

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	24 年	24 年	11 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	2000年の法人成以来、心のバリアフリーを信条にし、2001年に上下肢1級の車椅子の社員を雇用。2024年には就労継続支援B型を設立するなど長く障害者雇用に取り組む理解促進に務めている。	2000年の法人成以来、心のバリアフリーを信条に、障害者雇用を實踐し、総合人材サービスを展開、2024年には就労継続支援B型を設立するなど長く障害者雇用に取り組む理解の促進に務めている。	2000年の法人成以来、心のバリアフリーを信条に、障害者雇用を實踐し、総合人材サービスを展開、2024年には就労継続支援B型を設立するなど長く障害者雇用に取り組む理解の促進に務めている。
	② 障害者雇用推進体制の構築	車椅子の社員を雇用するために、建物をバリアフリーに改装した。翌年人材サービス事業を立ち上げ、障害者雇用についても同事業部を中心に推進している。	自社、及び人材サービス事業において、応募者が障害者の場合は、open、closedの意思確認を踏まえたうえで、職場との間に立ち、きめ細やかな対応を實踐している。	人材サービス事業において、障害を持った求職者の職業紹介や人材派遣を實施する中で同事業に関わる社員の企業全体で障害者雇用に取り組む理解を促進に務めている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の取り組みについて、ミーティングの際に取り上げ、随時説明や話し合いを實施している。また新入社員の入社時には、会社の方針や、これまでの経緯について説明している。	障害者雇用の取り組みについて、ミーティングの際に取り上げ、随時説明や話し合いを實施している。また新入社員の入社時には、会社の方針や、これまでの経緯について説明している。	障害者雇用の取り組みについて、ミーティングの際に取り上げ、随時説明や話し合いを實施している。また新入社員の入社時には、会社の方針や、これまでの経緯について説明している。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	各障害者の特性を理解し、マッチングできそうな職務の洗い出し、選定を行っている。	各障害者の特性を理解し、企業への聞き取りを細やかにし、マッチングできそうな職務の洗い出し、選定を行を行い、できるだけ実習時間を確保した上で、担当業務を決定している。	各障害者の特性を理解し、企業への聞き取りを細やかにし、マッチングできそうな職務の洗い出し、選定を行を行い、できるだけ体験できる時間を確保した上で、担当業務を決定している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	有料職業紹介事業者と雇用給付金職業紹介事業者の許可があるので、採用や、雇用についての法律や給付金についての知識を踏まえた幅広い対応が可能	有料職業紹介事業者と雇用給付金職業紹介事業者の許可があるので、採用や、雇用についての法律や給付金についての知識を踏まえた幅広い対応が可能	有料職業紹介事業者と雇用給付金職業紹介事業者の許可があるので、採用や、雇用についての法律や給付金についての知識を踏まえた幅広い対応が可能
	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	有料職業紹介、労働者派遣事業における人材募集や採用活動のノウハウをもとに、求人内容に合わせた採用媒体の選定や、採用ツールの活用、具体的な求人票の書き方など具体的な準備活動ができる。	有料職業紹介、労働者派遣事業における人材募集や採用活動のノウハウをもとに、求人内容に合わせた採用媒体の選定や、採用ツールの活用、具体的な求人票の書き方など具体的な準備活動ができる。	有料職業紹介、労働者派遣事業における人材募集や採用活動のノウハウをもとに、求人内容に合わせた採用媒体の選定や、採用ツールの活用、具体的な求人票の書き方など具体的な準備活動ができる。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	自社の事例を含む、企業ごとの支援体制の事例を基に、現場の実情に合わせた支援体制の構築等の環境整備を實施する。	障害特性を考慮した環境整備のために、現場の不安や課題を洗い出すリアリングや会議の場を設けて実情に合わせた支援体制を構築する支援を行う。必要に応じてマニュアル作成や定期的な会議を行い、継続的な支援を行う。	障害特性を考慮した環境整備のために、現場の不安や課題を洗い出すリアリングや会議の場を設けて実情に合わせた支援体制を構築する支援を行う。必要に応じてマニュアル作成や定期的な会議を行い、継続的な支援を行う。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着支援のため定期的に面談を實施。問題点や課題の洗い出しを行い、改善策を提案し課題解決につなぐことで職場定着を實現している。	定着支援のため定期的に面談を實施。問題点や課題の洗い出しを行い、改善策を提案し課題解決につなぐことで職場定着を實現している。	定着支援のため定期的に面談を實施。問題点や課題の洗い出しを行い、改善策を提案し課題解決につなぐことで職場定着を實現している。

※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
5企業6名
- 支援業種
製造業、物流業(倉庫内作業)、事務的職業 接客業
- 具体的な支援内容

①マッチングと定着支援
全案件で面接同行を實施し、適性を見極めたマッチングを行う。採用後は企業・本人双方との定期面談を實施し、業務パフォーマンスや対人関係の課題、本人の要望を仲介することで、相互理解と合理的配慮の整備を支援している。

