

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	5 年 2 月	7 年 9 月	3 年 11 月
	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>当法人は、人材紹介事業、就労定着支援事業、キャリアコンサルティング事業、ストレスチェック事業、障害者総合支援法における特定相談支援事業を行っている。</p> <p>障害者雇用を義務として行うのではなく、労働力の安定的確保のための、障害者雇用についての本質的な理解促進を企業に対して行っている。</p> <p>また、ハローワーク（専門援助部門）等の行政機関の活用案内を行う他、就労移行支援事業所など障害福祉サービスの制度案内も行うなど、障害者雇用を行うための社会資源の説明も行っている。</p> <p>その他、障害者雇用を行うための設備及び人件費を補填するための各種助成金説明も行うなど、障害者雇用を促進するための各種情報提供も行っている。</p>	<p>精神保健福祉士、キャリアコンサルティング技能士（2級）、特定相談支援事業の管理者兼相談支援専門員として、当法人の代表取締役を担っている。</p> <p>各企業の経営陣に対して、障害者雇用の必要性や、障害者雇用を行う際に活用できる社会資源（ハローワークなどの行政機関をはじめ、高齢・障害・求職者支援機構、就ポツ、各種障害福祉サービスなどの支援機関）の説明も行うなど、障害者雇用に関して、多方面から障害者雇用促進支援を行っている。</p> <p>また、別法人では、社会保険労務士として、社労士法人を経営しているため、助成金の説明及び必要に応じて申請手続き支援も行っている。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する中で、日常的な助言をになっている。</p> <p>年次業務として障害者雇用状況報告書の作成および報告も担当しているが、その業務を通じて法定雇用率やその除外率についての考え方を説明することで、各社の障害者雇用に対する理解促進を担っている。</p>	

<p>② 障害者雇用推進体制の構築</p>	<p>障害者雇用を希望する企業に対し、障害特性による配慮やプライバシー（個人情報）に関する意識などを踏まえ、社内における障害者雇用推進体制を助言してきた。</p> <p>また、障害者の採用面だけでなく、採用後の定着支援も行っている。</p>	<p>人材紹介事業の代表取締役及び精神保健福祉士として、障害者雇用における採用体制や定着体制の構築の助言を企業に対して実施。</p> <p>また、相談支援専門員として、現場で直に認識した障害特性や強み・配慮事項など事項を、企業に対して助言を行っている。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する立場として、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>特にプライバシー（個人情報）の面でのフォローを担っている。</p>
<p>③ 社内での障害者雇用の理解促進</p>	<p>経営陣だけではなく、現場責任者に対しても、障害特性毎の強みや労働関連法の説明を行い、現実的な就労イメージ、安心かつ社会的意義を理解いただいた上で、障害者雇用の理解促進を行っている。</p> <p>また、就労移行支援事業所の職員と一緒に各企業への訪問を行うなど、障害者雇用の理解促進を実施している。</p>	<p>人材紹介事業の代表取締役として、企業（経営層及び現場責任者）に対して、障害者雇用にあたっての求人票の記入方法の助言の他、障害者の雇入後の社会保険制度についての説明・助言も行っている。</p> <p>また、就労移行支援事業所の実習制度など、求人票以外の採用チャネルの提案も行っている。</p> <p>就労移行支援事業所に対しても、企業の価値観や労働法関連（労働基準法、雇用保険法、厚生年金保険法など）の説明・相談を行い、企業の立場の理解促進を行っている。</p> <p>その上で、就労移行支援事業所と企業がより良い関係ができるよう調整を行っている。</p>	<p>本法人における担当顧問先からの一次相談窓口として対応する中で、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>具体例の一部としては、顧問先にて休業が長期化する者に対し、外部機関として社労士と面談を実施することを企業へ提案。</p> <p>状況に応じて、障害者雇用に切り替えて無理の無い範囲で就労を継続する選択肢を提供できるよう努め、離職とならないよう寄与した。</p>

