

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	7 年	5 年	4 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	自社の管理職に対して、障害者雇用促進法の趣旨や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、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図るよう、必要な情報提供や助言を定例会議で行い、密な情報共有を行っている。また、管理職層に対しては積極的に社内外の研修・セミナーへの参加を薦めている。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築に向け、年度計画を立てて、総括的な取り組みを実施。親会社とも協力し、雇用推進を進めていく。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	自社内においては、定期的に従業員参加のミーティングを実施して障害者に対する全般的な理解について教育を実施。個別の障がい特性についての教育も全従業員に対して行っている。また、社内イントラネットを活用した特例子会社としての活動の紹介も行っている。併せて、親会社のダイバーシティ推進部門等と連携し、障がい当事者として社内イベントへの協力を行い、理解促進に努めている。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、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	過去の事例や他社の取組例等の情報収集を行い、その内容を参考にして自社の本来業務又は本来業務につながる業務において障害者が活躍できるように職務の創出・選定を管理職と相談しながら進めてきた。業務の切り出しや選定にあたっては、積み重ねてきたアセスメントや個別労務対応実績を活用している。具体的には、設立以来、郵便物、社内便等の仕分・集配業務からスタートし、その後、社内事務代行業務や社員食堂や社内コンビニエンスストアの運営補助業務、給茶機・リフレッシュゾーンメンテナンス、ビルクリーニング部門、カフェ運営と職域開拓を行ってきた。今後も社内の諸活動をサポートし、サービスを幅広く提供すべく事業を展開していく。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	法定雇用率の引き上げを見据えて、親会社やグループ適用会社と連携して事業領域の拡大と合わせた採用雇用計画を年度ごとに策定。その計画をベースに、労働条件の設定、募集媒体の選定を行っている。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	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	ハローワークの求人紹介サービスを主として活用し、採用活動を実施。特別支援学校からの実習生の受入も定期的に行い、学校側との連携を密に行っている。また、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備に向けたマニュアルも作成している。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	入社時に業務上必要な配慮についてのヒアリング面談を行い、その内容に基づいて、労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や業務遂行時の指示命令方法、相談を受ける担当者の選定を実施。また、働き方の制度として、短時間・短日勤務制度も整備している。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	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の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制を整えている。また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にも取り組んでいる。具体的には日報や月報で従業員の心身の状況把握を行いながら、その内容を踏まえて定着支援事業所と連携し、本人を交えた定期的な面談を行っている。また、管理職による情報共有ミーティングを毎週1回実施して、課題共有及び対応策の検討を行っている。キャリアアップのための施策としては社内勉強会や資格取得のサポート、積極的なジョブローテーションの展開が挙げられる。併せて文体活動による社内交流も行い、職場を離れた場所でのコミュニケーション機会の提供も行っている。	本法人における事業開発部門の管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における実施者として、左記の業務に従事。

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

		事業運営責任者の経験	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	年	4 年	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		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	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		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		本法人における実施者として、様式第3号「法人としての経験」に記載のある業務に従事。	