スケジュールを提案。	配属想定部門での職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定支援。
	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	自社サービスに関する求人票作成や求職者のご紹介。 面接同席と面接官の一部代行、面接前練習などを実施。	自社サービスに関する求人票作成や求職者のご紹介。 面接同席と面接官の一部代行、面接前練習などを実施。	自社サービスの利用企業様への募集に関する、採用手段、職務内容や配慮事項、人物像の具体化と採用スケジュール策定に関する助言。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮のすり合わせ、必要設備に関する助言。	合理的配慮のすり合わせ、必要設備に関する助言。必要に応じて企業内にジョブコーチを配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入。	合理的配慮のすり合わせ、必要設備に関する助言。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	入社後の面談、面談に関する助言。 意思伝達の支援。	採用後の雇用管理や職場定着等 採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際には、企業・ご本人の両者から状況をヒアリングし、双方の認識のずれがある場合にはその点をすり合わせるようにした。また、ご本人から職種変更を含めたキャリアに関する希望をお聞きし、企業への相談や場合によっては異動や昇給等の交渉を実施。	入社後の面談により、採用後の雇用管理や職場定着等に関する助言や中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりへの助言を実施。

		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	5 年	3 年	3 年
	③ 障害種別の経験	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 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	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要、企業にとっての障害者雇用を進めるメリット、受け入れのポイント（障害ごとに必要な配慮、心構え）に関する説明会を実施した。	企業経営層向けに障害者雇用促進法の趣旨や概要、企業にとっての障害者雇用を進めるメリット、受け入れのポイントに関する研修を実施。	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する説明会を実施。 その他、役員との面談にて、障害者雇用の意義や今後の将来を見据えた取り組みの必要性を説明。
	② 障害者雇用推進体制の構築	採用に向けた体制整備、入社後の定着に向けて、他社事例も交えながら助言を行った。 その他、採用活動のための面接の練習も実施。	採用に向けた体制整備、入社後の定着に向けて、他社事例も交えながら助言を行った。	企業の現状把握から課題を抽出し、雇用方針の策定から体制づくりのための研修、採用方針策定までの総合支援を実施。障害者雇用取り組み背景から実施方法、支援方法、面接方法など細分化した研修を企画実施。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・（採用活動前）今後障害者社員を受け入れ予定の部署に対し、障害者雇用促進法の趣旨や概要、企業にとっての障害者雇用を進めるメリット、受け入れのポイント（障害ごとに必要な配慮、心構え）に関する説明会を実施した。 ・（採用決定後）障害者社員の配属部門に向け、当該社員の障害特性や配慮事項の説明を行った。	・（採用活動前）今後障害者社員を受け入れ予定の部署に対し、障害者雇用促進法の趣旨や概要、企業にとっての障害者雇用を進めるメリット、受け入れのポイント（障害ごとに必要な配慮、心構え）に関する説明会を実施した。 ・（採用決定後）障害者社員の配属部門に向け、当該社員の障害特性や配慮事項の説明を行った。	社員に対して説明会と座談会を実施し、同僚として迎えるにあたっての不安の解消、合理的配慮の考え方などを説明。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	顧客企業の業務創出状況のヒアリングを実施し、他社事例を交えながら配属部門や任せる業務について助言を行った。	雇用想定部門の業務内容や環境に合わせて雇用対象者をイメージするとともに、ヒアリングを行いながら雇用実現性の高い業務の選定を実施。	雇用想定部門の業務内容や環境に合わせて雇用対象者をイメージするとともに、ヒアリングを行いながら雇用実現性の高い業務の選定を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	④の職務内容、求めるスキル、可能な配慮を踏まえ採用する人物像の具体化と雇用方針の策定の支援を行った。	雇用率や市場感を考慮した採用計画の立案・母集団形成のご支援を実施。	面談を通じて雇用率や人員増加の将来予想、採用担当者の繁忙スケジュールを考慮した採用計画の立案を支援した。また、採用状況に応じて、適宜修正を加えることにより採用計画の達成までの支援も行った。