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

<p>④ 当該事業所内における職務の創出・選定</p>	<p>企業に対して、業務棚卸しの打診を行い、障害者に対応できる業務の提案・調整を行っている。</p> <p>また、その業務に応じた評価制度、賃金制度の変更相談及び就業規則改定及び労働条件における相談を行う。</p>	<p>本法人の代表取締役として、業務分担表を企業と共に作成し、部署や個人の業務量の再確認を行うなど、障害者に対応できる業務の創出を企業と共に検討している。</p> <p>また、評価制度の相談や、長時間勤務が難しい者の離職を防止するため、短時間制度の制度変更を提案・検討を行っている。</p> <p>上記の制度変更を含めた就業規則への反映を社会保険労務士として行っている。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する立場として、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>障害特性等を理由に選択した働き方によって労働条件に不合理な差が設けられていないかについて点検し、改善点があれば是正を助言している。</p>
<p>⑤ 採用・雇用計画の策定</p>	<p>障害者の雇用義務を控える企業に対し、障害者雇用についての理解を深められるよう、法定雇用率の説明や行政報告（※）など説明を行った上で、採用計画を企業と共に検討している。</p> <p>（※）ハローワークへの6.1報告、高齢・障害・求職者支援機構への障害者雇用納付金など</p>	<p>人材紹介会社の代表取締役及び社会保険労務士法人の代表社労士として障害者雇用義務が発生する企業規模になりそうな顧問先に対し、法定雇用率や行政報告について説明を行い、採用計画を企業と共に検討している。</p> <p>また、障害種別毎の障害特性や強み・配慮事項などを利用企業に伝えるなど、企業が部署毎の採用計画を立案するための助言を行っている。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する立場として、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>障害者雇用義務に該当しそうな企業を抽出し、制度説明の機会を創出した。</p>
<p>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</p>	<p>求人へ先立って障害者雇用における合理的な労働条件の設定及び、求人票作成において、各種労働法令に関する助言を行う。</p> <p>また、相談支援事業所として連携がある就労移行支援事業所や就ボツなど求職者が所属している団体と、障害者雇用を行いたい企業との仲介を行っている。</p> <p>その他、希望に応じてマイナビ等の採用媒体の紹介も行う。</p>	<p>人材紹介会社の代表取締役及び社会保険労務士法人の代表社労士として、顧問先の求人表作成支援及びハローワークへの提出支援を行っている。</p> <p>その他、顧問先と就労移行支援事業所や就ボツの面談の場を設定及び面談同席を行うなどの仲介業務を行った。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する立場として、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>求人票の添削・校正に携わってきた。</p>

<p>⑦ 社内の支援体制等の環境整備</p>	<p>障害者が入社する際に通知する労働条件通知書の作成相談を行う。</p> <p>また、就労後の定着支援体制構築として、引き続き就労移行支援事業所・就労定着支援事業所などの支援機関との調整を行っている。</p> <p>社内で実際に障害者フォローに従事している者からの声が寄せられやすいよう、匿名でも相談可能な支援体制を提供している。</p>	<p>本法人において、精神保健福祉士として、従業員へ交付する労働条件通知書の相談窓口として弊社連絡先を公開することに対応してきた。</p> <p>また、36協定届の「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」で顧問の精神保健福祉士として相談窓口を担っている。</p>	<p>本法人において担当顧問先からの一次相談窓口として対応する立場として、「法人としての経験」に記載の業務に従事。</p> <p>Web上で匿名相談できるシステムの情報収集や試運転を経て顧問先へ紹介してきた実績がある。</p>
<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>障害のある社員が活躍できるよう、労働時間管理・体調管理体制を構築するための助言や、必要に応じてキャリアコンサルティング等のキャリア相談を行っている。</p> <p>その他、障害年金を受給中の障害者に対しては、障害年金に関する相談もあわせて行っている。</p>	<p>本法人において、精神保健福祉士及びキャリアコンサルティング技能士（2級）として、外部職場支援員として訪問・面談に対応した。</p> <p>本人が理想とする生活環境、キャリアに近づけるよう助言を行っている。</p> <p>また、障害年金受給中の障害者が就労している場合の障害年金制度の説明も行っている。</p>	<p>本法人において、障害を持つ従業員が顧問先に入社した際、他の従業員との合理的ではない差別化がされていないか、雇用契約の更新時などの節目での点検に従事している。</p>

※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><b>【過去3年間における実績】</b></p> <p>●援助の件数 障害者雇用に課題を抱える企業に対して、障害者の採用、就労定着業務及び障害者雇用に関する相談支援業務を実施 (令和4年度 10社、令和3年度 10社、令和2年度 11社)</p> <p>●支援業種 一般社団法人、製造業、小売業、医療業、サービス業（介護サービス含む）</p> <p>●具体的な支援内容 法定雇用率の達成のためだけでなく、SDGsや労働力の確保、強み活用の重要さ、など「なぜ障害者を雇用するのか」について、各社の経営戦略に即した形での障害者雇用の方針の意思決定を支援した。さらに、障害者雇用を進めたいが、障害者雇用を進めていくための知識・経験が乏しく不安が大きい企業に対して、企業の経営理念や採用戦略を確認しながら、企業の障害者雇用の経験や抱える課題の特定と共有を行い、障害者求人の内容に応じて、障害者と繋がりがある福祉事業所（就労移行支援事業所等）や障害者職業・生活支援センターの紹介を行うなど、障害者の採用支援を行った。</p> <p>また、採用支援だけではなく採用後の定着支援として、就労定着面談の実施や部署異動後のフォローを行うなどの就労定着支援業務及び、短時間勤務制度の導入提案や就業規則の改定相談も行っている。その他、実施者としてストレスチェック業務など従業員の定着支援施策も実施している。ストレスチェックの結果、高ストレス者に該当した方には、医師との面接指導前の実施者面談を行い、高ストレス者のメンタルケアを図っている。</p>
---