

令和7年9月30日現在

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
1	株式会社ゲオビジネスサポート	愛知県春日井市如意申町5-11-3 パークサイド広田Ⅱ 3F	特例子会社	令和6年4月1日	全都道府県		—	2人	詳細情報は以下PDF参照	—	(事業者HP) https://www.geonet.co.jp/business/companies/gbs/ (電話番号) 0568-31-1311
2	The Links株式会社	大阪府大阪市中央区備後町4-2-3	特例子会社	令和6年4月1日	全都道府県		—	2人		—	(問い合わせフォーム) https://thelinks.co.jp/contact/recruit.html (電話番号) 070-7824-8250
3	株式会社ジルベルト	兵庫県神戸市須磨区北落合1丁目1番4号白川コーポレーションビル101号	法第77条第1項の認定を受けた事業主（もにず認定事業主）	令和6年4月1日	全都道府県		—	3人		—	(事業者HP) https://gilberto.co.jp
4	エフビコダックス株式会社	広島県福山市箕沖町127番地1	特例子会社かつ法第77条第1項の認定を受けた事業主（もにず認定事業主）	令和6年4月1日	全都道府県		—	2人		—	(事業者HP) https://www.fpcj.jp/esg/societyeffort/handicap.html
5	一般社団法人Bridge	福岡市中央区天神1-4-1 西日本新聞会館16階 天神スカイホール内	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	令和6年4月1日	全都道府県		—	2人		—	(事業者HP) https://bridge-support.org/
6	株式会社ふくしごと	福岡市博多区千代1-20-14	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	令和6年4月1日	全都道府県		—	5人		—	(事業者HP) https://fukushigoto.co.jp/
7	株式会社トライアルベネフィット	福岡市東区多の津1-12-2	特例子会社	令和6年4月1日	全都道府県		—	1人		—	(電話番号) 092-233-1626

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
8	株式会社ボラシェア	宮崎県宮崎市瀬頭2丁目11-1	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	令和6年4月1日	全都道府県		—	1人	詳細情報は以下PDF参照	3.7	(電話番号) 0985-89-0288
9	株式会社FVP	東京都千代田区内神田1-4-1 大手町21ビル10階	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	令和6年5月31日	全都道府県		—	4人		—	(事業者HP) https://company.fvp.co.jp/
10	パーソルダイバース株式会社	港区港南一丁目7番18号 A-PLACE品川東6F	特例子会社	令和6年5月31日	全都道府県		—	2人		—	(事業者専用窓口メールアドレス) pdi-soudanenjo@persol.co.jp
11	株式会社ラシーネ・ビジネスサポート	鹿児島県鹿児島市郡元2丁目1-4	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	令和6年5月17日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://www.racinebs.net/
12	社会福祉法人清流苑	鹿児島県出水市平和町477番地2	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	令和6年5月23日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://seiryuen-honbu.jimdofree.com/
13	一般社団法人日本福祉協議機構	愛知県名古屋市天白区井の森町232-1 アイコービル5階	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	令和6年6月26日	全都道府県		—	7人		—	(事業者HP) https://n-fukushi.jp/ (電話番号) 052-715-9666
14	株式会社 アルファプランニング	愛知県名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センタービル24F	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	令和6年7月9日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://alpha-planning.jp/lp/lp/ (電話番号) 0120-976-427

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経 験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
15	特定非営利活動法人 在宅就労支援事業団	熊本県熊本市東区下南部 1丁目1番72	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	令和6年7月11日	全都道府県		—	2人	詳細情報は以下 PDF参照	—	(事業者HP) https://jigyodan.or.jp/
16	障害者ドットコム 株式会社	大阪市城東区鳴野西4丁目1番33号	特例子会社	令和6年7月23日	全都道府県		—	1人		—	(相談申込フォーム) https://site.mhlw.go.jp/form/pub/roudou27/soudane_njo_06001
17	ミライズ株式会社	福島県福島市町庭坂字遠原三3番地の16	法第77条第1項の認定を受けた事業主（もにす認定事業主）	令和6年8月1日	岩手県	盛岡市	—	2人		—	(事業者HP) https://www.merises.co.jp/ (電話番号) 024-563-6935
18	デコボコベース株式会社	東京都港区芝浦四丁目12番31号 VORT芝浦Water Front6階	法第77条第1項の認定を受けた事業主（もにす認定事業主）	令和6年8月30日	全都道府県		知的障害 精神障害	1人		—	(事業者HP) https://decoboco-base.com/ (メールアドレス) 総合お問合わせ窓口： job_info@dd-career.com
19	はーとふる川内株式会社	徳島県板野郡北島町高房字居内1-1	特例子会社かつ法第77条第1項の認定を受けた事業主（もにす認定事業主）	令和6年9月5日	全都道府県		—	3人		—	(事業者HP) https://www.heartful-kawauchi.co.jp (電話番号) 088-678-5276
20	株式会社タガイト	福岡市早良区西新3丁目5番7号	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	令和6年10月11日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://www.tagaito.co.jp/
21	特定非営利活動法人 障害・高齢者就労支援センター	京都府亀岡市大井町土田2丁目11番20号 メディアス亀岡208	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	令和6年11月8日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://www.links-kyoto.org/ (電話番号) 0771-56-8517

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経 験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
22	株式会社ディンプル	大阪市北区梅田 1丁目11-4 大阪駅前第4ビル22階	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	令和7年1月17日	全都道府県		—	1人	詳細情報は以下 PDF参照	—	(相談申込フォーム) https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou27/soudane_njo_06012 (メールアドレス) dimplechallenge- info@dimples.co.jp (電話番号) 06-6344-1023
23	株式会社 ユナイテッドユニーク	愛知県名古屋市中区 葵 三丁目12番7号 AMS葵3ビル2階	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	令和7年3月28日	全都道府県		—	1人		—	(事業所HP) https://www.uni-uniq.com/ (電話番号) 052-930-5216
24	川相商事株式会社	草津市野路東5丁目26番 35号	法第77条第1項の認定を受けた事業主(もに ず認定事業主)	令和7年3月7日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://www.kawai-g.com/ (問い合わせフォーム) https://www.kawai-g.com/contact/ (電話番号) 077-562-6278
25	株式会社リテラル	大阪市北区神山町6-4 アクシス梅田ビル7階	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	令和7年3月3日	全都道府県		—	1人		—	(相談申込フォーム) https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou27/soudane_njo_06013
26	株式会社ぐるなびサポートアソシエ	千葉県千葉市中央区 新千葉2-7-2 大宗センタービルディング 5F	特例子会社	令和7年4月21日	全国		—	1人		—	(事業所HP) https://corporate.gnavi.co.jp/recruit/gsa/info/
27	一般社団法人 サステイナブル・サポート	岐阜県岐阜市長住町2-7 アーバンフロントビル3 F	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	令和7年4月7日	全国		—	2人		—	(事業所HP) https://sus-sup.com/

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

No	事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
					都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
28	株式会社 BuySell Link	千葉県船橋市浜町 2-6-25 三井不動産ロジスティック パーク船橋Ⅱ 2F	特例子会社	令和7年5月1日	全都道府県		—	1人	詳細情報は以下 PDF参照	—	(事業所HP) https://buysell-link.com/
29	一般社団法人コネクトラボ	静岡県葵区伝馬町 21番地の11	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	令和7年5月12日	全都道府県		—	4人		—	(事業者HP) https://connect-lab.or.jp/ (電話番号) 054-270-8715
30	オムロン太陽株式会社	大分県別府市大字内蔵字 中無田1393番地1	特例子会社	令和7年5月21日	全都道府県		—	1人		—	(メールアドレス) omron-taiyo@omron.com (電話番号) D&I推進グループ 0977-66-4447
31	株式会社manaby	宮城県仙台市宮城野区 榴岡1-6-30 ディーグランツ仙台ビル 5階	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	令和7年6月6日	全都道府県		—	1人		—	(事業者HP) https://manaby.co.jp/ (メールアドレス) works@manaby.co.jp
32	大鵬薬品工業株式会社	徳島県徳島市川内町平石 夷野224-2	障害者雇用に関する都道府県知事表彰事業主	令和7年6月30日	全都道府県		—	2人		—	(事業者HP) https://www.taiho.co.jp (電話番号) 088-665-4527

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
② 経験年数	13 年	15 年	13 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
① 経営陣の理解促進	セミナー実施、個別面談の実施、ブレゼン・資料作成。	セミナー実施、個別面談の実施、ブレゼン・資料作成。	セミナー実施、個別面談の実施、ブレゼン・資料作成。
② 障害者雇用推進体制の構築	採用マニュアル・実習ツールマニュアル。支援員育成教育その関連するマニュアル作成・セミナー講師。	採用マニュアル・実習ツールマニュアル。支援員育成教育その関連するマニュアル作成・セミナー講師。	採用マニュアル・実習ツールマニュアル。支援員育成教育その関連するマニュアル作成・セミナー講師。
③ 社内での障害者雇用の理解促進	セミナー実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。	セミナー実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。	セミナー実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。
④ 当該事業所内における職務の創出・選定	特性に合わせた職務の選定。雇用形態の創出。	特性に合わせた職務の選定。雇用形態の創出。	特性に合わせた職務の選定。雇用形態の創出。
⑤ 採用・雇用計画の策定	採用・雇用計画のすべて、就業規則、評価規定	採用・雇用計画のすべて、就業規則、評価規定	採用・雇用計画のすべて、就業規則、評価規定
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	採用活動に関して全般。説明会の実施。	採用活動に関して全般。説明会の実施。	採用活動に関して全般。説明会の実施。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	セミナーの実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。	セミナーの実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。	セミナーの実施・関係者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着支援業務	定着支援業務	定着支援業務

※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		
	② 経験年数	9 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	個別面談の実施、プレゼン・資料作成。		
	② 障害者雇用推進体制の構築	採用マニュアル・実習ツールマニュアル。支援員育成教育その関連するマニュアル作成		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	対応者への教育。個別指導。ツールを使った情報共有の確立。障害者サポート体制の構築。		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	特性に合わせた職務の選定。雇用形態の創出。		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	採用・雇用計画のすべて		
	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	採用活動に関して全般。プレゼン資料。説明会の実施。支援学校などのアプローチ。		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	個別指導。ツールを使った情報共有の確立。相談窓口の立ち上げ。		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着支援業務		

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	4 年	11 年	25 年
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	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
	① 経営陣の理解促進	グループ各社へ法定雇用率達成のため、経営陣へ障害者雇用の提案を継続的に実施し各グループ内での雇用拡大に尽力している。	経営陣へ法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用を提案し、実現している。	経営陣へ法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用を提案し実現している。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用を推進するための担当者を明確にし、その役割を定めることにより、障害者雇用の拡大と定着に貢献することができた。	障害者雇用の担当者として、多数の障害者雇用の新規採用を実現する。	障害者雇用を多数抱える部署を組織。担当者を配置し、同社での障害者雇用促進に貢献する。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の理解促進のための研修を実施することで、社員の理解を深める活動になった。	障害者雇用の可能性を社内所周知することで、障害者雇用拡大に協力してもらう体制を構築した。	周囲社員に障害者雇用への理解促進をはかり、障害者の働きやすい環境を実現した。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務整理、業務工程の見直しを実施し新たな雇用創出に貢献した。	社内の課題を解決し、且つ障害者雇用を実現する業務を調整し障害者雇用を推進した。	社内の業務を整理し、障害者に最適な業務を切り出し、多数の障害者雇用を実現。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	業務と必要なスキルを整理し、求人に対する求める人物像と障害特性を考慮したマッチングに貢献した。	想定業務に基づき必要となるスキルを整理。採用基準を設け、適切な採用計画を推進した。特にIT分野における採用には、スキルを有した人物の採用に貢献。	想定業務に基づき必要となるスキルを整理。採用基準を設け、適切な採用計画を推進した。特にIT分野における採用には、スキルを有した人物の採用に貢献。
	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	費用対効果の側面からも労働条件を考慮し、企業として継続的な取り組みを可能にする障害者雇用を実現した。	労働条件の制定、求人票の作成など採用準備を自ら進めた。	労働条件を決定し、求人媒体への掲載を指示。採用選考にも同席し、障害者雇用を実現した。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性についての研修を実施。それぞれへの関わり方を指導し、環境整備を行なった。	障害特性の勉強会を社内で開催。双方の理解促進を実現し、働きやすい環境を整える。自らも在籍型ジョブコーチを取得し社内の支援体制を強化した。	障害特性に配慮した環境整備を実現。在籍型ジョブコーチ取得も指示し、社内での支援体制を強化した。
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し、課題を把握。改善に着手するとともに予防策として環境整備も実施した。	定期面談を実施し対象労働者の課題ヒアリングに注力し、課題解決のため対策を実施した。	現場へ定期面談を指示。指導者間の情報共有のため会議体も設定するなど、情報共有と対策協議から実施する仕組みを構築した。	

※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

		事業運営責任者の経験	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	年	8 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		経営陣へ法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用を提案し実現している。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		障害者雇用の担当者と一緒に、多くの障害者雇用の新規採用に貢献をする。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		障害者の方に仕事をして頂くことで業務効率が良くなることを認知して頂き、障害者雇用拡大に繋げる。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		社内の課題を解決するため、各部署に仕事のきりだしを依頼し、具体的な業務を示すことにより障害者雇用を推進した。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		想定業務に基づき必要となるスキル及び採用基準を設け、採用計画を策定し、経営陣に提案を実施。	
	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		労働条件の制定、求人票の作成など採用準備を担当者と一緒に作成。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		働きやすい環境整備を行うとともに障害特性の勉強会を社内で開催。いつでも相談しやすい職場作りを構築。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		定期面談を実施し対象労働者の課題ヒアリングに注力し、課題解決のため対策を実施した。	

