

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	10 年	●●●●	▲▲ ▲▲
	② 経験年数		15 年	11 年
経験年数等	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
	① 経営陣の理解促進		本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。
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	② 障害者雇用推進体制の構築	社内推進体制の設置を助言し、ハローワーク等の外部機関との連携フローを構築する。企業が孤立せず自律的に雇用を継続できる、安定的な外部ネットワーク活用体制を整備する。	本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	全社員研修を通じ、障害特性や合理的配慮の基礎知識を共有。現場の不安を解消し、ダイバーシティを尊重する組織風土を醸成することで、障害者が意欲的に働ける環境作りを促す。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務アセスメントにより障害特性に合う職務を特定。業務の細分化・標準化を助言し、既存業務の切り出しに留まらない、生産性向上に寄与する新たな職域の拡大とマッチングを支援。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業の事業規模に応じた中長期的な採用ロードマップ作成を支援。求める人物像を明確化し、就労移行支援の知見を活かした戦略的なターゲット設定など、雇用方針の策定を援助する。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。
	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	労働条件や選考基準の策定、募集媒体の選定を支援。実習受入れの準備や面接時の評価ポイントを共有し、ミスマッチを防ぐ効果的な募集・採用プロセスの構築を一貫してサポートする。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性に配慮した設備や支援員の配置を検討。ITツールによる情報保障や業務指示システムの導入を助言し、ハード・ソフト両面から能力を発揮しやすい職場環境の整備を推進する。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場課題を早期解決する仕組みを構築。中長期的な活躍を見据え、本人の希望や適応状況に応じた業務拡大やキャリアアップの体制を整え、定着支援のノウハウによる伴走支援を行う。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。

※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

・2021年度：15社／2022年度：20社／2023年度：30社

●支援業種

・金融業、製造業、情報サービス業、小売業、飲食・宿泊サービス業、医療・福祉、建設業、不動産業、教育、ビルメンテナンス・警備業、自治体、等

●具体的な支援内容

・経営層・管理職への意識醸成： 障害者雇用方針の立案や、経営戦略としての障害者雇用の意義に関する研修・セミナーの実施。
・職務創出と採用計画の策定： 必要人数の算定から採用スケジュールの立案、各部署との調整による業務の切り出し（アセスメント）を行い、企業の事業特性に最適化した「戦力化のためのグランドデザイン」を設計。
・体制構築と環境整備： 管理者向け説明会の実施や面接補助を通じて、社内の受け入れ態勢を整備。合理的配慮の具体化や、多様な障害種別（精神・発達障害等）に応じたマネジメント手法を助言。
・定着と戦力化の支援： 採用後のフォロー体制構築に向けた課題分析、現場職員へのヒアリング、企業担当者の育成支援を実施。ITツールを活用し、安定就労と生産性向上を両立させる仕組み作りを援助。

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	事業実施者の経験	
経験年数等	①氏名	10 年	■ ■ ■ ■	年
	② 経験年数		11 年	
経験年数等	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
	① 経営陣の理解促進		本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	
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	② 障害者雇用推進体制の構築	社内推進体制の設置を助言し、ハローワーク等の外部機関との連携フローを構築する。企業が孤立せず自律的に雇用を継続できる、安定的な外部ネットワーク活用体制を整備する。	本法人における法人向け障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	全社員研修を通じ、障害特性や合理的配慮の基礎知識を共有。現場の不安を解消し、ダイバーシティを尊重する組織風土を醸成することで、障害者が意欲的に働ける環境作りを促す。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務アセスメントにより障害特性に合う職務を特定。業務の細分化・標準化を助言し、既存業務の切り出しに留まらない、生産性向上に寄与する新たな職域の拡大とマッチングを支援。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業の事業規模に応じた中長期的な採用ロードマップ作成を支援。求める人物像を明確化し、就労移行支援の知見を活かした戦略的なターゲット設定など、雇用方針の策定を援助する。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	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	労働条件や選考基準の策定、募集媒体の選定を支援。実習受入れの準備や面接時の評価ポイントを共有し、ミスマッチを防ぐ効果的な募集・採用プロセスの構築を一貫してサポートする。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性に配慮した設備や支援員の配置を検討。ITツールによる情報保障や業務指示システムの導入を助言し、ハード・ソフト両面から能力を発揮しやすい職場環境の整備を推進する。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場課題を早期解決する仕組みを構築。中長期的な活躍を見据え、本人の希望や適応状況に応じた業務拡大やキャリアアップの体制を整え、定着支援のノウハウによる伴走支援を行う。	・本法人における障害者雇用のコンサルティング及び人材紹介サービスの責任者として、左記の業務に従事。	

※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【過去3年間における実績】

【過去3年間における実績】

●援助の件数

・2021年度：15社／2022年度：20社／2023年度：30社

●支援業種

・金融業、製造業、情報サービス業、小売業、飲食・宿泊サービス業、医療・福祉、建設業、不動産業、教育、ビルメンテナンス・警備業、自治体、等

●具体的な支援内容

・経営層・管理職への意識醸成： 障害者雇用方針の立案や、経営戦略としての障害者雇用の意義に関する研修・セミナーの実施。
・職務創出と採用計画の策定： 必要人数の算定から採用スケジュールの立案、各部署との調整による業務の切り出し（アセスメント）を行い、企業の事業特性に最適化した「戦力化のためのグランドデザイン」を設計。
・体制構築と環境整備： 管理者向け説明会の実施や面接補助を通じて、社内の受け入れ態勢を整備。合理的配慮の具体化や、多様な障害種別（精神・発達障害等）に応じたマネジメント手法を助言。
・定着と戦力化の支援： 採用後のフォロー体制構築に向けた課題分析、現場職員へのヒアリング、企業担当者の育成支援を実施。ITツールを活用し、安定就労と生産性向上を両立させる仕組み作りを援助。