	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	書類選考の代行を通じ、採用活動の支援を実施した。	自社サービスの利用企業様への募集に関する、採用手段、職務内容や配慮事項、人物像の具体化と採用スケジュール策定に関する助言。	採用計画に基づき、採用要件の優先順位を明確にするとともに該当する対象者からの応募を得られるよう、記載内容や掲載写真などの工夫を行った。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮のすり合わせ、支援機関活用に関する助言。	合理的配慮のすり合わせ、支援機関活用に関する助言。	合理的配慮のすり合わせ、情報提供、支援機関との連携方法についての助言。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・弊社サービスを通じ就職した方に定期的にご連絡の上状況を伺い、必要に応じ職場との面談調整や意思伝達の支援を行った。 ・顧客企業従業員と面談を行い、本人状況確認、職場との意思伝達支援、管理者への雇用管理上の助言を実施。	・弊社サービスを通じ就職した方に定期的にご連絡の上状況を伺い、必要に応じ職場との面談調整や意思伝達の支援を行った。 ・顧客企業従業員と面談を行い、本人状況確認、職場との意思伝達支援の助言を実施。	面談方法や業務管理の伝え方、配属部署や人事等の連携方法についての助言。

		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	14 年	6 年	6 年
	③ 障害種別の経験	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 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	企業経営層も参加可能な形で、障害者雇用促進法の趣旨や概要に関する説明会を実施した。	企業経営層も含めて、入社後の定着面談を定期的に行い、障害者雇用で働く障害者本人の困りごとや悩み事を共有。障害者雇用の難しさを直接感じてもらうとともに、長期的な視野で障害者雇用に取り組む必要性を説明。	特例子会社の設立準備をしていた企業に対し、障害者雇用拡大に向けての方針の相談を受け、助言を行った。
	② 障害者雇用推進体制の構築	採用に向けた体制整備に向けて、他社事例も交えながら助言を行った	他社事例を交えながら、障害者雇用に関する説明・助言を行った。	採用活動、入社後の支援体制に向けて、他社事例を交えながら助言を行った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	当社サービス経由で就職される障害者の方がいる場合、配属部門の社員に向けて障害特性や配慮事項の説明を行ったり、障害者雇用のメリット等について、障害者を採用する企業の現場の社員への説明および説明支援を行った。	障害に関する知識をお伝えしたり、障害者の職場見学や職場体験を企業に促すことで、社内全体での障害理解を促進をサポートした。	障害に関する一般的知識と、働く上で必要な合理的配慮等について現場の職員の理解促進を行った。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	顧客企業の業務創出状況のヒアリングを実施し、他社事例を交えながら配属部門や任せる業務について助言を行った。	受け入れ可能な部門に各人の担当業務一覧を提案し、障害者に担当頂きやすい業務の検討を行い、職務の選定の支援を実施した。	受け入れ可能な部門に各人の担当業務一覧を提案し、障害者に担当頂きやすい業務の検討を行い、職務の選定の支援を実施した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	④の職務内容や可能な配慮を踏まえ採用する人物像の具体化と採用スケジュールの策定について助言を行った。	④で切り出した業務を踏まえ、採用する人物像の整理の支援を行い、具体的な対象者を紹介した。	④で切り出した業務を踏まえ、採用する人物像の整理の支援を行い、具体的な対象者を紹介した。
	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	当社側での求人作成や求職者のご紹介、必要に応じて面接時の同席を行う等の支援を通じた採用活動の支援を行った。	応募書類作成のサポートや就労後を見据えたビジネスマナーについての支援を提供。面接同席と面接前練習などを実施。	ハローワークでの求人の出し方や、トライアル雇用の活用について情報提供を行った。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	労働者の障害の特性に配慮した施設の整備や配慮の方法等について助言を実施した。	合理的配慮のすり合わせ、必要設備に関する助言。特に利用者に応じた特性や、障害に応じた特性を企業側にお伝えしたうえで、接し方や気を付ける点についてすり合わせを行った。	合理的配慮のすり合わせ、必要設備に関する助言。特に利用者に応じた特性や、障害に応じた特性を企業側にお伝えしたうえで、接し方や気を付ける点についてすり合わせを行った。またジョブコーチ利用のご提案も行った。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後の職場定着を目的に入社者と定期的な連絡を取り、職場との面談調整や意思伝達の支援を行った。 また、実際に職場を訪問し、入社者・受け入れ企業双方との面談を通じて、より前向きな活躍促進がなされるような支援も行った。	入社後に本人や企業側の採用担当や現場の上司と定期面談を実施。職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりへのサポートを実施。	入社後に本人や企業側の採用担当や現場の上司と定期面談を実施。職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりへのサポートを実施。