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	8年	8年
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	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	
	①経営陣の理解促進	代表取締役自ら「障害者雇用指針」を整備し、「採用及び配属、教育訓練の実施、処遇、安全・健康の確保、職場定着の推進、障害及び障害者についての職場全体での理解促進、障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供などを定めている」	就労継続支援A型事業所の管理者兼サービス管理責任者として利用者の一般就労先の経営陣に対して、障害者を雇用するための理解促進のための説明を行っている。また、施設外就労先（関与先企業）に障害者雇用を進めることの重要性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、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図っている。	就労継続支援A型事業所の職業指導員、就労継続支援B型事業所の管理若及びサービス管理責任者として、また代表取締役として利用者の一般就労先の経営陣に対して、障害者を雇用するための理解促進のための説明を行っている。また、施設外就労先（関与先企業）に障害者雇用を進めることの重要性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、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図っている。
	②障害者雇用推進体制の構築	弊社は就労継続支援サービスを提供しているが、職員への登用制度を就業規則及び理念手帳（ジルベルト手帳）にて明記しており、役員会にて毎年1名以上障害者を雇用するよう推進している	令和4年1月11日より弊社株式会社ジルベルトの担当者（ジョブコーチ）として任命を受け、障害を抱える支援員（正社員）の指導に当たっている。	弊社は就労継続支援サービスを提供しているが、職員への登用制度を就業規則及び理念手帳（ジルベルト手帳）にて明記しており、役員会にて毎年1名以上障害者を雇用するよう推進している（代表取締役のして実務をしている）。
	③社内での障害者雇用の理解促進	毎年度、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。	毎年度、取締役として、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。	毎年度、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。（代表取締役として実務を行っている）
	④当該事業所内における職務の創出・選定	過去に採用した障害者自らが中心になって、各自の特性にあったマニュアルを個別に作成し環境整備に努めている。また、正社員になるまでに就労継続支援A型利用者として雇用しており、職員や利用者との関係性を構築するための期間及び生産活動に慣れるための期間を設けている。	弊社での業務としては、生産活動を通じて障害者（利用者）の就労能力の向上を図ることであるが、その生産活動について支援をする障害者（正社員）の特性にあったものにするよう選定している。	過去に採用した障害者自らが中心になって、各自の特性にあったマニュアルを個別に作成し環境整備に努めている。また、正社員になるまでに就労継続支援A型利用者として雇用しており、職員や利用者との関係性を構築するための期間及び生産活動に慣れるための期間を設けている。（代表取締役として実務を行っている）
	⑤採用・雇用計画の策定	毎年度、ジルベルト手帳にて、当社が一纏に働きたい人材のペルソナ設定を公開している。ジルベルト手帳には、今後の事業計画を記載し事業所数の出店計画に応じた採用・雇用計画を策定している。	採用及び雇用計画においては、代表取締役とともに役員会にて協議し決定している。（取締役として参加）	毎年度、ジルベルト手帳にて、当社が一纏に働きたい人材のペルソナ設定を公開している。ジルベルト手帳には、今後の事業計画を記載し事業所数の出店計画に応じた採用・雇用計画を策定している。（代表取締役として実務を行っている）
	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	弊社の就労継続支援サービスを利用する障害者（利用者）全員に障害者雇用方針、雇用のための要件等を周知している。また、正社員登用への希望についても4半期ごとに確認している。	障害者雇用を進めたい企業に対して、障害者雇用の際に利用可能な助成金や制度、募集媒体などについて紹介するなど助言を行っている。	弊社の就労継続支援サービスを利用する障害者（利用者）全員に障害者雇用方針、雇用のための要件等を周知している。また、正社員登用への希望についても4半期ごとに確認している。（代表取締役として実務を行っている）
	⑦社内の支援体制等の環境整備	正社員には積極的にジョブコーチ養成研修を受講させ（現在3名）、支援体制の整備を進めている。また長時間勤務が困難な障害者のために短時間正社員制度を設けている。その他、休憩時間や休日等についても本人の特性などを考慮して、弾力的に取得できるよう努めている。	ジョブコーチとして、障害者（正社員）が働きやすい環境の整備に努めている。原則として、社内の周知事項・決定事項をテキスト（チャットワーク）で行い、必要に応じて補足説明するなどしている。	正社員には積極的にジョブコーチ養成研修を受講させ（現在3名）、支援体制の整備を進めている。また長時間勤務が困難な障害者のために短時間正社員制度を設けている。その他、休憩時間や休日等についても本人の特性などを考慮して、弾力的に取得できるよう努めている。（代表取締役として実務を行っている）
⑧採用後の雇用管理や職場定着等	障害者虐待防止研修及びハラスメント防止研修を年1回実施している。課題が発生した場合は、法人としての対応窓口（担当者）を明確にし、虐待防止委員会に対応することとしている。また、日報や個別チャットによる双方向性のやり取りを担当者と障害者職員が行って働きやすい労働環境の整備と職場定着に努めている。	4半期に1度定期面談を行っている。また目標管理制度により、本人が解決すべき課題などを文書化し、成長を促し、職場定着できるように努めている。	障害者虐待防止研修及びハラスメント防止研修を年1回実施している。課題が発生した場合は、法人としての対応窓口（担当者）を明確にし、虐待防止委員会に対応することとしている。また、日報や個別チャットによる双方向性のやり取りを担当者と障害者職員が行って働きやすい労働環境の整備と職場定着に努めている。（代表取締役として実務を行っている）	

※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

		事業運営責任者の経験	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	年	7 年	3 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		社内および社外にむけてのセミナー、個別面談の実施。プレゼン及び資料作成。	就労継続支援A型事業所の支援員）及び就労継続支援B型事業所の管理者として利用者の一般就労先の経営陣に対して、障害者を雇用するための理解促進のための説明を行っている。 また、障害者雇用促進法・障害者差別解消法・障害者雇待防止法等に関する制度など法的な部分についても経営陣の理解促進を図っている。
	② 障害者雇用推進体制の構築		採用および実習、定着ツールの作成。支援員育成教育およびOJTの実施。セミナーの開催。	障害者を抱える従業員の定着をはかるため、就業規則の見直しや障害年金に関する相談、その他働きやすい職場環境の整備に努めている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		対象企業内でのセミナー開催、関係者育成教育および個別指導。情報共有ツールの作成。	毎年度、障害者雇用促進法の理念、障害者差別解消法（特に合理的配慮）、障害者雇待防止、ハラスメント等に関する制度など法的な部分についての研修を行い、社内の理解促進を図っている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		対象者の特性に合わせた職務の選定および雇用体制、支援体制の構築。	弊社での業務としては、生産性向上委員会（リーダー会議）にて、生産活動を通じて障害者（利用者）の就労能力の向上を図ることであるが、その生産活動について支援をする障害者（正社員）の特性にあったものにするよう選定している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定		採用前、採用後に関する計画のすべて。就業規則・評価規定の作成。	役員会にオブザーバーとして参加し、採用及び雇用計画の策定に関する助言を行っている。
	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		採用活動に関する業務全て。説明会、面接会の開催。	社会保険労務士として、障害者雇用を進めたい企業に対して、障害者雇用の際に利用可能な助成金や制度、募集媒体などについて紹介するなど助言を行っている。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		セミナーの実施および関係者への個別指導。情報共有ツールの作成による支援体制の構築。	社会保険労務士として、障害者（正社員）が働きやすい環境の整備に努めている。 原則として、社内の周知事項・決定事項をテキスト（チャットワーク）で行い、必要に応じて補足説明するなどしている。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		定着支援にかかわる業務全般。	4半期に1度定期面談を行っている。 また目標管理制度により、本人が解決すべき課題などを文書化し、成長を促し、職場定着できるように努めている。

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

	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	20 年	11 年	5 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	各種社内セミナーを実施及び公的機関からの講師依頼にも対応	経営陣とのディスカッション及びセミナーを実施。公的機関など外部からの講師依頼にも対応	経営陣とのディスカッション経験あり
	② 障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用のリーディングカンパニーとしてのノウハウを提供	障がい者雇用責任者として障害者の雇用管理及び現場管理に従事。自社のノウハウを基に企業、自治体などアドバイスを行う	グループ内の雇用率集計、分析を行い、組織としての雇用推進体制の見直しを行い、ノウハウを取引先へ提供
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	経営陣から新入社員までの社内セミナーを実施（支援者向けセミナー含む）	自社の障がい者雇用の方針を基に、企業や自治体などで経営陣から新入社員まですべての方向けのセミナー講師経験あり	グループ内の管理部門向けプレゼン経験あり 支援者、障がい者とのディスカッションに参加
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	特例子会社及び就労継続支援A型事業所を立ち上げ、安定雇用を継続	障がい者雇用責任者として障害者の雇用管理及び現場管理に従事。経験を活かし、取引先へ展開経験あり	グループ内における職務の創出及び選定等の経験あり
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社（38年）及び就労継続支援A型事業所（17年）の採用・雇用管理。自社のノウハウを提供	自社のノウハウ提供のみならず、自治体と企業を繋ぎ障がい者雇用を生むプロジェクトも複数手掛ける	グループ内の採用面談を対応。取引先の採用・雇用計画にアドバイス経験あり
	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	自社の求人・採用ノウハウを提供	ハローワーク、支援学校、就労継続支援事業所、障がい者就業・生活支援センターなどと密に情報交換を行い、53事業所770名の障がい者雇用を創出	自社の求人・採用ノウハウを基に取引先の募集や採用活動にアドバイス経験あり
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	自社の支援体制を構築したノウハウを提供	自社の支援体制を基に、取引先にあった形を提案。必要な支援体制をアドバイス。農福連携事業の立ち上げにも関わり、有識者に選定される。	支援体制のアドバイス及び、取引先支援者の研修受け入れに対応
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障がい者雇用に関する業務は各社自立自走に向けてサポートするが、相談援助は永久継続が原則。	障がい者雇用をサポートしている企業を集め、研修を行い、自社やサポート企業の課題や経験を共有する場を提供	障がい者雇用をサポートしている企業を集めた研修会の事務局、とりまとめ担当及び各社に合った体制作りのアドバイスを行う

※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

	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	年	年
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	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
	① 経営陣の理解促進		経営陣とのディスカッション、取引先へのアドバイス経験あり
	② 障害者雇用推進体制の構築		自社の雇用推進体制を基に連携する福祉事業所の開設、運営に携わる
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		グループ内、取引先へのプレゼン経験あり 支援者、障がい者とのディスカッションに参加
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		自社が連携する福祉事業所における職務の創出及び選定等の経験あり
	⑤ 採用・雇用計画の策定		グループ内の採用面談に対応。取引先の採用説明会に参加。雇用計画にアドバイス経験あり
	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		支援学校と密に情報交換を行い、自社の求人・採用ノウハウを基に取引先の募集や採用活動をサポート
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		担当者の研修受け入れ、見学案内などを担当
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		障がい者雇用をサポートしている企業を集めた研修会の事務局、セミナーを担当

※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

		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	6 年	20 年	10 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	特例子会社、一般企業との個別契約に伴うコンサルティングに対応しており、障害者雇用の拡大、定着に対し代表者等に理解促進を促している。	就労支援に関わる実践においては福岡県からの委託業務に関することからスタートし、委託事業においては企業開拓からスタート、現在に至るまで雇用相談を含め経営陣への理解促進を図ることから進めてきた。	法人で請け負った経営陣向けの障害者雇用勉強会へ同席、会場での質問対応など個々の助言等を行う。
	② 障害者雇用推進体制の構築	上記①並びに訪問型職場適応援助業務において「自社の雇用」であることを意識づけるための体制づくりを具体的に提案、管理職や指導員向け研修の実施等を行っている。	行政の委託事業においては研修等での実践研修、現在の業務においてはコンサルティング並びに訪問援助業務を通じて、雇用管理を意識したアドバイスを実践している。	法人主催の障害者雇用に関する研修にて、雇用推進に向け他社の好事例や雇用管理のポイントを共有し、担当者の理解を促している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	①並びに訪問型職場適応援助業務において、関わる社員等への障害理解並びに雇用における合理的配慮の具体例を伝えながら「共に働く」事への後押しを実施している。	実習支援からのサポート、職場適応援助での支援において「働く」実践を通じて現場で理解を促し適切な合理的配慮の形成（ナチュラルサポートの在り方）を支援している。	職場適応援助での支援において、現場で一緒に働く方、上長へ障害特性を説明する機会を作り、合理的配慮について個々のケースにか関して具体的なアドバイスを実施している。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	企業からの雇用相談、職場適応援助を通じて、有為な職業人としての力発揮に向け、好事例をもとに職務の創出、開拓を提案している。	雇用相談、職場適応援助支援の中で、個々の障害特性に応じた職域を具体的に提案し、キャリアの向上に向けたアドバイスを実施している。	職場適応援助での支援において、支援対象者の特性を見極め、力発揮出来る業務を検討・提案を行い幅広く可能性を促している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	支援制度に関する情報提供並びに具体的な社会資源を明示し、必要に応じて見学を実施している。地域のネットワーク（連携）を活かした事例を紹介し積極的な一歩を後押ししている。	県事業受託時（職業紹介）においては、求職者の現状を踏まえ、特別支援学校、特例子会社見学等、計画的な雇用ステップについてアドバイスを実施してきた。また、現在はコンサルティング企業へ個別のアドバイスを実施している。	福岡県委託事業（職業紹介）において、採用計画についての相談対応を行った。併せて地域の支援機関とのパイプ作り（見学）等を企画した。
	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	雇用相談、コンサルティングにおいて、採用媒体のメリットデメリットを伝えつつ、トライアル雇用等の有効な採用ステップを紹介し、また地域の支援機関等を招いて企業見学、求人に関する説明会を企画提案している。	県事業受託時は、求人策定へのアドバイス、実習からのチャレンジ、トライアル雇用活用などを提案、必要に応じて地域の支援機関を招いて採用に向けた企業説明会を実施した。	福岡県委託事業において、求人から採用までの流れやポイントを説明し、求人票へ記載する条件・職域等について助言した。県事業主催の合同面接会の実施運営を担った。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	職場適応援助において指示の出し方、注意の仕方、相談しやすい環境づくりやスケジューラーの導入など、ノウハウを現場において助言している。	職場適応援助では現場で関わることを第一とし、定期的な人事部門と現場担当者と共有を図りナチュラルサポートの形成を促している。職場の担当者の不安を共有することも重要と理解し助言している。	職場適応援助での支援においてツールの活用、定期的なコミュニケーションの機会の提案を行い、自社でナチュラルサポートが出来る環境を提案している。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場適応援助のフォローアップにおいて定着を図っている。必要に応じて生活面へのサポートをナカボツセンター等、地域に移行し安定した就業継続を促している。	職場適応援助におけるフォローアップにおいては、自社での雇用管理し続けるための大事なポイントを意識付け、生活等の相談先（社会資源）の活用についても助言している。	職場適応援助におけるフォローアップでは定期的な訪問を行い、雇用管理の上でポイントとなる点を確認し、継続的な雇用管理に関して助言している。

※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年間にける実績】

●援助の件数

個別契約による一連の雇用管理に関するサポート 5社（契約継続中）

訪問型職場適応援助実績 令和3年1月～令和5年12月 66件

●支援業種

個別契約先 → 製造業、物流業、情報処理、人材派遣（特例子会社含む）

訪問型職場適応援助 → 食品販売、小売り販売（スーパー含む）、商社、航空・航空関連、旅行関連、鉄道、食品製造、クリーニング、病院、介護施設、自動車販売、自動車整備、医療関連業、特例子会社、システム開発、情報処理、コールセンター、サービス業

●

職場適応援助（ジョブコーチ支援）事業の経験と各種障害者雇用研修のノウハウを活かし、障害理解、共に働く（雇用促進法の理念）ことの意義、好事例をもとに社会資源を活用した雇用ステップ、自社で雇用を続けるための雇用管理（合理的配慮）を分かりやすく事業主、社員の皆様にアドバイス致します。雇用後の不安に関してもジョブコーチ支援による雇用開始からの定着をサポートします。（または地域の支援機関との定着支援へしっかり繋がります。）

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

		事業運営責任者の経験	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	年	12 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		福岡県委託事業で、障害者職業訓練性就職支援として事業に関わり、経営陣への理解促進を目的とした研修等のサブ講師を務めた。個々の質問への対応を行う。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		訪問型職場適応援助において、雇用推進・雇用管理体制の構築について事業主へ助言している。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		訪問型職場適応援助において社内に関わる社員等へ、合理的配慮や理解促進を促す助言、具体的な指導方法を提案している。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		訪問型職場適応援助において、職域の調整や拡大の方法等について助言し、事業所が実現可能な方法を提案している。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		福岡県委託事業（職業紹介）において、採用計画についての相談対応を行った。併せて地域の支援機関とのパイプ作り（見学）等を企画した。	
	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		福岡県委託事業において、採用に向けた求人受理の中で、実習・トライアル雇用などの提案を実施した。また、採用に向けた合同面接会の実施運営を担った。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		訪問型職場適応援助において、採用担当者だけでなく、現場担当者双方と連携を取りながらナチュラルサポート形成に向け環境整備に関わっている。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		職場適応援助におけるフォローアップでは、本人のキャリアや雇用管理に視点を置いた助言を行い、必要に応じて社会資源の活用に繋げている。	

