

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	事業運営責任者の経験
経験年数等	② 経験年数	2 年	17 年	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
	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	<p>これまで延べ300社から450件以上の相談を受けて、各種セミナーの紹介・参加同行、企業訪問・見学、関係資料の提供、定期懇談等を通じて、丁寧かつ適切に対応してきた。</p> <p>その中で、障害者雇用について企業に求められる責任等について、経営層に理解を求めてきた。</p> <p>また、企業理念や社会への提供価値を踏まえ、法定雇用率の遵守に留まらず、企業の経営戦略に即した形で障害者雇用を位置づけるよう提案してきた実績がある。</p>	<p>本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、法人設立以前から特例子会社の代表として、特例子会社設立計画の策定、雇用率推移・納付金の相関図等経営資料の作成、社内講演会、人権研修会での講演、他社事例の見学・状況報告、障がい者の戦力化、他社事例の把握・紹介、制度変更報告(随時)等々、様々な事例を多数把握している。</p>
② 障害者雇用推進体制の構築	<p>関係する社内幹部へのレクチャー・ヒアリング、資料提供、推進役のフォローを通じて、これまで延べ100社からの課題抽出、課題の分析から各部署の役割をタスクレベルで整理する支援を実施した経験がある。</p>	<p>本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。社内情報発信体制構築、社内アピール機会創出、社内ニーズ把握のための連絡会議、外部講師要請、収支計画書・報告書等の経営資料作成など、推進体制の構築に必要な要素を多くの体験から把握している。</p>	<p>本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、人事部門をコアに全社推進体制へのロードマップの提案及び進捗管理などの推進体制の整備に向けたトータル支援</p>	
③ 社内での障害者雇用の理解促進	<p>社外広報誌・紙へのアピール(逆輸入)、経営幹部へのレクチャーを通じて、各種企業への研修サービスを実施しており、これまで①障害者の採用に関わる研修、②障害のある社員の定着に関する研修等を述べ300社以上に実施した実績あり。(障害者職業生活相談員認定講習講師等を含む)</p>	<p>本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、各グループ企業社内の様々な機会を捉えての発表、社内広報、講演等の実施、社内研修会等での体験報告、業務(洗車、エアコン清掃等)の実演無料サービス実施(デモンストレーション)、障害者職業生活相談員認定講習講師(6年連続)、JC養成研修、労働大学校での講演等多数実施経験が多数ある。</p>	<p>本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、全社員への社内研修会等で障害者雇用及び障害者の特性の共通理解のセミナー及び個別相談の企画・設定</p>	
④ 当該事業所内における職務の創出・選定	<p>これまで延べ100社以上に対して、各部署へのヒアリングや業務アンケート等を行う等により企業を把握分析した上で、業務設計・職域開拓を支援して、業務再構築、使用する道具等の見直し、適性範囲の拡大、時短勤務の提案等により適正人員の幅を広げる等の支援を実施した実績あり。</p>	<p>本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、清掃業務から派生する新たな業務の創出(エアコン、洗車等)、印刷業務から派生する新たな業務の創出(名刺、はがき、デザイン等)、業務マニュアル(手順書)の作成、作業メンバーの選任等、支援社員に対する資格(JC、サビ管等)取得の支援等を実施した経験が多数ある。</p>	<p>本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、事業所における業務の棚卸と障害者のアセスメントによるマッチング業務の選定・障害特性に併せた作業マニュアル(手順書)作成における援助</p>	
⑤ 採用・雇用計画の策定	<p>障害のある方の転職支援サービスを提供する企業や地域の社会資源等と連携するなどして、会社説明会の開催支援、参加者募集支援等、障害者採用のプランニングから母集団形成 (※)採用準備、受入れ準備までの一連の支援を実施。 (※)会社の方針と創出した業務内容から、勤務条件、人材要件を決定し、採用チャネルの選定を支援。</p>	<p>本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、年間採用計画の策定、採用基準の策定、採用方針の策定、採用面接、実習の実施、実習期間・チーム分け検討、合否判定会議の実施、運営支援等を行った経験が多数あり。</p>	<p>本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、雇用率充足に向け採用計画の提案、ハローワーク、ナカボツ等就労支援機関との事前相談・調整の援助</p>	

