

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 |
|------------------------------|----------------------|---|--|
| ① 氏名 | | | |
| ② 経験年数 | 0.8 年 | 7 年 | 5 年 |
| 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 | 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 |
| | ① 経営陣の理解促進 | <p>これまで延べ50社から200件以上の相談を受けて、雇用推進のための各種施策の立ち上げ、運営支援、研修の実施や情報共有会の開催、他社訪問・見学、関係資料の提供などを通じて、障害者雇用推進の支援を行ってきた。各種施策を行う上では、経営陣の障害者雇用についての理解と、雇用を促進させるメッセージ発信が欠かせないため、企業がを目指す組織の姿と障害者雇用のありたい姿を同期させる研修やワークショップを提案・実施している。</p> | <p>当法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。法人設立以前から障害者雇用コンサルティングを行う組織の部門長として、延べ200社の雇用推進支援を行ってきている。企業の従業員規模は100名前後の中企業から3万人を超える大企業までを対象に、経営幹部、管理職・指導者、特例子会社の幹部や指導者に対する理解促進セミナーを年間150回以上行っている。</p> |
| | ② 障害者雇用推進体制の構築 | <p>中小企業においては、総務人事部門を中心に、各部門・部署への働きかけを行う体制を構築してきた。大手企業では、人事部門、DE&I推進部門、特例子会社企画部門などを核とし、各拠点の雇用推進責任者を組織化し、雇用現場を支援していく体制を整えている。推進者にはセミナー、資料提供、個別相談対応を行い、これまで延べ30社の障害者雇用推進体制を構築してきた。</p> | <p>本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。推進体制の役割リストを基に、各社ごとの状況に合わせて人材をアサインし、円滑な体制づくりに努めている。また、アサイン後の勉強会やコーチングを通じて役割遂行をフォローし、推進者自身が施策を構築・運用できるよう伴走してきた。</p> |
| | ③ 社内での障害者雇用の理解促進 | <p>当法人は、現場社員の理解促進を重視し、延べ40社以上に対して研修、ワークショップ、啓発資料を提供してきた。研修では障害特性や合理的配慮の意義、具体的な対応事例を伝えるほか、他社の成功・失敗事例を共有し、納得感をもつて受け入れを進められるようにしている。また、ハローワークや地域障害者職業センターと連携し、外部専門家による講師派遣や事例紹介を取り入れ、企業が自律的に理解促進を継続できる仕組みづくりを支援している。</p> | <p>本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。また、これまで延べ2,000名以上の現場社員に対して直接ファシリテーションを行い、現場リーダー・管理職に焦点を当てた少人数研修も実施してきた。研修後には社内啓発チームの立ち上げを助言し、企業が自ら継続的に理解促進を行えるよう仕組み化してきた。</p> |
| | ④ 当該事業所内における職務の創出・選定 | <p>当法人は延べ25社以上で業務棚卸しを行い、事務補助や清掃、製造補助、データ入力などの基礎業務に加え、営業サポートや情報処理といった本来業務に関連する業務まで幅広く職務を創出・選定してきた。加えて、就労支援機関や特例子会社の事例を共有し、単なる補助業務に留まらない活躍領域を確保している。さらに、マニュアル整備や業務プロセス見直しを進め、社内で継続的に職務創出が行える体制づくりを支援している。</p> | <p>本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。また、これまで延べ100件以上の職務創出に関与し、現場社員との協議を通じて受入部署の主体性を高めてきた。外部専門家と連携し、業種に応じた職務事例を提供することで、企業が自ら新たな業務を設計できる仕組みを構築している。</p> |
| | ⑤ 採用・雇用計画の策定 | <p>当法人は、採用計画において求めるスキルや人物像の定義、採用人数の見込み設定、選考プロセス設計に加え、定着やキャリア形成までを見据えた支援を実施してきた。延べ20社以上でハローワークや就労支援機関と定期協議を行い、地域の人材動向に即した計画を策定した実績がある。採用計画を経営方針と結び付けることで、障害者雇用が経営課題の解決に資する仕組みとして根付くよう支援している。</p> | <p>本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。特に中小企業においては経営層の事業計画と人事部門を交えて採用計画策定を主導してきた。現場も巻き込みながら計画を共有する体制を整備し、外部機関の支援がなくても自社で計画を更新・実行できる仕組みを企業内に残してきた。</p> |
| | | | <p>海外での学びを活かし、幸福と生産性の関連性や価値観共有の重要性を経営層・人事部門に伝えながら、身体・知的・精神障がいのある人材の採用・雇用計画策定をリードしてきた。特に、大手企業においては経営戦略との一体化を、中小企業においては組織風土との整合を意識した計画立案を実践している。</p> |