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

	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	10 年	10 年	10 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	H27より就労支援事業所へ向けた工賃向上のコンサルティングを実施し、就労支援事業所の役割は、障害者の仕事を通じた社会参画を支援する場であるということを経営陣に向け提言し、障害者の働き方における体制の改善を行ってきた。 また、農福連携専門人材育成支援事業においては、農業法人経営者へ向け、どのような人材をどこに配置すれば、収穫量の増加や効率化、付加価値の向上などを実現できるかを考え、それに合わせた農福連携を検討することで事業成長に繋がるということを提唱し、農福連携の専門人材を育成する研修を実施してきた実績あり。	本法人における事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	②障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用へと繋がる就労支援施設の設立を目指し、生産活動収入の検討や、事業収支の作成に向けたアドバイスをし、雇用の推進体制作りを支援してきた実績あり。	本法人における事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	③社内で障害者雇用の理解促進	障害者雇用の先進事例となる企業への見学を設定し、障害のある人との協働のポイントについての学ぶ研修を実施した実績あり。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	④当該事業所内における職務の創出・選定	障害者雇用を検討している農業法人経営者に対し作業内容のヒアリングを行い障害者へ依頼する業務の作業分解を実施しマニュアルの作成を行うことで、職務の創出、障害者の新規雇用へ向け支援を行った実績あり。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	⑤採用・雇用計画の策定	障害者雇用を検討している企業に対し、募集に向けた広報事務支援を実施。定着に向けた雇用計画として、アセスメントの提供を行なった実績あり。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	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	障害者雇用を検討している法人に対し雇用確保に向けてのアプローチや求人種別の作成提供を行なった実績あり。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	⑦社内の支援体制等の環境整備	企業の社員へ向け、障害者への合理的配慮に於ける研修の実施や、就業環境の課題の抽出と解決方法へのアドバイス等を実施。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。
	⑧採用後の雇用管理や職場定着等	法人へ向けて障害者の働きやすい労働環境の整備・受け入れ体制作りのレクチャーの実施や雇人の成長を促すアセスメントの提供を行なった実績あり。	本事業において責任者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録の場合は、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 ①障害者雇用を希望する法人5社に就労支援施設の開設サポートを実施(令和4年度3社、令和5年度2社) ②障害者雇用を希望する法人11社に職務創出におけるマニュアル作成サービスを実施(令和1年度1社、令和2年度1社、令和3年度2社、令和4年度7社) ③法人へ向けて障害者雇用における合理的配慮推進のための体験・交流事業を実施(令和3年度) ●支援業種 ①農業法人、福祉法人等の業種の企業に対して開設サポートを実施 ②農業法人に対しマニュアル作成サービスを実施 ③学校法人、製造業、広告業、金融業等の幅広い業種の企業に対して支援を実施 ●具体的な支援内容 ①障害者雇用を希望する法人へ先進事例となる企業への研修を実施し、障害者と協働を行う上で学ぶべき基礎知識のレクチャー等を実施しました。 ②法人の障害者雇用の経験や抱える課題の特定を行うヒアリングを実施し、障害者に依頼する職務の創出から定着支援までの一連の雇用管理に関する支援を提供しました。 ③SDGsや労働力の確保の観点から、障害者雇用を進めたいがどこから手を付けたらいいか見当がつかない段階の企業へ向けて「どんなやり方だったらできるのか」自社の課題解決のヒントを探るべく、障害者雇用の先進事例となる企業へ登壇いただき、社会課題の解決と収益性を両立させるビジネスモデルの実践例をお話いただく経営マネジメント研修を実施しました。
--

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	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名				
	② 経験年数	10 年	5 年 6 月	5 年 5 月	8 年 10 月
	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	☒ 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	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として経営者に意識啓発を実施。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として経営者に意識啓発を実施。
	② 障害者雇用推進体制の構築	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として雇用管理のポイントを助言。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として雇用管理のポイントを助言。
	社内での障害者雇用の理解促進	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として障害特性について理解を促した。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として障害特性について理解を促した。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として業務の切り出しをサポート。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として業務の切り出しをサポート。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として採用計画の相談対応を行った。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として採用計画の相談対応を行った。
	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	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として求人票作成アドバイスを実施。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として求人票作成アドバイスを実施。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として人事部門・現場担当者と情報を共有しナチュラルサポートの形成を促した。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として人事部門・現場担当者と情報を共有し、即時的なフォロー体制の形成を促した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、職業指導員として定期的な訪問とフォローアップを実施。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。	本事業における実施者として、左記の業務に従事。及び、生活指導員として定期的な協議の場を設定し、フォローアップ体制を構築した。

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	3 年	17 年	7.5 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	障害者雇用率の達成にとどまらず、組織として経営戦略としての障害者雇用を実施。	法人として左記の状態を維持できるよう経営陣に向け提言	同左
	② 障害者雇用推進体制の構築	課題整理・分析し、推進体制を構築しながら特例子会社の設立及び就労継続支援A型事業所を開所。	同左	前職でテレワークでの採用を目標とした課題抽出と社内の受け入れ体制を構築。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害があるなしにかかわらず、共に理解しながら働く環境を整え、本社事務作業での派遣社員から障害者雇用へシフト。	同左及び店舗への社内メールによる意識啓発を実施。	前職で障害者雇用担当として、グループ会社を含めた障害に関する理解促進を実施(社内研修など)。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	「誰かがやってくれると助かる仕事」「派遣社員を使っていた仕事」「外注していた仕事」を把握・分析し、職務を創出することでの内製化を図った。	障害者雇用責任者として多くの障害者の業務の切り出しを行う。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害がある従業員の職務創出を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社としての障害者の雇用創出を行うための事業拡大に伴い、採用準備から受入れまでの採用計画を策定。	同左	前職で障害者雇用担当として、会社の年間利益計画および方針作成時に障害者の採用計画を策定を担当。
	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	業務内容から勤務条件等を決定し、福岡県内の大学や全国の特別支援学校への就労案内。	ハローワークや就労移行事業所に向けた求人の案内。	前職で障害者雇用担当として、雇用する障害者の想定職務に応じた求人票の作成とハローワークへの掲載依頼および支援機関への紹介依頼を実施。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮を念頭に支援体制の構築	同左及び企業に対し、研修の実施やアドバイスを実施。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害者雇用に伴う職場環境の整備や支援体制の整備を実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期面談と障害者雇用の部署の責任者との意見交換、関連機関との連携。	本社内の障害者の方への定期面談	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、企業での障害がある従業員の職場適応のための支援を実施。

※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

	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	7.5 年	7.5 年	17 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	・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化	・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化	・外資系企業における日本支社役員への障がい者雇用への理解促進（商社） ・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化 ・新規事業の提案
	② 障害者雇用推進体制の構築	・特例子会社設立支援 ・障がい者雇用推進専用窓口の設置 ・公的機関における障がい者に対する理解、障がい者の就労機会の拡充のために必要な環境整備を図るための包括連携	・特例子会社設立支援 ・障がい者雇用推進専用窓口の設置 ・公的機関における障がい者に対する理解、障がい者の就労機会の拡充のために必要な環境整備を図るための包括連携	・特例子会社設立支援 ・組織設計アドバイス ・国内外食事業会社における委託訓練の実施を主要店舗（東京、大阪）で立案、実施（開店準備、清掃、付け出し料理、盛り付け等）
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・社員への理解促進のための研修（障がい種類毎の理解促進、対応事例等） ・雇用される障がい者が関わる部署に対して障がい者雇用についての注意点説明	・社員への理解促進のための研修（障がい種類毎の理解促進、対応事例等） ・雇用される障がい者が関わる部署に対して障がい者雇用についての注意点説明	・社員への理解促進のための研修
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・業務内容の整理 ・他社事例による理解促進 ・業務の切り出し方のポイント説明 ・業務の切り出し	・業務内容の整理 ・他社事例による理解促進 ・業務の切り出し方のポイント説明 ・業務の切り出し	・在宅勤務の業務切り出し（商社） ・農業分野の立ち上げ（建設業） ・業務の切り出し
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言
	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	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動 ・企業と当事者の仕事マッチングサイトの企画、立ち上げ、運営 ・当事者への就職アドバイス
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・支援社員への支援に関する相談対応、定期面談 ・当事者への職場定着面談	・支援社員への支援に関する相談対応、定期面談 ・当事者への職場定着面談	・支援社員への経営的視点の視座を養う面談実施

※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に記載してください。

※（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 10件 ●支援業種 ・情報サービス業 ・飲食サービス業 ・医療業 ・生活関連サービス業 ・建設業 ・公務 ●具体的な支援内容 ↳「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」の方々に対して、下記のような雇用管理を実施しました。 ・特例子会社設立支援：雇用に関する理解促進、立地選定、法務関係の整備、申請手続きの補助 ・採用支援：採用計画立案、業務の切り出し、支援員等の体制構築、面接時の注意点アドバイス、入社前の支援員・社員向け研修、採用イベントの企画立案・運営・集客、支援学校への案内 ・定着支援：入社後の当事者への定着支援（相談対応・アドバイス）、支援員への相談対応・アドバイス、支援社員・当事者向け研修 等

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	21 年	21 年	13 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	① 経営陣の理解促進	事業開始以降、「障がい者とともににはたらき、ともに生きるを、ともに考える」をコンセプトに、障害者雇用に関する課題解決提案を延べ1000社に対して実施。法定雇用率の達成にとどまらず、企業の経営戦略としての障害者雇用の推進を提案してきた。経営層向け障害者雇用理解研修や障害者雇用に関する経営者間の意見交換会議の企画なども行っている。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	企業の障害者雇用推進方針、推進にあたっての課題の整理を行い、雇用管理体制構築に向けて障害者雇用部署へのヒアリング、障害者雇用担当者への雇用管理情報提供、医療、生活支援事業者との連携提案、支援機関の情報共有会議を企画、実施。また精神発達障害者従業員の雇用管理体制構築を目的とした雇用管理システムの開発、精神発達障害者従業員の雇用管理システムサービス、障害者雇用担当者向け外部専門家支援サービスも行っている。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	社内での障害者雇用の理解促進	これまでに延べ500件を超える企業向けの障害者雇用に関する各種研修サービスやオンライン講座を実施している。 ・障がい者雇用導入研修 ・障がい者雇用担当者スキルアップ研修 ・ダイバーシティワークシヨップ研修 ・発達障がいの傾向のある部下を持つ管理職向け研修 ・ニューロダイバーシティ研修	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	これまでに延べ300社を超える企業の本来業務における職域開発について、関係者ヒアリングに基づく仮説の設定と社内調査計画や障害者雇用による本来業務の生産性向上、業	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。

こ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		務改善を企図した計画の立案を行っている。 ・障がい特性に合わせた業務改善提案業務ポテンシャルサーベイス ・業務分析、職務設計サービス		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	これまでに150社を超える企業に対して、全社的な視点での採用計画（中期・短期）立案をサポートし、目指す障害者雇用の実現に向けた採用サービスを実施している。また特例子会社設立に伴う採用・雇用計画作成支援も行っている。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	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	これまでに150社を超える企業に対して、障がい者採用支援トータルコンサルティングを行っている。 ・採用地域の雇用情勢に関する情報収集・関係機関への協力依頼 ・人材要件確定、求人票作成にあたっての助言 ・地域支援機関、学校への募集活動 ・企業見学会企画、運営 ・職場実習企画、運営 ・面接スーパーバイズサービス ・採否判断基準に関するアドバイス	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	社内マネジメント人材の配置や採用に関する助言、ハード・ソフト面の雇用環境整備に関する相談対応などを行っている。また雇用管理体制構築に向けた課題抽出と課題解決に向けたコンサルティングサービスを行っている。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	雇用管理体制構築に向けて、以下のコンサルティングサービスを行っている。 ・社内マネジメント人材の育成に関する助言 ・雇用管理課題の整理、解決方針・計画の策定 ・障害者雇用に関するステップアップ課題の設定・提案 ・障がい者従業員向けキャリアアップ制度作成サポート ・支援者との面談会企画、実施 ・関係機関との連携 ・医療機関受診同行 ・ご家族面談 ・障がい者雇用担当者への支援助言 ・障がい者の定期面談	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。

※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

2020年4月～2021年3月 36社
2021年4月～2022年3月 60社
2022年4月～2023年3月 48社

●支援業種

飲食サービス業、医療・福祉、情報サービス業、農業、小売業、不動産業、衣服・その他の繊維製品製造業、保険業、宿泊業、貨物運送取扱業、建設業、インターネット附随サービス業、金融業、教育、生活関連サービス業 等

●具体的な支援内容

採用をゴールではなくスタートに。

本業に貢献する障害者雇用、障害者社員に成果を期待できる持続可能な障害者雇用の推進をご支援いたします。

障害者雇用方針の立案、職務選定、採用、定着、戦力化の一連の取り組みを高い専門性と共感性をもつコンサルタントが伴走いたします。

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	3 年	4 年	5 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	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	社内での障害者雇用の理解促進	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	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	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事。

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	33 年	9 年	11 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	弊社は特例子会社として設立以来、自グループでの障害者雇用推進に加え、人材サービス業としての知見やサービスを活かして他社の障害者雇用の総合的な支援を実施してきました。 合計3,000社以上の障害者雇用支援実績があり、その中で下記のような実務・支援を行っております。 ・障害者雇用推進が会社経営およびステークホルダーにもたらす効果・影響についての情報提供 ・障害者の就業能力ならびに戦力化するための働き方についての情報提供	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	② 障害者雇用推進体制の構築	・社内においてすでに取り組んでいたDE&I推進体制に障害者雇用に関する専門チームを設置 ・社内での障害者雇用推進に対するコンセンサスを図るためのeラーニングなどの教育カリキュラムを企画作成	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・障害者雇用に対する社会的責任のコンセンサスを図るための各種研修企画実施 ・障害者雇用に関する成功事例の収集と啓発	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	①障害者雇用業務開発専任チームの設置 ②業務開発チームによる業務の切り出し ③目標雇用数に応じた業務人工の適正試算と試算に基づいた業務開発	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	⑤ 採用・雇用計画の策定	①目標雇用数の設定 ・法定雇用率視点での目標設定 ・事業拡大による算定基礎となる社員数の試算と雇用数の調整 ②設定業務に基づいた人材要件の定義と受け入れ態勢の整備計画	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	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	①上記に基づいた適切な母集団形成活動 ②採用地域のハローワーク、なかぼつ、各種就労支援事業所との提携開発と強化	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	①業務指導体制の整備と役割分担 ②配慮・ケアに関する社内体制の整備と役割分担 ③整備可能な合理的配慮内容の検討	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	①業務組織(ライン)による、仕事上で発生する就労上の課題に対する管理・支援体制の整備と運営 ②業務以外の会社生活に対する相談と支援体制の整備と運営 ③雇用した障害者に対する適切な人事制度、教育制度の適用 ④雇用した障害者に対する看護師など専門職による配慮とケア	有料職業紹介事業のキャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザーおよび事業責任者を経験。 左記を自社および他社にて推進するための企画計画・各社個別の課題への対応計画および実施。	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり

※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	4 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	☐ ☐ ☐
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	他社に対して左記を実施するにあたる資料作成や運営、助言等の援助業務		
	② 障害者雇用推進体制の構築	自社および他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のための左記についての援助の経験あり		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり		
	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	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての実務および援助の経験あり		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての助言、援助の経験あり		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	他社(複数社)の障害者雇用実施・推進のために左記についての助言、援助の経験あり		