⑥ 求人者の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	障害のある方の転職支援サービスを提供する企業や地域の社会資源（職業リハビリテーションセンター、職業センター、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等）等と連携するなどして、障害のある方の転職を支援。企業には、障害者採用のプランニングから母集団形成（※）、採用準備、受入れ準備までの一連の支援を実施。 （※）会社の方針と創出した業務内容から、勤務条件、人材要件を決定し、採用チャネルの選定を支援。	本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、求人媒体の検討、求人方法の検討、求人票の作成、採用面接・実習の実施、可否判定会議主宰、実習期間・チーム分け検討等を行った経験が多数あり。	本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、求人票の作成、採用面接・職場実習の実施、就労支援機関等との個々のケースごとのアセスメント情報の共有化の提案
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	業務遂行時の指示命令方法や相談を受ける担当者の選定、合理的配慮の提供や雇用管理上の課題の抽出と解決方法へのアドバイス等に加えて、支援員、指導員等支援人材に対するジョブコーチ支援、スーパーバイズ研修等の育成支援を実施。	本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。精神保健福祉士、公認（臨床）心理士の採用、指導員候補の採用計画・採用、育成、指導（スーパーバイズの実施）、社内施設に構造化（写真、色、矢印等を駆使）実施、メンバーの特性を考慮したチーム編成等を行った経験多数あり。	本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、人事と配属先マネージャーへのアセスメント情報の共有化及び定期的なケース会議の設置に向けてのベンマーク事例による整備支援
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	国家資格キャリアコンサルタントとしての技能を活用し、障害者を採用した企業を対象として、障害者の採用後のギャップによる様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、①障害のある社員と管理者の双方への面談実施、②管理者向けアドバイスを実施するとともに、③これらを通じて把握した状況を踏まえて職場定着に向けたナチュラルサポートへの移行を支援。育成計画の作成支援、ジョブコーチ支援を実施。	本法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。更には、国家資格キャリアコンサルタントとしての技能を活用し、気付きを与える面談を実施したほか、個別支援計画策定企画・提案、能力検定試験の企画提案、実施要領の策定、実施、ジョブコーチの実施等多数の経験あり。	本法人の理事として、法人としての業務に従事してきた。更には、定期的な個別面談と社内支援者への支援力向上支援及び訪問型ジョブコーチ、就労支援機関への定期相談など職場定着における外部リソースの利活用の提案

※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年間に於ける実績】

- 援助の件数
 - ・延べ300社450件以上（特例子会社、中小企業（ゼロ企業）、大企業）
- 支援業種
 - ・教育サービス ・介護サービス ・人材サービス ・医療（病院等） ・金融（銀行、証券等）
 - ・商社 ・鉄道輸送サービス ・板金塗装 ・住宅関連 ・製造業
 - ・小売 ・流通 ・情報処理 ・公共機関 ・その他のサービス業
- 具体的な支援内容
 - ・各種セミナーの紹介・同行、関係資料の提供、経営層との定期懇談
 - ・関係する社内幹部へのレクチャー、資料提供、推進役のフォロー
 - ・社外広報誌・紙へのアピール（逆輸入） 経営幹部へのレクチャー
 - ・業務再構築、使用する道具等の見直し、適性の範囲拡大
 - ・時短勤務の提案による適正人員の見直し
 - ・地域社会資源の紹介、会社説明会の開催支援、参加者募集支援
 - ・移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターとの連携支援
 - ・支援員、指導員に対するJC支援、支援人材の育成支援（スーパーバイズ）
 - ・個別支援計画策定企画・提案、能力検定試験の企画提案、実施要領の策定
 - ・障害者雇用プラン作成支援…これから障害者雇用を始める企業担当者とのプロジェクト
 - ・支援者育成プランの作成…支援者育成研修計画作成、研修講師など
 - ・個別企業・公的機関・NPO法人からの要請に基づく対象者の意識啓発
 - ・知識習得を企図した障害者全般をめぐる現況理解促進のためのセミナー等での研修講師
 - ・就労定着のための体制づくり、有効な施策開発に関する助言
 - ・障害者雇用創出につながる職域開発可能性についての助言
 - ・就労定着困難なケースに関する雇用管理者からの個別相談対応
