

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	
② 経験年数	3 年	17 年	7.5 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	
経 験 年 数 等 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	障害者雇用率の達成にとどまらず、組織として経営戦略としての障害者雇用を実施。	法人として左記の状態を維持できるよう経営陣に向け提言	同左
	② 障害者雇用推進体制の構築	課題整理・分析し、推進体制を構築しながら特例子会社の設立及び就労継続支援A型事業所を開所。	同左	前職でテレワークでの採用を目標とした課題抽出と社内の受け入れ体制を構築。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害があるなしにかかわらず、共に理解しながら働く環境を整え、本社事務作業での派遣社員から障害者雇用へシフト。	同左及び店舗への社内メールによる意識啓発を実施。	前職で障害者雇用担当として、グループ会社を含めた障害に関する理解促進を実施(社内研修など)。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	「誰かがやってくれると助かる仕事」「派遣社員を使っていた仕事」「外注していた仕事」を把握・分析し、職務を創出することでの内製化を図った。	障害者雇用責任者として多くの障害者の業務の切り出しを行う。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害がある従業員の職務創出を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社としての障害者の雇用創出を行うための事業拡大に伴い、採用準備から受入れまでの採用計画を策定。	同左	前職で障害者雇用担当として、会社の年間利益計画および方針作成時に障害者の採用計画を策定を担当。
	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	業務内容から勤務条件等を決定し、福岡県内の大学や全国の特別支援学校への就労案内。	ハローワークや就労移行事業所に向けた求人案内。	前職で障害者雇用担当として、雇用する障害者の想定職務に応じた求人票の作成とハローワークへの掲載依頼および支援機関への紹介依頼を実施。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮を念頭に支援体制の構築	同左及び企業に対し、研修の実施やアドバイスを実施。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害者雇用に伴う職場環境の整備や支援体制の整備を実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期面談と障害者雇用の部署の責任者との意見交換、関連機関との連携。	本社内の障害者の方への定期面談	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、企業での障害がある従業員の職場適応のための支援を実施。

※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

- 支援業種

- 具体的な支援内容