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	3 年	23 年	7 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	・障害者雇用に対しての理解促進のため、同業種の雇用事例紹介や従業員への障害者雇用の啓発研修・視察や視察受け入れなどを経営陣に提案。 ・企業が求める障害者雇用の目的を明確にし、その考えに沿った雇用を提案した。	経営陣に対して、同業種の雇用事例紹介や従業員への障害者雇用の啓発研修の提案、先進的な取り組みをしている企業への視察や視察受け入れの提案や実施した。経営陣の多くは、経営理念に沿って障害者雇用を進めることに賛同していた。雇用率を満たすための採用、人材確保のための採用、社会貢献のための採用など企業よってそれぞれ異なる考えに沿って、雇用の提案を実施。	・経営陣が考える障害者雇用の目的を確認し、そのスタイルに合わせた雇用計画の提案。また障害者雇用の成功事例の説明や社員への研修も併せて提案を行った。
	② 障害者雇用推進体制の構築	・雇用までのプロセスを構築するため、確認事項や採用基準、雇用後の支援について制度の紹介、解説、活用事例について支援経験あり。 ・障害者雇用には「実習」が有効な手段であることを説明し、受け入れに対して企業側が抱える不安点を解消できるよう助言。	主に採用担当者と雇用までのプロセスを構築。その過程における確認事項や採用基準、雇用後の支援について制度の紹介、解説、活用事例について支援経験あり。特に「実習」が有効な手段であることを解説し、障害者の職務遂行能力や対人面を確認する機会として提案していた。実習受入経験のない企業に対して、実習期間の責任の所在、費用面、支援者のかかわりなど、不安を一つずつ解決する伴奏型の支援を提供した。	・企業側担当者に対して、求人～採用～定着などの流れを説明し、企業に合った採用スキームを構築。 ・各支援機関との連携の必要性について説明を行った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・現場で一緒に働く方への障害特性、本人特性、職業・対人・健康課題などについて朝礼やミーティング等で全体説明、個々の疑問に対する質疑応答を実施。	多くの支援事例経験あり。現場で一緒に働く方への障害特性、本人特性、職業・対人・健康課題などについて朝礼等で全体説明、個々の疑問に対する質疑応答を実施。時間の経過とともに障害者に対する理解より感情が上回り、次第に対象者に対する不満や現場と管理者との意見の相違が生じる事例が多く、障害者雇用継続に係る調整役の経験多数あり。	・社内での説明会や、部署内のミーティングに参加し、障害者雇用や障害特性についてのなどの講義を担当。 ・現場担当者との個別面談を実施し、障害者についての理解促進に努めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・支援者が仕事の体験を行い、業務の創出や手順の確認を提案。 ・採用部署にて、業務内容のヒアリングを行い、障害特性にあった業務の再構築や道具の見直しなどを提案。	障害特性に応じた職務の創出・選定を行うために職場見学と分析、現場職員から業務遂行のコツや注意点、完成度、手順などについての聞き取り、私自身が仕事の体験を行う等を実施。事業所の希望に応じて、手順書作成を実施経験あり。	・職務の創出と選定に必要な情報を集めるため、職場内の見学や実際に体験したり、現場担当者への聞き取りを行い、障害特性に応じた職務の創出を行った。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・採用試験の内容や採用基準、採用計画の手順や応募方法、支援機関の関りや活用事例などについて助言。 ・会社説明会の提案や、開催に向けての準備支援を実施。 ・支援機関とのかかわりや活用事例について助言。	採用に当たり、採用試験の内容や採用基準、採用計画の手順や応募方法、支援機関の関りや活用事例などについて助言経験あり。特に「障害者が安全に担える仕事なのかの不安」や「採用にあたっては、実習や支援機関からの情報を基に採否判断する」ことについて助言経験多数。	・特別支援学校からの実習受入れや障害者面接会参加での事例などを説明。 ・職場実習の重要性を説明し、実習受入れの手順などについて助言を行った。
	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	・企業の実態に沿った細かい採用計画作成に対する助言。 ・一般の採用と活用できる制度や手順が異なる点は、採用担当者に説明を行う。 ・ハローワークやその他機関と連携し、地域や現在の雇用状況などについて情報収集を行う。	採用に当たり、どの部署のどの仕事に何名の採用など細かい採用計画についての助言を実施。実習を取り入れることでミスマッチ防止の事例や実習実施の手順や方法、関係各所への連絡調整、「指名求人」などの採用手段について助言経験あり。一般の採用と活用できる制度や手順が異なる点に採用担当の相談援助を実施。	・社内で障害者雇用についての詳細を確認し、それに合わせた求人内容の検討。 ・ハローワークや特別支援学校、関係機関から情報収集し採用活動にいかすよう助言。

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	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・ 障害者雇用に対して、経営陣と現場担当者の考え方に相違がある場合が多い。それに対して現場担当者へ、支援方法の伝達や企業の方針について説明や、役割分担の提案などを行う。 ・ 現場での支援や雇用に対する考えを代弁し、社内体制を整える経験もあり。	多くの支援事例は、現場と上司の障害者支援の相違。現場は、障害者を押し付けられたような感覚に近い感覚を持つ方も多く、支援体制や上司と現場の方々の支援の役割分担。現場の方々は、自分の仕事に加えて障害者の支援となる傾向にあるため、支援方法の伝達や雇用についての企業の考えについての補足を実施。企業規模が大きな企業であれば、経営陣や人事部など採用にだけ携わる体制であるため、現場での支援や雇用に対する考えを代弁し、社内体制を整える経験もあり。	・ 採用担当者と現場担当者との障害者雇用に対する考え方に相違がある場合が多いため、支援体制・役割分担についての説明や障害特性についての講義などを実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・ 企業が踏み込みにくい、生活面の課題や家族支援等の相談を受け、課題解決に向けての支援を実施。 ・ 人事異動など雇用環境の変化に応じて職務再構築を実施。	採用後に出てくる課題の多くは生活面の課題であり、企業が踏み込みにくい課題として相談を多数受けた。支援として本人や家族に課題点の改善に向けた相談支援を行い、課題解決を図った。障害特性による業務遂行能力の低下や現場指導者の異動等による人間関係の再構築など雇用管理についての助言を採用担当者や現場に対して実施経験多数。雇用側の状況や障害者の状況、雇用環境の変化に応じて職務再構築を実施。	・ 採用後、生活面で問題を抱える対象者が多いが、会社がどこまで関われるか…など難しい面が多い。病院受診同行も含め、仕事面だけでなく生活面での支援も多数行った。

※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

月2件以上の定期的な企業支援。
臨時的な雇用相談年2件程度。

●支援業種

小売業（スーパー、ドラッグストア、コンビニ）、製造業（酒類）、
物品製造・販売（教材）、電気工事業（インターネット）、
プラスチック製容器製造業（ピッキング、事務）、倉庫業（ピッキング）等

●具体的な支援内容

管理部門や経営陣への障害者雇用理解促進や事例紹介
雇用に向けた社内体制構築
現場職員へ障害者雇用、障害特性の説明
職務の創出・選定
採用プロセス構築
ハード面・ソフト面環境の提案
採用後の企業及び障害者に対する職場定着支援
トラブルシューティング
雇用管理
企業側からの依頼に基づく対象者の健康管理支援、家族支援

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	21 年	6 年	15 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	理事会・評議員会を通して障害者理解を深める取り組みを行っている。	理事会・評議員会を通して障害者理解を深める取り組みを行っている。管理職には、適宜研修、面談を行っている。	清流苑プロジェクトやノーマライゼーション推進事業を通じて、役員に障害者の方を身近に感じてもらえる取り組みを行っている。
	② 障害者雇用推進体制の構築	地域障害者の働く場の提供および、障害者の職場定着に向けた企業等へのサポート体制を構築。	地域障害者の働く場の提供および、障害者の職場定着に向けた企業等へのサポート体制を構築。	職場適応援助者として、障害者雇用をされる企業のサポートを行っている。また雇用前の相談業務に当たっている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	平成22年に就労継続支援A型、平成30年に就労定着支援事業をスタート。職員研修を通じて、共に働く喜びを感じてもらえるようにしている。	「誰一人取り残さない」という思いのもと、就労だけでなく、介護事業や共同生活援助事業も展開し、トータルサービスのもと、各サービスを通じて職員の理解を深めている。	新たなサービスや地域貢献事業の展開を通じて、職員へ向けて啓発を行っている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	A型における複数職種の提供により、障害者自身が自分に合ったサービスを幅広く選択できるような事業展開を行っている。	A型における複数職種の提供により、障害者自身が自分に合ったサービスを幅広く選択できるような事業展開を行っている。	障害者の方の意思決定支援に基づいた選択の尊重。障害者の方が取り組める作業内容の創出など
	⑤ 採用・雇用計画の策定	70歳定年制を見越した雇用計画の策定。	70歳定年制を見越した雇用計画の立案。	70歳定年制を見越した雇用計画の実施。 外部求人サービスを利用した求人
	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	ハローワークでの説明会、外部求人サイトへの登録等。 特別支援学校との連携。実習受け入れ等	ハローワークでの説明会、外部求人サイトへの登録等。 特別支援学校との連携。実習受け入れ等	ハローワークでの説明会、外部求人サイトへの登録等。 特別支援学校との連携。実習受け入れ等
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	等級別研修、新任職員研修、外部研修等の策定。	等級別研修、新任職員研修、外部研修等の立案。	等級別研修、新任職員研修、外部研修の実施。 個別支援計画に基づいた情報の共有等
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	管理者・サービス管理責任者における定期面談（モニタリング）、相談支援員との連携等。	管理者・サービス管理責任者における定期面談（モニタリング）、相談支援員との連携等。	管理者・サービス管理責任者における定期面談（モニタリング）、相談支援員との連携等。

※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 7件 ●支援業種 障害福祉サービス事業3件 食品加工業 1件 製造業 2件 リサイクル業 1件 ●具体的な支援内容 採用前：障害者雇用前相談、行政との連携、関係機関との調整、採用計画の点検、業務の切り出し、評価のあり方など 採用後（定着支援）：ジョブコーチ支援終了後のフォローアップ、各種相談。支援社員との面談、外部の支援機関との連絡調整等

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	8 年	10 年	8 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	これまで延べ80社以上の企業に対して、共生社会に向けた障害者雇用の社会的意義やSDGをはじめとする世界的な潮流の中で、労働力不足に対する人的資源の活用や就業形態の工夫など、新たな経営課題の方向性について提案を実施した実績あり。	これまで延べ200社以上の企業に対して、障害者雇用の社会的意義や責務、将来に向けての経営戦略上のメリット、従業員満足度への貢献について、経営陣に理解を求めてきており、企業理念や雇用方針の見直し等の提案を実施してきた実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	② 障害者雇用推進体制の構築	企業文化や組織の体質に応じた人事評価・採用方法・研修体制などについて、経営陣から各部署までの意識調整や意見交換の方法など、一体的な推進体制構築に向けた提案を実施した経験あり。	経営陣・人事担当者・現場責任者への聞き取り調査、組織課題の分析、各部署への意思伝達方法などについて整理し、全社的な役割分担と行動目標の明確化に向けた推進体制について支援を実施した経験あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	各種業種企業での障害者理解促進に向けた研修や協働体験催しを実施し、障害者支援に関する実践的な経験の機会を提供することによる障害者雇用の理解促進の実績あり。	各種企業への研修講師派遣を実施しており、障害者支援に関して①グローバルな潮流②支援の基本③支援と経営のスキル④各部署での実践的ワークなどの研修を通して、障害者雇用と協働の理解促進の実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	障害者限定の周辺業務や接統業務のみならず、本業のコア業務の細分化・ルーチン化・再編などの業務の見直しも含め、職務の切り出しについての体系的な方法を提案した実績あり。	各部署への調査に基づき①業務の流出しと細分化②業務内容の要素分析③工程管理の見直し④障害特性と業務内容の選定⑤業務内容と勤務時間の組み立てなど、業務設計・職域開拓・マッチングの支援実績あり。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	多角的な職務の創出と障害特性の理解が重要であることを前提に、障害者採用未経験の企業にも採用・雇用計画の見直しと行動計画の策定の提案実績あり。	幅広い職務の創出と受け入れ体制の準備によって、障害者の採用経験の少ない企業にも採用のプランニングから勤務条件、人材要件の決定、配属計画、採用準備、受入れ準備まで、一連の支援実績あり。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。
	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	配属予定部署と一体となって、業務内容、合理的配慮の具体的内容、勤務条件などの募集内容準備、会社説明会・見学会、面接会の実施に向けた準備などの支援実績あり。	採用部署の受け入れ準備に基づき、業務内容、勤務条件、人材要件、合理的配慮の具体的内容などの募集内容、インターンシップの実施、採用面接準備、採用基準と採用決定までの手順方法について支援実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	色々な人がどの部署にもいて支え合い、垣根を作らない協働の職場環境整備のため、会社としての方針と実施の仕組みを定め、全社員が当事者意識を持ち続けることの重要性を提案した実績あり。	特定の部署や担当者の負担過重にならないように①組織的な支援のシステム化②支援業務遂行時の指示系統と役割分担③合理的配慮の具体的内容の共有④日常的な労務管理の方法のアドバイス等を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後の様々な課題に対処するため①職場での日課に即した日常的なコミュニケーションの取り方②定期的な面談時に活用できる実績記録③モチベーション維持のアイデアなど、労務管理の具体的方法の支援実績あり。	採用後の様々な課題解決のために、①障害のある社員と支援担当者双方への面談を実施②管理者向けアドバイスを実施③工夫次第でどの職場でも実践できるアイデアを示す等、ナチュラルサポートへの移行を支援。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録の場合は、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 障害者雇用課題を抱える企業 24社に助言・提言を実施 (令和3年度6社、4年度8社、5年度10社) ●支援業種 製造業、小売業、物流業、サービスレジャー業、学校法人、公的機関等の幅広い業種の企業に対して支援を実施しました。 ●具体的な支援内容 共生社会の実現やSDGをはじめとする世界的な潮流の中で、労働力不足に対する人的資源の活用や就業形態の工夫など、将来に向けた障害者雇用の社会的意義について、各社の経営理念や企業文化に即した形で障害者雇用の方向付けや意思決定を支援しました。 さらに、障害者雇用未経験の企業や障害者雇用率の上昇に伴い課題を抱えている企業など、目指すべき方向や具体的な課題解決策に整理がつかない状況が多い中、「何のために、何をすべきなのか」「課題の明確化と優先順位」「組織的でロジカルな対応で社内理解を図るには」などの着眼点を確認しながら、それを踏まえた職務の創出、労務管理の基本、採用計画の作成、定着支援までに至る一連の雇用管理に関する支援の他、障害者雇用を含む人材育成・活用の研修を実施する等、各社に合わせた質の高い支援を提供しました。

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	7 年	4 年	4 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	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	② 障害者雇用推進体制の構築	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。
	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	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。

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	4 年	3 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	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	② 障害者雇用推進体制の構築	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として左記の業務に従事。
	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	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。	・本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。 ・左記研修について実施した実績あり。

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	6 年	6 年	3 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	経営層向けの障がい者雇用の社会的責任や企業風土へ好影響に関する個別説明などセミナーなど複数回実施。	障がい者雇用促進法や雇用市場、障がい者特性の個別説明を複数企業に実施。	三重県経営者協会など各種団体に障がい者雇用に関するセミナーを複数回実施。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用推進担当の選任依頼。担当者への研修、情報提供。	14社の企業に雇用担当者へ障がい当事者の理解促進やアドバイスをを行う。	4社の企業の雇用体制を整備。うち1社では専任担当者の採用からかわり体制構築を補助。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社員向けセミナーや資料配布にて各障がい特性や配慮に関する理解促進。	6社の企業に障がい者アセスメント情報について解説や配慮事項へのアドバイスをを行う。	R5年三重県業務委託として障がい者短時間雇用アドバイザーを担当52社を訪問。障がい当事者と雇用について啓蒙活動。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務切り出しや業務創出など職域に関するアドバイスの提案。各部署からの業務創出のアドバイス。	6社の業務切り出し～業務マニュアル作成に伴走。製造関係、事務職を中心に対応。	上記委託業務にて業務切り出しについてもアドバイス。他社事例の提供等を行う。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	自社の登録人材とのマッチング。各支援機関とのネットワーク構築支援。	業務内容と障がい特性や人員配置を考慮して選考の支援を担当。精神障がいの方を中心にマッチングを進める。	上記委託業務にて通常の募集だけでは委託訓練を用いた実習やトライアル雇用を実施してもらうように策定。
	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	求人票の作成補助。自社で行える配慮事項の精査。	事業所ができる配慮を整理して、効果的に募集ができるよう障がい者目線で、求人票を確認。	上記委託業務にて5社から求人表提出を頂く。製造1社、介護1社、事務1社、サービス1社。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	各企業に合わせた障がい者管理への雇用ノウハウの提供。	6社の企業担当者に支援体制の伴走、当事者支援機関との関係構築を支援。	4社の企業の雇用体制を整備。うち1社では専任担当者の採用からかわり体制構築を補助。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	マニュアル作成の補助。定期的な訪問面談の実施。コミュニケーションに関するアドバイス。	6社において新規の採用者の障がい特性に応じた業務マニュアルの補助の支援を行う。	4社の企業での採用後の業務マニュアル作成、雇用体制の支援実施。うち1社テレワークでの雇用定着に伴走支援。