 - ・受託先団体に就労する障害者の合理的配慮提供を主とする具体的な支援方法のアイデア提供
 - ・特例子会社数社合同による各社リーダー人材を対象としたキャリアデザイン研修の実施
 - ・障害者採用支援（特別支援校への見学、進路指導教員紹介）
 - ・指導員育成支援（複数社の指導員の懇談会開催、懇親会の実施）
 - ・雇用定着支援（コミュニケーション強化支援、評価・自己申告制度構築）
 - ・運営・教育支援（役員会での説明支援、管理職研修会での合理的配慮研修）

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	② 経験年数	7 年	13 年	17 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	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 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	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	障害者雇用促進に関する事業計画立案・組織構築・管理職の育成・障害者雇用コンサルティング等の実施。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。経営陣・役員への理解促進研修、取締役会使用資料作成など実施。	
② 障害者雇用推進体制の構築	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	障害のある人の特性等の把握（アセスメント）を行い、彼らが活躍できる為の合理的配慮や環境整備を提案し、企業内での環境調整の為のサポートを実施。「令和5年度 静岡県障がい者就労アセスメントモデル事業」受託の中でも、企業へ同様なサポートを実施した。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。管理部門及び人事部門を中心とした障害者雇用の推進体制構築を支援、併せて委託を受け推進者として社内体制構築を実施。	
③ 社内での障害者雇用の理解促進	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	総務・人事、マネージャー等を中心に全社員に対する障害者理解体制の構築、「シームレスパティ®」を活用したアセスメント養成・認定制度の構築、ケース会議等の仕組化により環境整備を実施。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。研修・インタビュー・関係者レポート添削などによる社内理解促進を実施。	
④ 当該事業所内における職務の創出・選定	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	管理部門等の業務棚卸と身体・知的・精神に障害のある社員ができる仕事を選定して、特例子会社へ業務移管してそのフローを構築した。また、視覚障害のある社員の働く環境を障害の進行に応じて構築。同社員は現在週4日、完全在宅の管理職として勤務している。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。業務精査研修・現場情報収集・候補業務の工数計算を実施。	
⑤ 採用・雇用計画の策定	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	自社において視覚障害（進行性難病）者を採用するなかで、環境整備を実施して、「障害のある人のその人なりの自立」を実現した。企業等への身体・知的・精神に障害のある人の採用計画を提案、ハローワーク・就ボツ等支援機関との連携・援助を実施した。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。企業の中期経営計画及び人員計画に基づいた雇用計画・採用スケジュール作成を実施。	
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	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	障害者の能力が見える化ができるアセスメントツールである「シームレスパティ®」を活用して異なる障がい者のアセスメントを実施したうえで、自社のノウハウを活用して、求人票の作成、採用面接・職場実習の実施、企業等との情報の共有化の提案を行った。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。地域支援機関へのヒアリング・母集団形成・求人票作成と求人票を支援者に配布。	
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	自社内においてサービス管理責任者、ジョブコーチ、障害者職業生活相談員、社会福祉士、精神保健福祉士等の資格取得を推進するとともに、社外に対しても障害者支援の専門的な研修を実施してジョブコーチ配置、障害特性に配慮した環境整備を提案した。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。他社見学・自社見学・現場実習調整・実習メニュー作成・採用前本人理解研修・レポートライン整理や問い合わせ窓口の周知など実施。	