②関係機関との連携(ハブ機能)
企業に対しジョブコーチ等の公的支援活用の啓蒙を行うほか、相談支援専門員などの本人が利用している福祉サービス担当者や企業をつなぐハブ機能を果たし、チーム支援による長期就労可能な環境整備を行っている”□

□
□
□
□

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	14 年	19 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	2000年の法人成以来、心のバリアフリーを信条に、障害者雇用を実践し、総合人材サービスを展開、2024年には就労継続支援B型を設立するなど長く障害者雇用に取り組む理解の促進に務めている。	出光興産株式会社山事業所で障害者就労チーム「きらら」を立ち上げ、チーム就労という働き方を社内外に広く提案してきた実績がある。経営陣に対しては、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と障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図る。	THK山口工場で雇用率0.9%から4.25%（令和4年12月時点）まで向上させた実績を踏まえ、経営陣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と障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図る。
	② 障害者雇用推進体制の構築	人材サービス事業において、障害を持った求職者の職業紹介や人材派遣を実施する中で同事業に関わる社員の企業全体で障害者雇用に取り組む理解を促進に務めている。	チームリーダーとしての就労チーム運営、周南企業部会立ち上げ、企業在籍型ジョブコーチ・両立支援コーディネーターの経験を活かし、障害者雇用の担当者の明確化と、属人化・形骸化しない組織としての実効性ある体制構築を支援する。地域企業との連携もきめて推進する。	全事業所およびグループ企業の障害者雇用から職場定着までを推進してきた経験から、障害者雇用担当者の明確化、属人化・形骸化しない組織として障害者雇用を推進していくための実効性ある体制構築を支援する。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の取り組みについて、ミーティングの際に取り上げ、随時説明や話し合いを実施している。また新入社員の入社時には、会社の方針や、これまでの経緯について説明している。	障害者雇用の方針・メリット・合理的配慮について、現場社員への理解促進を行う。両立支援コーディネーターとして、治療と仕事の両立を踏まえた啓発・研修も実施する。	障害者職業生活相談員認定講習用DVDに好事例として出演するなど社外発信の経験も踏まえ、障害者雇用の方針・メリット・合理的配慮について、現場社員の理解促進を図る。新任教員研修等での講話経験も活かす。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	各障害者の特性を理解し、企業への聞き取りを細やかに行い、マッチングできそうな職務の洗い出し、選定を行を行い、できるだけ体験できる時間を確保した上で、担当業務を決定している。	受け入れ部署の検討、プロセス・組織体制の見直しを行いながら、当該企業の本来業務につながる業務で障害者が活躍できるよう職務の創出・選定を行う。実習受け入れによる適性把握・苦手の洗い出しも実施する。	受け入れ部署・職務の選定、プロセス・組織体制の見直しを行いながら、当該企業の本来業務につながる業務で障害者が活躍できるよう職務の創出・選定を行う。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	有料職業紹介事業者と雇用給付金職業紹介事業者の許可があるので、採用や、雇用についての法律や給付金についての知識を踏まえた幅広い対応が可能	求めるスキル・経験・人物像の整理、採用・雇用方針の決定を支援する。山口労働局障害者就労アドバイザーとしての助言経験を踏まえ、企業の実情に応じた計画策定を行う。	求めるスキル・経験・人物像の整理、採用・雇用方針の決定を支援する。山口労働局障害者就労アドバイザーとしての豊富な助言経験を活かす。
	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	有料職業紹介、労働者派遣事業における人材募集や採用活動のノウハウをもとに、求人内容に合わせた採用媒体の選定や、採用ツールの活用、具体的な求人票の書き方など具体的な準備活動ができる。	労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件見直し、書類選考・採用面接のチェックポイント作成など、募集・採用活動の準備を行う。	労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件見直し、書類選考・採用面接のチェックポイント作成など、募集・採用活動の準備を行う。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性を考慮した環境整備のために、現場の不安や課題を洗い出すリアリングや会議の場を設けて実情に合わせた支援体制を構築する支援を行う。必要に応じてマニュアル作成や定期的な会議を行い、継続的な支援を行う。	企業在籍型ジョブコーチとしての経験を活かし、労働者の障害特性に配慮した施設・設備の整備、援助者の配置など、必要な支援体制の整備について検討し導入する。	企業在籍型ジョブコーチとしての経験を活かし、労働者の障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助者の配置など、必要な支援体制の整備について検討し導入する。アビリンピック（全国障害者技能競技大会）での選手育成・大会優勝経験から、技能向上支援も実施する。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着支援のため定期的に面談を実施。問題点や課題の洗い出しを行い、改善策を提案し課題解決につなぐことで職場定着を実現している。	企業・行政・福祉・学校・医療を横断した支援経験を活かし、職場適応上の課題（業務・作業環境・人間関係等）の把握・予防・解決の仕組みづくりを行う。継続的な定着支援を実施する。	メンタル不調者のケアを含む職場定着支援に長く従事した経験を活かし、職場適応上の課題（業務・作業環境・人間関係等）の把握・予防・解決の仕組みや体制づくりを行う。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も支援する。

※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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 援助の件数 ● 支援業種 ● 具体的な支援内容
--