※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」を選出した場合は、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 製造業3社 不動産業1社 建築業2社 運送業1社 人材派遣1社 システム会社1社 ●具体的な支援内容 ・相談のあった企業にて障がい者雇用に置ける課題の整理実施して課題毎に対応。上記に記載したように課題毎に対応を行う。 ・既存の業務にて雇用にビジョンがありすぐにポジションが決まった企業に対しては自社のネットワークを使い、業務にあった障がい者を人材紹介という形でマッチングしました、採用後の定着についても伴走する体制を取る。 ・障がい者の方向け業務がないと感じていた企業には、切り出しのにあったての考え方や業務の募り方をレクチャー。障がい者に業務を担当してもらうことは一度、考えから外してもらって誰か担当してくれると助かる業務をフラットに募ってもらって、業務の構築に繋げました。

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	事業実施者の経験	
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	21 年	21 年	21 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	これまで述べ80社の企業に対して、主在宅ワークにおける障害者雇用のコンサルティングを実施し、そのメリットや必要性について経営陣に理解を求めてきた。障害者雇用には法定雇用率の遵守だけでなくとどまらず「多様な人材活用」「CSR」「SDGs」など様々な側面があるが、震災を経験した在宅ワークが企業にとって「BCP」対策になることも実感し、企業の経営課題に寄り添う提案をしてきた実績あり。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。シンポジウムや講演へ参加。
	② 障害者雇用推進体制の構築	これまで述べ80社の企業に対して、主在宅ワークにおける障害者雇用のコンサルティングを実施しており、企業のニーズに合わせて経営層からの指示が現場まで届き、全社的に取り組めるよう推進体制の構築を支援した。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。直接企業担当者からの意見を集約してきた。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。直接企業担当者からの意見を集約してきた。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	企業が障害者雇用への理解を進められるよう「障害特性について」「合理的配慮とは」「雇用事例」等の研修を実施し社内コンセンサスの形成に力を入れてきた経験あり。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	これまで述べ80社に対して、企業内の各部署に業務のヒアリングをしたり、業務の見直しや分析を実施することによりその企業課題や企業が目指す障害者雇用に合わせて業務の創出や選定を実施した。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	配属部署や業務内容、条件等が決まった段階でその後のプロセスやスケジュール設計を支援。入社後のミスマッチを防ぐため会社見学会や職場実習の提案したり、受けられる助成金等についても相談先を案内するなど具体的に支援した経験あり。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。
	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	職務内容や勤務条件、求める人物像など採用方針に合わせて募集媒体の選定し、特別支援学校や福祉施設等へのアプローチなどターゲットゾーンへの見極めまで具体的に支援した経験あり。在宅勤務の場合の募集から面接、採用の流れについてはこれまで述べ50件の支援実績があり当法人の強みでもある。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	指示命令系統を明確にし、担当者による業務量の調整、定期面談、必要に応じて勤務時間の調整等、採用者の状況に合わせた環境整備を支援した経験あり。障害者雇用経験の少ない企業に対しては、障害特性に応じた職場環境（ハード面・ソフト面）へのアドバイスや合理的配慮がなされているか評価を実施した経験あり。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用した障害者の職場適応状況によって業務マニュアルの作成や業務時間や業務量の調整、定期的な面談による体調不良や課題の早期発見などナチュラルサポートの形成を支援した経験あり。早期離職や休職を防ぎ、障害のある社員が安心して長く働けるような仕組みの提案実績もあり。	当法人における就労支援の責任者として左記業務に従事。	当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。

※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

障害者雇用課題を抱える企業２６社にコンサルティングを実施
（令和３年度１０社、令和４年度１０社、令和５年度６社）

●支援業種

学校法人、製造業、鉄構業、人材派遣業、金融業等の幅広い業種の企業に対して支援を実施しました。

●具体的な支援内容

障害者の在宅ワークを長年支援してきたノウハウを生かし、主にテレワークの導入支援に力を注いできました。一例として障害者雇用課題のあった国立大学では、経営陣への理解を得るところから、仕事の切り出し、受け入れ環境の調整、採用、定着支援など一連のサポートをした結果、「サテライトオフィスを利用した障害者雇用」を実現することに成功しました。

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

		事業運営責任者の経験	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	年	16 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		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。直接企業担当者からの意見を集約してきた。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	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		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		当法人における就労支援の経験を活かし左記業務に従事。	

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	8 年	8 年	8 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	代表取締役自らが障害当事者であり、障害者の就労・生活支援に従事し、積極的に障害者雇用を行っている、職場全体での障害者理解促進に努め、障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮を推進している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	従業員に対して、戦力にするための助言を行い、経営改善を実践してきた経験がある。
	② 障害者雇用推進体制の構築	弊社は計画相談支援・就労継続支援サービスを障害者に提供しているが、障害者の職員への登用を積極的に行っており、毎年1名以上障害者を雇用するよう推進している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	令和4年6月1日より弊社障害者ドットコム株式会社のピアサポーターとして任命を受け、障害を抱える支援員（正社員）の指導に当たっている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	毎年度、研修を開催して、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時や定期的な職員会議の際にもその内容について必要時に説明している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	毎年度、研修を開催して、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時や定期的な職員会議の際にもその内容について必要時に説明している。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	各自の特性にあった職務を本人と面談した上で職務を創出・選定して、本人の能力を最大限に発揮できるよう配慮している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	弊社では、障害者の特性にあった職務を創出選定するよう選定していて、そのサポートを行っている。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	事業の拡大を図っていき、事業計画に応じた採用・雇用計画を策定している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	採用及び雇用計画においては、代表取締役とともに会議に参加して、協議して決定している。
	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	ハローワークと連携して、障害者雇用での人材募集を随時行っている。また、弊社の計画相談支援・就労継続支援サービスを利用する障害者に対して、弊社の障害者雇用に関する方針、雇用のための要件等を周知している。	本法人における障害者雇用の責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用の担当者として、左記の業務に従事。

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	18 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
	① 経営陣の理解促進	これまで延べ50社以上の企業に対して、働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン経営、障害者雇用のコンサルティングを実施。少子化が加速する中でのマンパワー確保は経営者共通の課題であるため、業務の切り出しやテレワーク等を活用した障害者雇用についての具体的な方策を提案し、企業の経営戦略に即した形で障害者雇用の位置づけを図るよう経営者層に対して支援を実施してきた実績あり。	法人として左記の状態を維持できるよう自社経営陣、管理職に向け勉強会を開催している。	前職の人材紹介サービス会社では、キャリアコンサルタント、企業コンサルタント、行政受託事業の責任者として、障害者雇用支援業務等に従事。本法人においては、コンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	これまで延べ50社以上の企業に対して、働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン経営、障害者雇用のコンサルティングを実施しており、制度設計に向けて社内担当者へのヒアリングを実施。「ありたい姿の」設定、それに対する課題抽出、課題の要因分析を行い、部署ごとの役割を可視化する支援を実施。	本法人における代表者として左記の業務に従事。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	各種企業への階層別研修を実施。働き方改革、ダイバーシティ&インクルージョン経営、障害者雇用等、述べ200社以上に実施した実績あり。	本法人における代表者として左記の業務に従事。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として、左記の業務に従事。左記研修について述べ200社に実施した実績あり。

④ 当該事業所内における職務の創出・選定	これまで延べ50社以上に対して、各部署へのヒアリングや従業員アンケートを行う等により組織分析を行い、業務設計や業務の切り分け、複数担当制等の支援を実施した実績あり。 令和4年度からは地方自治体からの委託事業で、組織の経営戦略のための働き方改革としてダイバーシティ&インクルージョン、多様性のある組織作り等のコンサルティングを実施。1社あたり5ヵ月程度の伴走支援を現在まで10社へ提供。	自社雇用の障害当事者と定期的な面談を実施。持病等含む障害特性把握及び業務の切り出しを行う。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。左記県委託事業について10社への支援を担当。
⑤ 採用・雇用計画の策定	創業当初から障害者雇用における採用・雇用計画の策定を実施。 福島労働局、ハローワーク、企業等を対象とした障害者雇用セミナー等へ講師を派遣。 障がい者雇用経験の少ない企業に対しては、業務の切り出し、受け入れ態勢の構築、担当者教育、定着支援プランニング等を提供。	セミナー講師として障害者雇用に係る採用のポイント、雇用計画の策定等について。講演活動に従事。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。
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	障害者雇用経験の少ない企業に対しては、業務の切り出し、受け入れ態勢の構築、担当者教育、定着支援プランニング等を提供。 自社においては福祉事業所からの職場見学を受け入れ、障害当事者のキャリアプランニング支援を実施。	職場見学者に対するオリエンテーション及び社内受入れ部署との調整等を実施。 これまでの事例を講演等を通じて広く情報発信を行っている。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。
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、雇用管理上の課題の抽出と解決方法へのアドバイス等を実施。	本法人における代表者として左記の業務に従事。	本法人におけるコンサルティング事業責任者として左記の業務に従事。

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

	事業運営責任者の経験	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	年	年	10 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			前職の製薬企業人事部門では、キャリアコンサルタント、衛生管理者、障害者職業生活相談員として、障害者雇用及び支援業務等に従事。 本法人においては、コンサルティング事業実施者として左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築			障害者雇用を進めていく中で、その核となる「推進体制づくり」に向けて、現場でのヒアリングから課題抽出し、管理部門・人事部門での役割の整理・統括により推進体制を構築。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進			各種企業への階層別研修実施にて、働き方改革、治療と仕事の両立支援、障害者雇用等実施実績あり。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定			各部署へのヒアリングや従業員アンケートを行う等により組織分析を行い、業務設計や業務の切り分け、複数担当制等の支援を実施した実績あり。 働き方改革及び多様性のある職場づくりでの実績を職務の創出・選定に活かす。
	⑤ 採用・雇用計画の策定			障害者雇用セミナー等へ講師サポートを実施。 障害者雇用経験の少ない企業に対しては、業務の切り出し、受け入れ態勢の構築、担当者教育、定着支援プランニング等を提供。

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			福祉事業所からの職場見学の受け入れサポート、障害当事者のキャリアプランニング支援を実施。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備			雇用管理上の課題抽出と解決方法への助言等を実施。業務遂行時の指示命令の具体的実施方法や相談を受ける担当者の選定、合理的配慮の提供を行う。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等			適任管理職による定期面談の実施により「安心安全の職場」を意識して雇用管理を実践。実際に業務及び細かなサポートを行う「メンター制度」の構築。 障害当事者と関わる管理者・担当者に対し、特性に応じた関わり方・言葉かけ等のコミュニケーションスキル向上を目的とした研修を提供。

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	10年	6年3か月 もにす認定特例	7年4か月 もにす認定特例
	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	・関係団体への参画推進 ・行政及び関係機関、有識者との関係構築と連携機会を創出することで理解の促進を実施してまいりました。他社への実績としては約120法人へのフランチャイズ展開をし、障害者雇用の社会的意義の理解と事業展開の促進の実績	前法人での障害者雇用の促進、と管理責任者を経験し・左記にある雇用促進、管理を実施、本法人においても経営陣と障害者雇用含めた人事戦略方針検討に参画した経験	・左記にある、関係機関との関係構築と推進の経験 ・実施者は全国120法人のSVやオーナー研修も行っていることから、経営の課題発見や提案のノウハウがある。
	②障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用をするにあたり適した職務内容の選定、人員計画、採用作業の項目から定着支援までの一貫したノウハウを提供と仕組み化や管理者への必要スキルの取得推進をします。また、自社が模範となるために、障害者雇用率約6%以上を維持。もにす認定も2021年11月に取得完了。	前法人での障害者雇用の促進をし、4.4%の実績、左記にある業務に従事。 障害者雇用率の向上を本法人において計画から採用、定着の実施経験あり、現状7%を向上させる目標設定としている	左記に業務に従事。もにす認定の取得推進の主担当を経験した実績がございます。
	③社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の目的理解促進、社会の現状理解を促進するとともに、社会的意義や企業としてのメリット理解を広めるとともに、合理的配慮についても理解を促進します。	左記にある業務に従事。 要件を多様な部署での管理経験（店舗、食品工場、バックオフィス）から、社内教育の経験があり。	左記にある業務に従事し、社内外での課題解決の経験がある。 支援経験の中で、就労支援員として企業とのやりとりも主に行ってきたため、経営陣に限らず、組織の現場職員の課題把握にもたけている。
	④当該事業所内における職務の創出・選定	事務職からエンジニア職など経験、特性に合わせたスキルが発揮できる職務を創出、現状は事務職とエンジニア職の2職種を創出しております。	左記にある職種での募集、採用業務を遂行しており、特性の種別によって募集職種を創出し幅広く募集、採用活動を実施し、エンジニア職を中心に2023年度は雇用創出し、2名登用	左記にあるような、さまざまな職種での雇用管理を実施した経験と事業所での支援、サポート経験があることから障害者雇用者に適切な職務内容の選定をすることができま
	⑤採用・雇用計画の策定	将来的に障害者雇用率10%が目標としており、障害者雇用の課題をクリアするために特性に配慮した職務の選定をし、障害者雇用を含めた人員計画、採用を行っている。	左記にある業務に従事し、障害者雇用率10%の計画策定と、2023年度6%から7%へ向上実績あり。 人事部門の責任者として、障害者雇用を含む正社員採用業務と前法人、本法人にて実施経験があります。	本法人で障害者雇用を含む、採用担当者の経験があります。また管理職経験もあることから、企業の方針戦略、予算等から人事計画を策定できる。
	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	適切な募集媒体や関係機関連携のやり方を選択しており、様々な流入経路の経験があります。また採用ステップにおいての有識者の確認と固定残業を0時間などの配慮を追加しております	左記にある、適切な募集媒体の選択（例：採用ホームページ、媒体、ハローワークやトライアル雇用を含む）の経験があります。過去の人事経験から多様な採用手法の経験をしております。	左記にある障害者雇用の採用業務経験がある。またハローワーク及び、地域の移行支援等の社会的リソースと連携できる経験とスキルを有しております。
	⑦社内の支援体制等の環境整備	入社時のヒアリングにて、本人と特性、自分でできる対処法、合理的配慮と3つを分けて対処している。定期面談の実施、リモート勤務などの配慮をしたうえで、キャリアアップや職種選択の機会創出をしている。	左記にある業務に従事し、体制構築の経験があります。	左記にある業務に従事し、サポート体制の構築が社内外で経験がある。
	⑧採用後の雇用管理や職場定着等	定期面談、リモート勤務、メンター制度、定期面談実施、社内ホットライン、外部のホットライン、地域の支援機関との連携、必要に応じて、有識者の紹介、連携構築等を行っている。	左記にある業務に従事しており、仕組み構築に運用管理の経験がある。	左記にある業務経験、仕組みの運用管理の経験がある。また地域の関係機関と企業のパイプを構築しております。

