

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	9 年	9 年	19 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、総務部門の運営戦略として生産性向上や働き方改革実現のため障害者雇用を企画・実施。	部門での障がい者雇用立ち上げ時より雇用促進・支援に従事後、他事業所への展開として左記に添った雇用拡張を企画・提案、実現される	障がい福祉サービス事業所にて管理者として新規事業所の立ち上げ、運営、管理に携わり理事会での進捗報告、事業報告を担当実施。
	② 障害者雇用推進体制の構築	社外の有識者の指導を受け課題整理・分析のうえ、社内の立候補者より支援体制を構築。直接的な支援が主となる担当と組織への理解促進を主とする担当を設ける	直接的な支援が行えるよう企業在籍型職場適応援助者認定を取得し、支援体制を強化する	障がい福祉サービス事業所では訪問型ジョブコーチとして雇い入れ企業への助言支援等実施、入社後は企業在籍型ジョブコーチとして支援業務を行い障がい特性に応じた業務配置の提案等実施
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	外部委託作業の内製化から始め、就業姿勢、労務実績を残した上で、障害者雇用の重要性やメリット、必要な合理的配慮について発信、理解促進を図った。	障がい者雇用の重要性やメリット、必要な合理的配慮について発信し、理解促進を図った。	月に1回の関係者間による定例会にて情報共有を実施し障害特性や配慮事項、業務の進捗状況などを発表、報告。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	立ち上げ時は外部委託業務より、作業内容を分析し、内製化により職務を創出。実績・就業姿勢より他部門からサポート業務の依頼が入り、適任者を選出し業務域を拡充	外部委託を内製化し障がい者雇用にて業務が行えるよう業務を細分化し、担当の割り振りを行う他部門のサポート業務を行い更なる職域拡大を行う	新規業務切り出しと障がい特性に応じた業務の選定、割り振り、業務スケジュール作成を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者雇用への共通の採用ポリシーを定め、個々には創出された業務の遂行に要される人材、人数より策定	業務委託費との費用対効果を算出し、採用人数を決定。支援学校からの就業体験や、職場見学などにも対応	課内の業務拡大に応じて上長と相談しながら採用活動を実施
	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、福祉機関などとの提携と関係維持強化。福祉機関主催の模擬面接会への担当者派遣	ハローワーク、福祉機関などとの連携を強化し、採用活動を行う。福祉機関主催の模擬面接会にも参加しスキルアップを図る	ハローワーク、福祉機関などとの連携・情報共有しトライアル雇用の活用実績あり。新規採用面接対応
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	支援体制強化のため専門職（社会福祉士）を採用。人員増へ対応するための支援者の増員、合理的配慮を念頭にした事務所、休憩室等の拡充	個々の特性に配慮したマニュアルやスケジュールを作成休憩室を配置し職場環境整備を行う	課内に支援者（状況や作業遂行において把握し助言できる人）を作り自身が休みの日でもキーパーソンとして相談できる体制あり
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害者との面談および関係者の情報共有・課題抽出会義を、それぞれ定期開催。人事制度にグレード認定によるステップアップ制度を制定。	定期的な面談を行い関係者間で情報共有を行い職場内におけるサポート体制を構築必要時には社内外の関係者を招集しケース会議を実施	日々の体調確認や生活場面面接を通して体調や困りごとを把握。必要に応じては関係者で情報共有及びケース会議を実施している。

※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
●支援業種
●具体的な支援内容

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	①氏名			
	② 経験年数	9 年	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	総務部門の管理者として運営戦略を考える中、社外交流等にて機会を得て、左記を企画立案、承認を得て実施		
	② 障害者雇用推進体制の構築	左記の通り有識者から指導を仰ぎ、体制を構築。当事者への支援にも従事するが、組織への理解促進を主に担当。支援機関等との関係強化を図る		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	左記の理解促進に従事		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	左記の職務の創出、選定に従事		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	左記の計画策定に従事		
	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	左記の福祉機関との関係維持強化に従事。模擬面接会等に積極的に参加し、面接スキルアップを図る		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	左記の環境整備に立案から従事		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	左記の雇用管理、定着支援、人事制度案の策定に従事		