| | | | |
|----------------------------|---|--|---|
| 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 | 当法人は、求人票作成、労働条件設定、募集媒体選定、面接プロセス設計を延べ30社以上で支援してきた。ハローワークや就労支援機関と連携し、障害特性に応じた表現や条件設定を提案し、応募者と企業双方のミスマッチを防止している。また、チェックリストや採用手順書を提供し、企業が自ら採用ノウハウを蓄積・活用できる仕組みを整備してきた。 | 本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。細かい部分の支援では効果的な母集団形成に向けた求人票の添削や面接場面での指導を行い、企業担当者が外部機関と協働しつつ主体的に採用準備を進められるように支援してきた。これにより、採用活動が自立的に循環する仕組みを企業に定着させていく。 | 各種別の障がいのある人材の採用準備において「理念共有」や「働く人の幸福」の観点を取り入れた求人設計を実施。教育機関や就労支援機関と連携し、対話型の採用プロセスを構築することで、大手企業・中小企業双方において持続可能な採用活動を実現している。 |
| ⑦ 社内の支援体制等の環境整備 | 当法人は、障害者が安心して働ける環境を構築するため、施設改修、ICTツール導入、相談窓口設置、支援員育成を延べ15社以上で支援してきた。必要に応じて外部専門機関と連携し、企業が自律的に体制を維持・改善できるよう、マニュアル整備や相談員研修も併せて実施している。これにより、支援体制が属人化せず持続的に運用されている。 | 本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。組織内に支援員配置や相談窓口設置を直接主導し、その後の勉強会やコーチングを通じて担当者の定着を支援してきた。これにより、外部支援に依存せずに企業内で相談体制を維持できる仕組みを確立している。 | 研修やワークを通じて、支援員や相談担当者が「人を活かすコミュニケーション」を実践できるよう支援してきた。心理的安全性を重視した環境づくりを推進し、外部支援がなくても企業が自立して支援体制を維持・改善できる仕組みを整備している。 |
| ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等 | 当法人は、採用後のフォローアップを重視し、定期面談、合理的配慮の見直し、キャリア面談等を通じて定着支援を実施してきた。延べ20社以上において第三者協議を行い、職場課題の早期解決を支援した。さらに、就労支援機関との連携により、企業が定着支援ノウハウを自ら蓄積し、社内で継続的に活用できる体制を作り出している。 | 本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。現場での定着支援に多数携わり、本人・上司・人事を交えた調整やキャリアアドバイスを実施してきた。外部専門家とも協働しながら、企業が自立的に定着支援を継続できる状態を整備し、長期的に障害者の活躍が可能となる仕組みを確立している。 | 本人のアイデンティティや価値観を尊重するキャリア形成プログラムを導入し、社員が「自分らしく働ける実感」を持つよう支援してきた。身体、知的、精神障がいのある人材の採用後の課題発生時には外部支援機関と協働し、最終的に企業自身が自立的に職場定着を進められる体制を構築している。 |

※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

・ 延べ200社400件以上（大手企業、中堅・中小企業（除外率設定業種）、特例子会社）

● 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 | ・ 住宅関連 | ・ 製造業 | ・ 居酒屋レストランチェーン |
| ・ 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

| 障がい者雇用のステップ | 実施項目 | 弊社の支援内容(例) |
|--------------------|-------------|----------------------------------|
| 障がい者雇用方針、戦略、プランニング | 社内外リサーチ | 組織診断・雇用環境評価、社内外インタビュー、事例抽出 |
| | 方針づくり | 障がい者雇用方針設計、方針の具体化 |
| | 啓発 | 教育研修、社内報づくり、ホームページ設計 |
| | 推進体制構築 | 推進者研修・ワークショップ、ツール構築、指導員教育 |
| | 仕組みづくり | キャリアパス構築、(特例)人事制度アドバイザリー、相談窓口実施 |
| Step1.雇用計画業務設計 | 配属先、業務内容 | 業務切り出し・精査・設計、インタビュー・業務案づくり |
| | 雇用条件づくり | 賃金水準、雇用条件へのアドバイス、助成金活用を目指した予算づくり |
| Step2.求人票作成・母集団形成 | 求人票作成 | 障がい当事者、支援者向け求人票作成アドバイス |
| | 採用チャネル開発 | 採用チャネル開発、リレーション構築 |
| | 説明会、見学会実施 | 説明会/見学会内容・案内づくり、採用チャネル連携、集客・申込管理 |
| Step3.選考・実習 | 採用面接 | 応募者スクリーニング（事前面談） |
| | 合同面接会実施 | 面接官トレーニング、合同面接会ファシリテーション |
| | 実習 | 実習前説明、実習評価・フィードバックフォロー |
| | 内定通知 | 障がい当事者との条件交渉 |
| Step4.定着支援 | 現場受け入れ勉強会 | 現場受け入れ勉強会の実施 |
| | 定着面談、定着サポート | 定着面談の実施、継続支援の橋渡し |
| | 相談窓口 | 雇用継続上困った時の問い合わせ先 |
| | 助成金申請 | 不明点の解消、必要事項確認 |