※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

		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	12 年	2 年	12 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	障害者雇用率の達成にとどまらず、組織として経営戦略としての障害者雇用を実施。	障害者雇用率の達成にとどまらず、組織として経営戦略としての障害者雇用を実施。	経営陣とのディスカッションを行うとともに公的機関など外部からの講師依頼にも対応。
	② 障害者雇用推進体制の構築	課題整理・分析し、推進体制を構築しながら特例子会社を設立・運営	課題整理・分析し、推進体制を改善しながら特例子会社を運営	課題整理・分析し、障害者の雇用管理体制を整備
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害の有無にかかわらず、共に理解しながら働く環境を整え、ノーマライゼーションの実現に注力。	左項を社内に浸透させるとともに親会社の社員に対する障害者雇用の重要性を啓発。	労務管理を通じ、障害者に寄り添いながら障害者同士の理解促進に努める。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	障害者の障害特性に即した職務を創出し、障害者の職業能力を最大限に生かせるよう注力。	同左とともに障害者の更なる可能性を広げるべく職務の創出に尽力。	障害者の職業能力を最大限に生かせるように職務スキームを整理し、障害特性にマッチした業務を提供。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者の新規雇用を行うための事業拡大に伴い、障害特性に配慮した採用計画を策定。	同左を具現化するために個々人の能力に応じた適正配置を計画。	新規採用者の職業能力を考慮した処遇を決定。
	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	業務内容から勤務条件等を決定し、徳島県内のハローワークや就労支援機関への求人案内。	同左	左項から得られる情報を基に就業環境などを整理。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性、職業能力ならびに職業適性等のアセスメントを実施し、合理的配慮の提供を含めた支援体制を構築。	同左	労務管理面から社内の支援体制の整備をフォロー。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	支援者の配置と相談支援の実施ならびに社会資源を活用した安定就労ならびに長期定着に努める。	同左とともに障害者ならびに支援者に対する定期的な面談を実施。右項のアンケート結果とを含め、課題解決。	労務管理面から障害者の安定就労を図るとともに合理的配慮や職場や業務に対する満足度アンケートを実施。

※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

		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	12 年	10 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	経営陣とのディスカッションを行うとともに公的機関など外部からの講師依頼にも対応。	経営陣とのディスカッションの元となる情報を整理・抽出を行う。公的機関など外部からの講師依頼にも対応。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	課題整理・分析し、障害者のための支援体制の整備、改善を実施。	課題整理・分析し、障害者のための支援体制の整備、改善を提案。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	業務遂行を通じ、障害者に寄り添いながら障害者ならびに支援者、一般社員間の理解促進に努める。	障害者とのキャリアアップ目標面談通じ、障害者に寄り添いながら社内の理解促進に努める。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	障害者の職業能力を最大限に生かせるように職務スキームを整理し、障害特性にマッチした業務を提供。	障害者の職業能力を最大限に生かせるようにジョブコーチ支援を行い、職務スキームを改善。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者の新規雇用を行うための事業拡大に伴い、障害特性に配慮した採用計画を策定。	同左	
	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	業務内容から勤務条件等を決定し、徳島県内のハローワークや就労支援機関への求人案内。	同左	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性、職業能力ならびに職業適性等のアセスメントを実施し、合理的配慮の提供を含めた支援体制を構築。	同左	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	支援者の配置と相談支援の実施ならびに社会資源を活用した安定就労ならびに長期定着に努める。	企業在籍型ジョブコーチとして、障害者の職場適応のための支援を実施。	

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	6 年	6 年	5 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	・関係団体の設立及び参画推進 ・行政及び関係機関、有識者との関係構築と連携機会を創出することで理解の推進を実施。他社への実績として企業コンサルティングを行い、障害者雇用の社会的意義の理解の促進と雇用の創出、定着支援の実績あり。	左記にある業務に従事。 放課後等デイサービス、就労移行等の運営及びサービス管理責任者を経験。左記にある雇用促進、管理を実施。本法人においても経営と障害者雇用を含めた人事戦略を経験。	・左記にある、関係機関との関係構築と推進の経験 ・実施者は業務委託契約で本部より全国120法人のSVと活動。 ・企業コンサルティングを実施しており、本法人でも経営に参画。課題発見や提案のノウハウがある。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用を行うにあたり、適した職務内容の選定、人員計画、採用作業の項目から定着支援までの一貫したノウハウを提供。仕組み化や管理者への必要スキルの取得推進を実施。	左記の業務に従事。 障害者雇用率の向上を本法人において計画から採用、定着の実施経験あり。	左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	支援企業に対して、障害者雇用の目的理解促進、社会の現状理解を促進、社会的意義や企業としてのメリット、合理的配慮についても理解促進を実施。	左記にある業務に従事。	左記にある業務に従事し、社内外での課題解決の経験がある。支援経験の中で、障害者就業・生活支援センターの職員、当法人の就労支援員として企業とのやりとりを主に行ってきたため、経営陣に限らず組織の現場職員の課題把握にも長けている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	支援企業に対して、事務職からエンジニア職、相談援助職などの経験、特性に合わせたスキルが発揮できる職務を創出した実績あり。	左記にある業務に従事。 先にある職種での募集、採用業務を遂行しており、特性の種別によって募集職種を創出している。	左記にあるような様々な職種での雇用管理を実施した経験と事業所での支援、サポート経験があることから障害者雇用に適切な職務内容の選定をすることができます。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	支援企業に対して障害特性に配慮した職務の選定を行い、障害者雇用を含めた人員計画、採用に係る支援を実施。	左記にある業務に従事。 人事の責任者として障害者雇用を含む正社員採用業務を実施した経験があります。	本法人で障害者雇用を含む、採用担当を経験。また管理職経験もあります。
	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	支援企業に対して適切な募集媒体や関係機関との連携を支援、様々な流入経路の支援経験あり。	左記にある適切な募集媒体の選択（例：採用ホームページ、媒体、ハローワーク）の経験があります。過去の人事経験から多様な採用手法の経験をしています。	左記にある障害者雇用の採用、業務経験がある。またハローワーク及び地域の移行支援等の社会的リソースと連携できる経験とスキルを有しております。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	支援企業に対して、入社時ヒアリングにて、本人の特性、自分で出来る対処法、合理的配慮と3つに分けて支援。定期面談の実施、必要であればリモート勤務などの配慮をした上でキャリアアップや職種選択の機会創出を行った。	左記にある業務に従事し、体制構築の経験があります。	左記にある業務に従事し、サポート体制の構築が社内外で経験がある。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	支援企業に対して、定期面談、社内ホットライン、地域の支援機関との連携、必要に応じて有識者の紹介、連携構築を行い支援を実施。	左記にある業務に従事しており、仕組み構築に運用管理の経験がある。	左記にある業務経験、仕組みの運用管理の経験あり。また地域の関係機関と企業のパイプを構築しています。

※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 令和3年1件、令和4年3件、令和5年3件
●支援業種 製造業、保育園、人材派遣会社、小売業
●具体的な支援内容 ・管理職、現場職員に向けた障害の理解のための勉強会の実施 ・障害者雇用をする上での助言、仕組み作り ・障害者雇用をする際の仕事の創出の援助 ・月に1回の相談会の実施 本人や部下、家族に発達障害の当事者がいた際に対応方法や受診先の紹介等を行う。 保育園では先生方がサポート保育児の対応に困っている際に助言を行う。また、卒園後の進路相談や放課後等デイサービスの紹介などを行う。

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	10 年	17 年	10 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	a 就労継続支援 A 型の利用者の一般就労支援、b 受託職業訓練事業履修者（課題を抱えた方も多い）の就労支援、c ソーシャルファーム『LINK' S モデル（農園事業）』の普及における経営陣との対話による理解促進の実績 『LINK' S モデル』においては、地元商議所等と連携したセミナー開催の実績	左の活動を責任者として推進（「経験年数」が法人のそれより長いのは、法人開設前の、経営者時代や、京都府障害者職業訓練校時代の経験を含めているため。以下の行について同じ）	障害者就労の現場（農園等）責任者として、左の活動を補佐するとともに、現場経験に基づくアドバイスなどの実績
	② 障害者雇用推進体制の構築	一般就労、『LINK' S モデル』等が社内で定着し、当該障害者等の雇用が継続するため、経営層、管理者層だけでなく、現場職長層までの体制整備の必要性をアドバイスしてきた実績	左の活動を責任者として推進	障害者就労の現場（農園等）責任者として、左の活動を補佐するとともに、現場経験に基づくアドバイスなどの実績
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	経営層、管理者層、現場職長層、同僚層それぞれが、ソーシャルファームを理解し障害者雇用の配慮点の確認の実績	左の活動を責任者として推進	障害者就労の現場（農園等）責任者として、左の活動を補佐するとともに、現場経験に基づくアドバイスなどの実績
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	一般就労においては、ケースバイケースで当該障害者の技術等の生かせる職務の提案、『LINK' S モデル』においては、障害者の生産した農産物をどのように活用促進するかをアドバイスしてきた実績	左の活動を責任者として推進	障害者就労の現場（農園等）責任者として、左の活動を補佐するとともに、現場経験に基づくアドバイスなどの実績
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特に『LINK' S モデル』において、採用・雇用計画についてまでアドバイスの実績	左の活動を責任者として推進	採用に当たっては面談に同席すると共に、実習計画を立てる
	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	特に『LINK' S モデル』において、募集活動等についてまでアドバイス	左の活動を責任者として推進	ハローワークへの求人票作成並びに、ポスターリーフレット作成など周知活動
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	特に一般就労において、管理者層、現場職長層、現場同僚層における支援体制についてアドバイスの実績	左の活動を責任者として推進	障害者就労の現場（農園等）責任者として、左の活動を補佐するとともに、現場経験に基づくアドバイスなどの実績
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	一般就労においては、職場定着のためのアドバイス、『LINK' S モデル』においては、雇用管理、職場定着のためのアドバイスの実績	左の活動を責任者として推進	定期的な計画相談の実行と、カウンセリングの実施

※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年間にける実績】

- 援助の件数
 - a 就労継続支援A型利用者の一般就労支援
 - この間の訪問等企業数 約 25 社、うち就労実現企業 7 社
 - b 職業訓練履修者（軽度の障害を有する方もいる）の就労支援
 - この間の訪問等企業数 約 20 社、うち就労実現企業 6 社
 - c ソーシャルファーム『LINK'Sモデル（農園事業）』の普及
 - この間の問合せ・見学企業数 約 18 社、うち受託実現 4 社
- 支援業種

当法人は、就労継続支援事業では農業・農作業、食品詰合せ、配送納品などの他、パソコン入力、アパレル通販などの幅広い業務訓練を行っており、支援業種は広範囲に及びます。

特に、職業訓練事業では、ものづくり、物流、農業など幅広い職種向けの訓練、事業所見学などを実施しています。
- 具体的な支援内容

まず、企業の責任ある方々に対して、障害者雇用の必要性を認識していただき、次に、障害者を雇用したことのない企業の心配ごとまで含め、個別具体的な相談に乗る、というのが基本的なパターンです。

そして、一般就労等が実現した後も、継続的に接触を図り、就労者の雇用の継続、新規障害者就労への意識付けなどを行っています。

特に、直近で開始したソーシャルファーム『LINK'Sモデル（農園事業）』（別紙参照）では、障害者の採用前から採用後も、一貫して、企業の責任者や担当者に障害者の働いている場に来ていただくことを重視しています。
- ソーシャルファームLINK'Sモデルの説明

農福連携事業の一環として、障害者、地域、福祉事業所、企業、が一体となって障害者雇用を生み出すスキームです。

企業においては、本業で障害者雇用をしたいが切り出す仕事が無い場合も多く、農業事業部を人事部内に併設することで農作業に障害者を雇用できるメリットがある。収穫した野菜は社内販売や、自社食堂で使用し、野菜を買い上げ、売り上げを農業事業部の収入として記載する。例として実際に、このモデルに参加されている企業はスーパーを経営されており、自社の障害者が作った農産物を店で販売されており、売り上げが好調なため、耕作面積を50坪から100坪に広げられました。就労している障害者の方も、自分の作った野菜が店頭に並び売れていく様を実際見ることができ、働く生きがいを見出しています。

また、ホテル経営の企業様は自社レストランで使用する野菜をオリジナルで栽培されており、料理長と障害者が一緒になって作付けを計画し、レストランの貴重なメニュー作りに参加してやりがいを持っています。

一方地域においても高齢化が進み、休耕田や荒地地化が進む中で、障害者の仕事の場として企業が農業事業部を作ることで、大切な畑を維持していくことができ、地域の休耕田の再利用にもなっています。

また、福祉事業所にとっても、福祉事業がその障害者の最後の働く場ではなく、一般就労への出口がはっきりとしているステップアップに繋がります。農業を将来の仕事にしていきたいという希望の障害者は多く、福祉事業所で培った農業のスキルを一般就労に活かすことができ、福祉就労から一般就労へ繋げることができています。

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	6 年	5 年	15年 3 月
	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	障害者雇用におけるコンサルティング業務を実施し、その中で人事部長などの経営陣に障害者雇用の現状の周知や理解促進に努めてきた。これまで54社に対してコンサルティング及び人材のマッチングを行い、210名の紹介実績がある。	前職では特例子会社代表取締役社長として、全障協にて会員企業（特例子会社代表を含めた障害者雇用企業）経営層へのセミナーを実施。グループ企業経営層への障害者雇用に関する啓蒙、職域開拓及び採用の支援を行った。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、障害者雇用の必要性や進め方等について説明した実績あり
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用支援グループを設置し、クライアント企業への障害者の人材紹介と安定就労支援を行っている。ヒアリングにより課題抽出し、人事部だけでなく採用部署の担当者へも介入する支援経験あり。	前職の特例子会社では職域開拓と組織拡大を行い、新規事業を3事業立ち上げ、障害者雇用数を2.3倍（売上規模3.6倍）とした。また障害者の評価制度、指導員マニュアルなど本人支援及び環境の整備に努めた。現職では、特例子会社の支援体制を一般企業に提供すべく、各企業様に対してコワーキングスペースを利用した就労環境の提供を通じて企業の体制作りを支援した。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、担当者の明確化や理解の促進について他社での事例などを紹介するセミナーを実施した経験あり
	社内での障害者雇用の理解促進	クライアント企業には障害種別や、関わり方、他社での雇用事例などをまとめた資料を使い障害特性や合理的配慮に関する説明を実施し、理解促進に努めた実績あり。	企業担当者に対してのセミナー・勉強会の開催、新入社員研修等での障害者雇用と企業に求められる責務についての講演などを多数実施。障害者によるオフィスサービスチームを立ち上げ、バックオフィスの業務支援により障害者の業務への貢献を通じて仲間としての理解促進に努めている。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、理解促進の為にセミナーや日々のかかわり方などを助言した実績あり
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	クライアント企業に対してコワーキングオフィスを活用した定着支援サービスを提供。リモートワーク可能な業務の創出支援と定着支援を実施することでクライアント企業の職域開拓に貢献している。また、企業内での職務創出、選定の為、社内の実際の業務や勤務環境を見せていただき、業務の選定・創出をし、業務量・頻度・勤務場所・勤務時間などの調整を実施した実績あり。	企業に対して、事業の聞き取りを基にした障害者の職域設定、障害者雇用事業者に対して成果物の販促指導等の実績あり。上記チームにより、バックオフィスの業務支援体制構築。登録業務、庶務業務、清掃業務等にて障害者の能力発揮機会を創出。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、業務の切り出しや創出などの業務設定に関して助言を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	職業紹介事業の許可を受け、障害のある方の職業紹介サービスを提供。障害者の採用経験の少ない企業には、職域の提案、マンアワーから算出した雇用可能数など各企業に合った提案を行っている。	前職（特例子会社）では、グループ各社の雇用率と将来予想をもとに2030年までの事業計画と採用計画を立案、計画的な採用により適性のある障害者とのマッチングを推進。現職では、人事担当と連携し人材会社として上下する従業員数予測をもとに採用を実施。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、切り出し・創出した業務からマッチする障害特性や経験等の人物像を説明し企業が求める採用・雇用計画の策定を支援した。

