

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	6 年	5 年	8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	障害者雇用におけるコンサルティング業務を実施し、その中で人事部長などの経営陣に障害者雇用の現状の周知や理解促進に努めてきた。これまで54社に対してコンサルティング及び人材のマッチングを行い、210名の紹介実績がある。	前職では特例子会社代表取締役社長として、全障協にて会員企業（特例子会社代表を含めた障害者雇用企業）経営層へのセミナーを実施。グループ企業経営層への障害者雇用に関する啓蒙、職域開拓及び採用の支援を行った。	障害者雇用で課題を抱える企業の代表取締役・役員・人事部長・管理部門責任者等に対し、法定雇用率未達リスク（納付金等）だけでなく、「採用→定着→活躍」を前提とした推進方針の必要性を説明し、経営判断に必要な論点整理（費用対効果、体制、スケジュール）を行ってきた。また、経営層・人事向けの説明資料や事例を用いて、障害者雇用の進め方（段階設計、現場負担の抑制、合理的配慮の考え方）を提示し、理解促進を図った実績がある。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用支援グループを設置し、クライアント企業への障害者の人材紹介と安定就労支援を行っている。ヒアリングにより課題抽出し、人事部だけでなく採用部署の担当者へも介入する支援経験あり。	前職の特例子会社では職域開拓と組織拡大を行い、新規事業を3事業立ち上げ、障害者雇用数を2.3倍（売上規模3.6倍）とした。また障害者の評価制度、指導員マニュアルなど本人支援及び環境の整備に努めた。現職では、特例子会社の支援体制を一般企業に提供すべく、各企業様に対してコワーキングスペースを利用した就労環境の提供を通じて企業の体制作りを支援した。	企業の人事担当者へのヒアリングを通じ、課題（採用ルート不足、業務不足、現場負担、定着不安等）を整理し、推進体制（社内窓口、現場連携、支援機関連携、運用ルール）を設計・提案してきた。人事部だけでなく、実際の受入れ部署の責任者・担当者にも介入し、役割分担・連絡フロー・支援計画を明確化することで、社内で行う体制づくりを支援した実績がある。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	クライアント企業には障害種別や、関わり方、他社での雇用事例などをまとめた資料を使い障害特性や合理的配慮に関する説明を実施し、理解促進に努めた実績あり。	企業担当者に対してのセミナー・勉強会の開催、新入社員研修等での障害者雇用と企業に求められる責務についての講演などを多数実施。障害者によるオフィスサービスチームを立ち上げ、バックオフィスの業務支援により障害者の業務への貢献を通じて仲間としての理解促進に努めている。	受入れ部門・現場マネジメント層に対し、障害特性（身体・知的・精神）ごとの留意点、関わり方、合理的配慮の具体例を整理した資料を用いて説明し、職場内の理解促進を支援してきた。企業担当者向けの勉強会・セミナー等を通じて、現場が不安を持ちやすい論点（トラブル懸念、指導方法、体調変動時の対応）を事前に解消する形で受入れ準備を進めた実績がある。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	クライアント企業に対してコワーキングオフィスを活用した定着支援サービスを提供。リモートワーク可能な業務の創出支援と定着支援を実施することでクライアント企業の職域開拓に貢献している。また、企業内での職務創出、選定の為、社内の実際の業務や勤務環境を見せていただき、業務の選定・創出し、業務量・頻度・勤務場所・勤務時間などの調整を実施した実績あり。	企業に対して、事業の聞き取りを基にした障害者の職域設定、障害者雇用事業者に対して成果物の販促指導等の実績あり。上記チームにより、バックオフィスの業務支援体制構築。登録業務、庶務業務、清掃業務等にて障害者の能力発揮機会を創出。	企業の既存業務を確認し、業務量・頻度・難易度・納期・必要スキル・リモート可否を整理したうえで、障害のある方が担える形に業務を切り出し／再設計し、職務の創出・選定を行ってきた。テレワークを前提とした職務設計（手順化、成果物定義、チェック体制、コミュニケーション手段）を行い、企業の職域開拓に貢献した実績がある。

	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	
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	⑤ 採用・雇用計画の策定	職業紹介事業の許可を受け、障害のある方の職業紹介サービスを提供。障害者の採用経験の少ない企業には、職域の提案、マンアワーから算出した雇用可能数など各企業に合った提案を行っている。	前職（特例子会社）では、グループ各社の雇用率と将来予想をもとに2030年までの事業計画と採用計画を立案、計画的な採用により適性のある障害者とのマッチングを推進。 現職では、人事担当と連携し人材会社として上下する従業員数予測をもとに採用を実施。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、切り出し・創出した業務からマッチする障害特性や経験等の人物像を説明し企業が求める採用・雇用計画の策定を支援した。
	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	上記サービスを提供。障害者の採用経験の少ない企業には勤務条件、人材要件を提案し、母集団の形成や採用準備、受け入れまでの支援を実施した。	前職では、障害特性が生かせる業務の開発、適性のある障害者の募集、面接マニュアルの整備、実習マニュアルの整備を行った。 企業を集めての合同面接会の開催実績あり。事前の障害特性説明、適正業務の切り出し、求人票の作成指導等を行う。	企業の不足人数、採用難易度、受入れ可能業務、支援体制を踏まえ、雇用形態（短時間勤務の導入等）や採用手段（紹介、ハローワーク、就労移行等）を含めた計画づくりを支援してきた。 特に「現場負担を増やさず進める」観点で、業務設計とセットで採用計画を立てる提案を行い、計画的な採用推進を支援した実績がある
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	窓口担当者の設定、人事・現場担当者への障害特性に応じた対応方法の教育を実施。 社内では看護師、社会福祉士、企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、言語聴覚士、職業生活相談員を配置し、社内の障害者及び当社サービス利用企業の障害者従業員への支援を実施。	前職では、企業在籍型ジョブコーチ資格を5名取得させると共に、団体等のセミナーへの積極的な参加を推進。障害者支援の担任制を導入し信頼関係を早期に構築する体制を整備した。 現職では、左記の体制構築を整備。	受入れ後の運用を見据え、社内窓口の設定、定期面談の運用、体調不調時の一次対応・エスカレーション、支援機関との連携方法を整備する助言を行ってきた。 また、業務の手順化・チェック体制・報連相のルールを整備し、現場負担の増加を抑えつつ安定就労につながる環境整備を支援した実績がある。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	就労移行支援事業所と連携し、定着支援を実施することで、職場定着に向けたナチュラルサポート移行への支援を実施。	前職では、指導員マニュアルを整備し、定期面談、日常管理、業務指導、不調時対応、チーム内連携等のルール作りと運用指導を行った。 左記の体制にて有資格者の確保と業務の整備を行っている。	採用後は、本人・企業・支援機関との定期的な情報共有を行い、業務適応や体調面の変化を早期に把握し、業務調整・支援方法の見直しを行ってきた。 定着に向けて、段階的な業務拡張、勤務時間の調整、コミュニケーション設計を支援し、ナチュラルサポートへの移行も視野に入れた職場定着支援を実施した実績がある。

※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 障害者雇用に課題を抱える企業47社にコンサルティングを実施 令和3年度16社 令和4年度13社 令和5年度18社 ●支援業種 不動産業、金融業、小売業、サービス業、IT業 ●具体的な支援内容 業務設計支援、求人票作成支援、人材紹介、従業員向け障害者雇用勉強会およびセミナー、コワーキングオフィスを活用した定着支援（定着面談等）
--