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	本法人の障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、左記の業務に従事。F社での障害者雇用において一連の雇用管理を実施。	就労支援機関等と連携し、職場定着のため、企業等へ効果的な環境構築や合理的配慮の提案等を実施。支援者育成研修を同時に実施し、認定制度も構築。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。地域支援機関連携体制構築・定期的な面談の実施・課題インタビュー・NANAIRO診断の実施など。	

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	② 経験年数	7 年	13 年	12 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	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
	① 経営陣の理解促進	親会社役員の特例子会社見学の義務化（親役員会で社長に発言をさせる）、親会社社長への定期報告。	グループ障害者雇用状況について月次での報告 親会社役員向けの障害者雇用状況報告実施。	グループ全体での障害者雇用に関する理解促進に向けた啓発活動・各社トップマネジメント層への定期的な障害者就労分野の最新動向情報提供。
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	親会社の担当部門（関連事業・人事）との月例会議の開催により、資金、人材育成、業務開拓を日常的に検討。	特例子会社にグループ障害者相談窓口を設置するとともにグループ会社障害者支援部門として位置づける。 特例子会社に「定着推進課」設置。	グループ各社人事部長対象障害者雇用推進会議主催（半期毎）・自社内管理者向けの障害者雇用管理手法共有会議開催（四半期毎）・障害者理解研修開催（随時）。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	新入職員の研修スケジュールに特例子会社で障害者と共に働くプログラムを構築。その他社内各部署で研修実施。	毎年、特例子会社でグループ会社新入社員研修を実施。 グループ会社人事担当者会議での障害者雇用報告	自社内展開の障害者理解研修をグループ各社で展開・グループ内広報媒体での障害者雇用関連広報活動実施。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	他社見学により業務開拓のヒントになる種を見つけ、親会社を含め関連会社との会議で検討の道筋をつける。	コピーセンター、メール室などの一括受託の実施。 各種業務の受託提案の実施、コンペへの参加、獲得。 複雑なBPO業務の工程を分解して障害者の業務を創出。	グループ各社でのアウトソーシング可能な業務洗い出し、そこから業務受託し、新たな障害者雇用創出につなげる。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	最賃上昇を見越した魅力ある賃金水準の検討。多様な種類の業務開拓により採用人材の幅の拡大を図ると同時に採用数も確保。	業務受託に合わせた障害者採用計画の立案と実行。 毎年の社員満足度アンケートを踏まえた制度・職場環境作り。	中期的将来を見越した採用計画を策定とともに雇用創出のための職域開発を同時並行で推進。
	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	実習生の積極的な受け入れと、職場見学会の常時開催。障害者を見学担当とし、懇談の場を設け求職者に当社イメージをアピールする。	業務・職場に合う人材確保のためのルートを拡大。発達障害のある大学生インターンシップの実施など。 可能な限りの職場見学、特別支援学校・支援機関からの実習受け入れ	管轄ハローワーク障害者雇用担当者との連携・首都圏の各種特別支援学校とのネットワーク開発・大学との関係構築促進・応募促進
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	指導者全員参加の研修を行い、社研修を実施し、主に人間関係やコミュニケーションのスキルを習得する機会を設けた。	支援者と支援機関の連携強化のための情報共有会実施。 支援者採用のための大学生インターンシップ実施。 支援者育成の研修計画、面談等のしくみ作り。	合理的配慮相談窓口を設置担当者配置・グループ各社の相談対応。 精神障害者の対応を主務とする専任PSWを雇用・定期的な事業責任者との個別面談の実施（年1回）。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	各職場で毎月その職場で活躍した職員1名を選び、朝礼で社長が表彰するという取組みを5年継続し、お互いの関係性を深めた。	障害者向けコミュニケーション研修、障害基礎理解研修等の実施。 定期的な臨床心理士面談の実施。 社員旅行。イベントの実施。	採用後毎月、対象者の直接管理者と情報共有。当事者にOJTトレーナー、直接ラインではないメンターを選定、定期的なミーティングを実施、定着推進を図る。