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		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
	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	上記サービスを提供。障害者の採用経験の少ない企業には勤務条件、人材要件を提案し、母集団の形成や採用準備、受け入れまでの支援を実施した。	前職では、障害特性が生かせる業務の開発、適性のある障害者の募集、面接マニュアルの整備、実習マニュアルの整備を行った。 企業を集めての合同面接会の開催実績あり。事前の障害特性説明、適正業務の切り出し、求人票の作成指導等を行う。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、ハローワークの合同面接会や移行支援事業所との企業における採用チャネルの拡大を支援した。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	窓口担当者の設定、人事・現場担当者への障害特性に応じた対応方法の教育を実施。 社内では看護師、社会福祉士、企業在籍型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、言語聴覚士、職業生活相談員を配置し、社内の障害者及び当社サービス利用企業の障害者従業員への支援を実施。	前職では、企業在籍型ジョブコーチ資格を5名取得させると共に、団体等のセミナーへの積極的な参加を推進。障害者支援の担任制を導入し信頼関係を早期に構築する体制を整備した。 現職では、左記の体制構築を整備。	前職で訪問型職場適応援助者や精神障害者雇用トータルサポーターとして、障害者職業センターや移行支援事業所、就業・生活支援センターと連携した定着支援を実施し、支援体制整備の支援を行う。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	就労移行支援事業所と連携し、定着支援を実施することで、職場定着に向けたナチュラルサポート移行への支援を実施。	前職では、指導員マニュアルを整備し、定期面談、日常管理、業務指導、不調時対応、チーム内連携等のルール作りと運用指導を行った。 左記の体制にて有資格者の確保と業務の整備を行っている。	前職で訪問型職場適応援助者として約8年間、企業での障害のある従業員の職場適応のための定着支援を実施。

※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 障害者雇用課題を抱える企業47社にコンサルティングを実施 令和3年度16社 令和4年度13社 令和5年度18社 ●支援業種 不動産業、金融業、小売業、サービス業、IT業 ●具体的な支援内容 業務設計支援、求人票作成支援、人材紹介、従業員向け障害者雇用勉強会およびセミナー、 コワーキングオフィスを活用した定着支援（定着面談等）
--

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	11 年	12 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	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行としての経営者への説明機会あり	・経営者からの相談対応 ・障害者雇用の意義や必要性の説明会実施	・雇用を計画している経営者からの相談対応 ・障害者雇用の意義や必要性の説明会実施
	② 障害者雇用推進体制の構築	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行としての人事や現場への説明機会あり	・採用部署との意見調整 ・長期雇用に向けた体制構築へのアドバイス	・採用責任部門との連携、体制構築へのアドバイス ・長期雇用に向けた体制構築のアドバイス
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行としての人事や現場への説明会実施機会あり	・現場社員、雇用予定部署の社員に向けた研修の実施 ・支援員として現地での説明実施	・現場社員、雇用予定部署の社員に向けた研修の実施 ・支援員として現地での説明実施
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行として現場からの相談対応	・業務の整理、障害種別にあった業務切り出し支援の実施 ・障害者のキャリアに沿った業務アドバイス	・業務の整理、障害種別にあった業務切り出し支援の実施 ・障害者のキャリアに沿った領域拡大提案
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行として計画に則った活動へのアドバイス	・新規雇用企業の雇用計画に沿った提案 ・増員計画へのアドバイス	・新規雇用企業への採用計画の立案補助 ・増員計画書の作成
	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	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行としての求人内容への質問、アドバイス	・既存の求人票に対する記載内容の確認、アドバイス	・ハローワークの求人票作成支援 ・既存の求人票に対する記載内容修正のアドバイス
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・企業とのコンサル契約を締結 ・就労移行として労働環境整備のアドバイス	・雇用企業担当者向け研修の実施	・障害者職業生活相談員資格認定講習のご案内 ・担当者向け研修の実施
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・企業とのコンサル契約による研修の実施 ・就労定着支援事業所としての対応	・定着支援事業所として定期的な定着面談の実施	・ジョブコーチ支援の実施 ・定期的な定着面談の実施

※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
・コンサル契約：1件（9年前からの契約継続）
・就労移行としての企業訪問、業務切り出し相談：20件以上
●支援業種
・小売業、介護業、サービス業
●具体的な支援内容
・コンサル契約をしている企業で、①働く障害者への定期面談の実施②面談結果における採用部門や業務部門との意見交換③障害者の業務変更の相談へのアドバイス④今後雇用を始める部署の従業員にむけた「雇用の必要性」「社会背景」「障害種別と対応方法」の説明会実施
・障害者雇用を考えている企業に対し①障害種別とその特徴の説明②業務切り出しのアドバイス③ハローワークへの登録方法のアドバイス④トライアル雇用・特定求職者雇用開発助成金の資料配布
・定着支援員として①採用された障害者に対する定期面談の実施②企業への配慮事項のお伝え、業務指示方法のレクチャー③体調不良などでお休みされた際の対応

		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	11 年	11 年	25 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	都道府県、経済団体および関係機関主催のセミナー登壇依頼にお応えし、障害者雇用の意義やメリットについてお伝えしてきました。当社障害者雇用の取り組みは書籍や経済誌で紹介されました。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。また、雇用率未達成企業からのご相談に対し、窓口として対応。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	② 障害者雇用推進体制の構築	当社障害者雇用開始時から定着化、さらなる雇用拡大に向け課題と向き合い、体制構築を図ってきました。平成30年障害者雇用優良事業所滋賀県知事表彰受賞。令和3年にも認定取得。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。また、雇用率未達成企業からのご相談に対し、窓口として対応。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	従業員に対し障害の理解、障害者雇用の意義から職場でのかかわり方まで社内研修を継続して開催してきました。また企業在籍型ジョブコーチを配置し、職場巡回時に理解促進に努めています。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	障害者の特性を理解し、職場の中でマッチングする職務の創出・選定を行ってきました。また増員を見据え、常に配置可能な職務の洗い出し、新しい業務への習熟にも取り組んでいます。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	当社障害者雇用開始時より事業計画に基づき、採用・雇用計画の策定を行ってきました。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	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	就労支援機関、特別支援学校および地域ハローワークと連携し、障害者雇用の人材募集活動を行ってきました。また当社採用計画にかかわらず実習希望者を受け入れ、障害特性や適性把握の支援を行っています。	障害者雇用推進責任者として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	企業在籍型ジョブコーチを配置し、速やかに対応できる支援体制を整備するほか、上記研修での理解促進や巡回時での聞き取り、アドバイスによって職場メンバーの対応力向上に努めてきました。	障害者雇用推進責任者、障害者雇用生活相談員として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	長期就労実現に向け、成長にフォーカスしながら、社内の理解促進と障害者が働きやすい職場環境の整備に努めてきました。関係機関とのネットワークを構築し、課題発生の際には連携して解決への手立てを検討しています。	障害者雇用推進責任者、障害者雇用生活相談員として左記業務に従事。	企業在籍型ジョブコーチとして左記業務に従事。令和3年より「雇用管理サポーター」として他社様への支援実績多数。

※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

	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	7 年	8 年	10 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	各社の経営陣に障害者雇用の重要性を伝え、企業訪問や会議を活用して雇用促進を進めた。	経営陣との面談や研修を通じ、地域の中小企業での障害者雇用拡大に取り組んだ。	法定雇用率達成に向け、経営陣へ提案や研修を行い、障害者雇用の啓発を進めた。
	② 障害者雇用推進体制の構築	企業の障害者雇用体制構築を支援し、担当者設定や現場理解を促進するアドバイスを実施。	企業内に担当者を設け、障害者雇用を支える体制を整え、キーマンの育成も推進。	企業内の担当者を明確にし、支援機関と連携しながら障害者雇用の新規採用を推進。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	幹部や現場社員向けの研修を行い、障害者雇用への理解を深め、受け入れを支援。	企業担当者と連携し、障害者雇用の事例を紹介する研修を実施し、現場の理解を促進。	配属部署向けの研修や相談会を実施し、障害者雇用の事例を紹介して理解を深めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	職域開拓の進捗に合わせて業務を見直し、障害者雇用の創出に向けた調整を実施。	業務整理と職域開拓を進め、障害者に最適な業務を切り出し、雇用創出を実現。	業務調整や部署開拓提案を行い、他社事例を参考にしながら障害者雇用の実現をサポート。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	職域抽出と人物像設定を通じて、障害者雇用のための採用方針とマッチングを実現。	採用基準を設定し、業務ニーズに合ったスキルを持つ人物を選定して採用計画を策定。	業務内容とサポート体制を整理し、実習やインターンシップをメインとした採用スケジュール策定をサポート。
	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	求人票作成や選考フローの整理を通じて、応募者とのマッチングを高め、障害者雇用を推進。	雇用準備を整え、労働条件決定から採用選考までをサポートし、障害者雇用を実現。	実習やインターンシップをメインとした選考フローを整え、マッチングのポイントを整理して採用準備を支援。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害者雇用を推進する体制を構築し、研修と環境整備を通じて支援体制を整備。	障害特性を考慮した環境調整を実施し、現場での理解を促進して支援体制を強化。	マニュアルに基づき、障害特性や配慮内容を説明し、職場環境の改善をサポート。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期的な面談で課題を把握し、改善策と環境整備を実施。定着支援を強化。	定期的な面談と会議の実施により、障害者雇用の課題解決のための仕組みを整備。	定期面談で課題をヒアリングし、解決策を実行。企業の相談体制の整備も支援。

※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

就労移行支援事業所を通じて企業支援をおこなった件数 6件

民間紹介を通じて企業支援をおこなった件数 3件

就業・生活支援センターを通じて企業支援をおこなった件数 1件

●支援業種

情報通信業（システム開発業務）、製造業（設計業務）、介護福祉業（事務作業）など

●具体的な支援内容

・相談対応

・職場見学、体験実習

・社内研修の実施

・求人票の作成支援

・採用後の定着支援

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	14 年	15 年	6 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	親会社である（株）ぐるなびの経営陣に対して、障害者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすよう、取締役会でのプレゼンの機会などを通じて理解を求めて参りました。 また近年では、人的資本としての障害者の活用やDE&I、レビューセッションリスクなど、企業価値へ影響を持つ障害者雇用の重要性についても、理解促進を図っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、定例での特例子会社の運営状況の報告や障害者雇用の拡大に向けた障害者による新規事業開発に関するプレゼンテーションなどを経営陣に向けて実施し、社会貢献的な意義や企業価値への影響を説明し、積極的な雇用推進によるグループ企業へのメリットの理解促進に取り組んでおりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用における課題解決（雇用の推進～障害者の戦力化）に向け、親会社の経営陣、人事部とも連携した雇用促進体制を構築しております。 具体的には、親会社の社長直下の組織として、特例子会社の自立化推進・事業力強化室を設置し、障害者の活躍機会の創出や雇用推進に取り組んでおります。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、特に精神障害・知的障害の方の採用に向け、支援体制の構築や支援員の採用、さらに支援方針の策定などに関わっております。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	グループ全社朝礼において、定期的な障害者雇用の取り組みに関する発表を行っております。 さらに親会社・グループ会社へ向けて、動画・ポータルサイトを使用して障害者雇用の理解促進のための情報を発信しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、グループ全社向けに障害者雇用に関する取り組みの周知用資料を作成し、全社ポータルサイトでの公開を行っておりました。さらに障害者アスリートの雇用を推進しグループ内へ発信するなど、障害者雇用への理解促進に取り組んでおりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	親会社内における障害者向け事務系業務創出のため、ヒアリングや各部署とのミーティングにより、業務の切り出しやBP0を推進して参りました。 約4年ほど前までは約30種類の業務数が、現在では150を超える種類の業務を行っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、親会社の各部門向けに、障害者の得意な業務などについての説明会を開催し、業務創出に向けた働きかけを行っておりました。また特例子会社における業務カタログの作成などにより、より障害者の業務がイメージしやすいような取り組みも実施しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者雇用全般での市場状況を適宜情報収集を行い、さらに特例子会社において、その時々経営戦略に合わせて、ターゲットとなる人材の設定と雇用計画を策定しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、採用部門の責任者として、親会社の人員状況と、特例子会社内のリソース・事業状況に合わせて、年度毎の障害者の採用計画を立案。計画実行に必要な母集団形成のための採用ルート（媒体・支援機関）の選定から、人材要件の設定などを担当しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	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	ターゲットとなる人材を設定し、その人材に合わせた労働条件や選考時における採用基準・選考方法（実習の有無）などを設定して運用しております。 また、複数の採用ルートを用意し、必要人材に応じた使い分けでの採用を行っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、採用部門の責任者として、親会社の人員状況と、特例子会社内のリソース・事業状況に合わせて、年度毎の障害者の採用計画を立案。計画実行に必要な母集団形成のための採用ルート（媒体・支援機関）の選定から、人材要件の設定などを担当しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害に関わる相談のための面談実施や支援機関との連携など、必要な支援体制を構築し、さらに障害者個人ごとに支援担当者を設定して対応しております。 また障害者個人に関するカンファレンスを定期的に開催し、支援担当者同士の情報共有や合理的配慮に関する議論も実施しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、ジョブコーチの知識を活かし、業務遂行・社内生活において、障害を理由とした障壁を取り除くための、インフラや設備の整備を行いました。さらに支援担当者間の認識を合わせ、支援濃度の格差解消など、支援体制の整備に取り組みしました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	業務指示上の工夫やマニュアルの整備など、業務遂行上における障害に対する配慮を、企業在籍型ジョブコーチ研修修了者を中心に実施しております。 また体調報告フォームの導入により、毎日の体調状況の把握に努め、体調変化へ即時対応することで、体調不良の長期化・重症化リスクの軽減に努めております。 支援機関・医療機関との連携を重視した支援体制を構築しており、支援の考え方自体をフレームワークとして確立し、担当者間での支援格差を是正するような運用に取り組んでおります。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、全社の障害者に目を配るような支援の専門部隊を立ち上げ、障害者の安定就労への環境整備へ取り組みました。また、障害者自身の障害者職業生活相談員資格取得を奨励し、ピアサポーターの育成を積極的に推進いたしました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。

※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。

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	9.5 年	11 年	7 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	外部団体の活動やセミナー等に参加し、収集した他者の事例などをスタッフで共有	・経営層（CEO、COO等）への障害者雇用の意義・理解促進に向けた会議・セミナーの開催	法改正などの情報を経営層に対し提供。採用計画、進捗、新たな取り組みなどを理事会に報告。
	② 障害者雇用推進体制の構築	毎月支援会議を行い、障害者雇用に関する情報を共有	障害者雇用担当者への助言を行い、組織全体での情報共有や業務調整を行う体制を構築	管理者として施設スタッフの適正配置個々の役割の明確化
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	毎月社内研修を実施雇用企業の見学や関係機関主催セミナーへの参加	従業員向けの障害理解研修を定期的を実施し、現場での具体的な配慮方法やコミュニケーションの取り方を共有	管理者研修への参加
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	就職先企業の困りごととしてヒアリングし、業務の切り出しや新たな業務を創出する	バックオフィス業務のうち、障害者が取り組みやすい職務の選定と業務の創出を実施	支援対象者に適した業務の切り出しの提案
	⑤ 採用・雇用計画の策定	利用者通所先からの問い合わせに応じ、利用者と仕事内容のマッチングを行う	事業成長に伴い具体的な障害者雇用の時期と方法について計画を策定	障害者雇用への働きかけを企業に行う
	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	職場実習を活用各種助成金などを活用した採用活動の提案	ハローワークや就労支援機関と連携し、求人票の作成や応募者対応のフローを策定	学校や支援機関との連携強化
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	ジョブコーチ、相談員資格の取得促進	現場担当者や人事担当者と障害者の橋渡し役として、安心して働ける環境整備を実施	支援員、指導員の拡充
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	支援人を配置し、月1回以上の面談を設定支援機関と連携し定着支援を実施	定期的な面談を通じて職場定着を支援し、必要に応じてジョブコーチの提案などを実施	支援機関との連携強化

※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 就労系障害福祉サービス 就労定着支援事業としての実績 R3.4～R6.3 期間中利用者： 45名 期間中援助件数： 823件 ●支援業種 官公庁、製造業、サービス業、介護・福祉等 ●具体的な支援内容 月1回以上の定期的な面談、電話やメールによる相談、6か月ごとの支援計画の作成企業側の支援方法のアドバイス等
--

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	7 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	障害者雇用促進のために、支援先企業に情報提供をおこなう		
	② 障害者雇用推進体制の構築	指導員の育成		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社内研修の実施		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	支援対象者に適した業務の切り出しの提案		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者雇用への働きかけを企業に行う		
	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	学校や支援機関との連携強化		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・ 各人の障害特性に応じた個別支援 ・ 職場のサポート体制支援		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	受診同行 個別での面談を実施		

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	3 年	6 年	3 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	障害者雇用検討企業や障害者雇用実施企業の経営者へ積極的に会社見学を受け入れ、各社の業務のことから戦略面まで様々な意見交換を行いながら、弊社としてのノウハウを共有してきた。	弊社における障害者雇用に関する運営責任者として左記業務に従事（前職分も加算した経験年数）。	弊社における障害者雇用に関する現場責任者として左記業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	仕組みから、障害種別を問わず個々人の能力が最大限発揮できる体制を目指して日々取り組みを行っている。 また内部以外に、もにす認定やジョブコーチ研修の企業訪問先に選ばれるなど、対外にもご納得頂ける体制構築を行っている。	これまでの経歴から現在まで、職場からの声を大切にして、各従業員がそれぞれ主体性を持って活動できるように制度や組織の編成や構築を責任者として対応している。	現場で事業を実施する立場で左記のような業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	グループ会社の定型発達雇用者に対して、障害の基礎知識に関する研修を実施。また業務切り出しではグループ会社の部署所属の従業員にマニュアルを作成して頂いている。作成を通して配慮事項などを意識して頂くことが狙いの取り組み。 その他にもインクルーシブな職場を目指し、様々な取り組みを行っている。	弊社の責任者として、グループ会社の各障害者雇用促進責任者との相対を行い、左記の取り組みを先方の要望や意見を組み込みながら対応している。	左記の取り組みを現場観点で運営責任者と連携し、具体的な取り組みとして実施している。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	力作業から事務、軽作業など、これまで切り出しを行った業務数は約90種類を超える。 業務数に捉われず、各業務の生産性も管理しながら常に意義のある職務を行えるよう取り組んでいる。	自らの経験から現在でも現場の状況を実施者と連携を図りながら把握し、生産性の側面も含めて職務が人材リソースの中で適切に運用できているかの管理に従事している。	左記の取り組みを現場の実施者として、障害を持つ従業員と共に業務管理に従事している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	グループ会社内での業務対応の需要に応じて、現状の弊社内での生産性と将来的な物量を加味して半期単位での採用・雇用計画を行い、これまで60名以上を採用してきた。	採用に伴うグループ会社との連携と弊社内の実施者とも連携を取りながら適切な採用計画を組めるよう取り組みを行っている。	現場の現状の生産性や業務量の温度感を把握し、運営責任者と連携を取り組みながら業務に従事している。
	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	障害種別問わず、常に弊社の環境にマッチングするか、どうかを基準に実習メインでの採用に取り組んできた。 就労移行支援事業所や中泊つ、特別支援学校から3年間で約200名の実習を受け入れてきた。	採用計画に即して、就労移行支援事業所や中泊つ、特別支援学校などの関係機関と連携を中心に左記の取り組みに従事。	弊社内の実施者として左記業務に対応。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	相談体制では定期面談や常時相談ができる社員の常駐、業務面でも障害特性に応じた業務アサインとマニュアルの整備など、全従業員が安心して働ける環境を目指して環境を整えている。	左記の取り組みを、実績からの豊富な知見を活かして支援体制の統括を責任者として取り組んでいる。	弊社内の実施者として左記業務に対応。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	様々な定着支援事業所などとの連携や半期に一度の従業員への匿名アンケート調査を実施。また従業員の能力開発を目的としたジョブコーチ支援も積極的に導入している。	定着支援事業所やキャリアアセターなどの連絡機関と弊社責任者として定期的に連携を行い、左記の取り組みにも尽力している。	弊社内の実施者として左記業務に対応。

※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

	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	2 年	6 年	11 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
	① 経営陣の理解促進	これまで年間1,500社以上の企業を訪問し、各種雇用セミナーの開催や参加勸奨、資料等の提供を通じて、懇切丁寧に対応しています。 障害者雇用における企業の社会的責任等について、経営層に理解を求めてきました。 また、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ります。 なお、必要に応じてハローワークの雇用指導官等障害者担当との同行による訪問も行ってきました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の推進責任者として左記の業務に従事しています。 前職において、企業に対し障害者雇用を進めるための理解促進、職務選定、受入体制整備、採用活動の提案。その中で特に法定雇用率の遵守に留まらず、多様な働き方を推進できるような環境調整について提案を実施した実績があります。 前々職において、法定雇用率未達成企業の経営層に対して、障害者雇用促進法の趣旨を説明し、達成指導行った実績があります。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の推進実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり年間約1,000社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施する中で経営層の理解促進を図ってきました。
	② 障害者雇用推進体制の構築	これまで年間1,500社以上の企業を訪問し、障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援を実施。各種雇用セミナーの開催や参加勸奨、参考資料等の提供を通じて、懇切丁寧に対応してきました。推進体制づくりに向けて、ヒアリングによる課題抽出、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ました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として左記の業務に従事しています。 前職において、障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として、各種雇用セミナーの開催や参加勸奨、参考資料等の提供を通じて、懇切丁寧に対応し、推進体制づくりに向けて、ヒアリングによる課題抽出、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ました。 前々職において、組織として障害者雇用を推進するため、担当者を明確にし、その役割を定めることにより、障害者雇用の拡大と定着を支援してきました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり年間約1,000社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施してきました。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・社員への理解促進のための研修（障害種別毎の理解促進、対応事例等）を行いました。 ・雇用される障害者が関わる部署に対して障害者雇用についての注意点を説明しました。 これまで①障害者の雇用に関わる研修（就労支援機器を活用した雇用など）を87社に実施しました。②障害のある社員の定着に関する研修（デジタル技術を活用した生着支援システム等）を59社に実施した実績があります。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として左記の業務に従事しています。 前職において、障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮や現場社員への理解促進を図りました。 前々職において、障害者雇用促進法の趣旨、障害者雇用のメリット、必要な配慮など現場の社員に対して理解促進を図りました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり、社員への理解促進のための研修（障害雇用の必要性及び推進への理解促進、雇用後の注意点など）を延べ50社に実施しました。

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	④ 当該事業所内における職務の創出・選定 ⑤ 採用・雇用計画の策定 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 ⑦ 社内の支援体制等の環境整備	これまで年間1,500社以上の企業を訪問して職務の創出・選定をし求人を開拓して、地域の就労支援機関（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行事業所、特別支援学校）などと連携し、障害者の能力を最大限に発揮できるよう、配慮しています。 障害者雇用の経験のない企業や障害者の採用を久しく行っていない企業には、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、地域の就労支援機関などと連携して、採用計画を提案してきました。 採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言してきました。 合理的配慮の提供、特定短時間労働者の雇用率算定に関すること、分身ロボットOriHime等の就労支援機器を活用した雇用支援、バーチャルオフィスを活用した雇用、WEB日報システムSPISの活用などに関するセミナーやテレワークサテライトオフィスの見学を行い、多様な働き方を提案し、支援体制整備について助言、支援しました。	当法人の障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として、地域の就労支援機関（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労移行事業所、特別支援学校）などと連携し左記事業の推進責任者として従事しています。 前職において、障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として、地域の就労支援機関と連携し、職務の創出・選定をし求人開拓を行いました。 前々職において、業務の選定や、業務工程の見直しを実施し新たな雇用創出を実現しました。 地域の就労支援機関と連携し左記事業の推進責任者として従事しています。 前職において、障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の責任者として、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、地域の就労支援機関などと連携して、採用計画を提案してきました。 前々職において、業務と必要なスキルを整理し、求人に対する求める人物像と障害特性を考慮した職業紹介を行ってきました。 ハローワークと連携し左記事業の責任者として従事しています。 前職において、事業責任者として、採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言してきました。 前々職において、求人票の作成について、条件面等について助言し支援を行ってきました。 本法人における障害者雇用の推進責任者として、左記の業務に従事しています。 前職において、事業責任者として、障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。 前々職において、障害特性に配慮した環境整備を実現。在籍型ジョブコーチ取得や障害者生活相談員資格認定講習の受講などを提案するなどし、社内の支援体制強化を支援しました。	左記事業の推進実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり年間約1,000社以上の企業に対して、職務の創出・選定をし求人開拓を行いました。 地域の就労支援機関と連携し左記事業の実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり年間約1,000社以上の企業に対して、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、採用計画を提案してきました。 本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事。 前職においても、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり事業主や職場の従業員採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言してきました。 本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして10年以上にわたり、障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。 自らも静岡県ジョブコーチ養成研修を修了しています。
---------------------------------	---	--	---	---

⑧ 採用後の雇用管理 や職場定着等	障害者採用企業を対象として、様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家をアドバイザーとして派遣しています。また、職場定着支援システムの提案などを実施しました。	ジョブコーチや精神保健福祉士協会と連携し左記事業の推進責任者として従事しています。前職において、事業責任者として、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家をアドバイザーとして派遣しています。また、職場定着支援システムの提案などを行ってきました。前々職において、定着支援のため定期的に面談を実施し、課題を把握。改善に着手するとともに予防策として障害者職業センターと連携し、ジョブコーチ派遣を行ってきました。	本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。前職において、10年以上にわたり、障害者雇用企業を対象として、様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家と同行訪問し職場定着への助言を実施しました。
----------------------	--	--	---

※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 1. 500社以上の企業を訪問し、障害者雇用の促進（173名の新規雇用及び定着を支援）を行いました。 ●支援業種 公的機関を除くすべての業種 ●具体的な支援内容 法定雇用率未達成企業及び0人雇用企業や除外率引き下げの影響を受ける業種を中心に企業を訪問して、障害者雇用の必要性並びに法令順守の観点から、障害者の雇用の促進を行い、必要に応じて、ハローワーク職員の同行による訪問を行うことで、障害者雇用への理解を深めてもらい、企業内での職務の切り出し、受け入れ態勢の整備の助言を行いました。また、必要に応じて、職場見学の提案や職場実習の提案を行い、求人の意向が確認された場合には、求人作成・提出の支援を行いました。併せて、採用後の職場定着支援のための助言を行うとともに、静岡県ジョブコーチ養成研修修了者による支援や専門家の派遣などを行いました。

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

		事業運営責任者の経験	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	年	6 年	3 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擇	① 経営陣の理解促進		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり年間約700社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施する中で経営層に対しても理解促進を図ってきました。 前職において、静岡県障害者職域拡大コーディネーター1年間で約400社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施、経営層に対しても理解促進を図ってきました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の推進実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり年間約700社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施する中で経営層に対しても理解促進を図ってきました。
	② 障害者雇用推進体制の構築		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり年間約700社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施してきました。 前職において、静岡県障害者職域拡大コーディネーター1年間で約400社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施してきました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり年間約700社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施してきました。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり社員全体に対し障害種別毎の理解促進等を、雇用される障害者が関わる部署の担当者に対しては、課題発生時の、対応事例等、具体的な事例を紹介して個別に説明しました。 前職においても1年間、同様に上記支援を行いました。	当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり、社員への理解促進のための研修（障害雇用の必要性及び推進への理解促進、雇用後の注意点など）を延べ12社に実施しました。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		左記事業の推進実施者として従事しています。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり、年間約700社以上の企業に対して、職務の創出・選定をし求人開拓を行いました。 前職においても1年間、同様に上記支援を行いました。	左記事業の推進実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり、年間約700社以上の企業に対して、職務の創出・選定をし求人開拓を行いました。

（※ 助に 関す る業 務又 は実 務の 具的 な経 験	⑤ 採用・雇用計画の 策定		地域の就労支援機関と連携し左記事業の推進実施者として従事しています。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり年間約400社以上の企業に対して、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、採用計画を提案してきました。 前職においても1年間、同様に上記支援を行いました。	地域の就労支援機関と連携し左記事業の推進実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり年間約700社以上の企業に対して、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、採用計画を提案してきました。
	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		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前々職においても、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして、事業主や職場の従業員採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言してきました。 前職においても1年間、同様に上記支援を行いました。	本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職においても、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして、事業主や職場の従業員採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言し支援を行ってきました。
	⑦ 社内の支援体制等 の環境整備		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 事業主や職場の従業員に対して、障害者の雇い入れにあたっての職場環境の整備や、必要な支援の方法等を伝えるなど、支援体制の整備の支援を実施しました。 前々職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年以上にわたり、障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。 前職においても1年間、同様に必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。 自らも静岡県ジョブコーチ養成研修を修了しています。	本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 事業主や職場の従業員に対して、障害者の雇い入れにあたっての職場環境の整備や、必要な支援の方法等を伝えるなど、支援体制の整備の支援を実施しました。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして3年にわたり、障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。
	⑧ 採用後の雇用管理 や職場定着等		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前々職においても、3年以上にわたり障害者雇用企業を対象として、様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家と同行訪問し職場定着への助言を実施しました。 前職においても1年間、同様に上記支援を行いました。	本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職においても、3年にわたり障害者雇用企業を対象として、様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家と同行訪問し職場定着への助言を実施しました。

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

		事業運営責任者の経験	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	年	5 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	① 経営陣の理解促進		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の推進実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり年間約800社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施する中で経営層に対しても理解促進を図ってきました。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり年間約800社以上の企業に対して障害者雇用の啓発活動、コンサルティング、マッチング支援を実施してきました。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		当法人における障害者雇用のコンサルティング業務及びマッチング支援の実施者として左記の業務に従事しています。 また、前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり、社員への理解促進のための研修（障害雇用の必要性及び推進への理解促進、雇用後の注意点など）を延べ20社に実施しました。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		左記事業の推進実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり、年間約800社以上の企業に対して、職務の創出・選定をし求人開拓を行いました。	

業務又は実務の具体的な経験	⑤ 採用・雇用計画の策定		地域の就労支援機関と連携し左記事業の推進実施者として従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり年間約800社以上の企業に対して、障害者採用のための職務の切り出しや選定、採用準備、受入れ体制の整備・準備、勤務条件、人材要件などの採用活動までのワンストップの支援を実施し、採用計画を提案してきました。	
	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		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり事業主や職場の従業員採用前の職場見学・実習の受入、採用面談のポイントなどの助言を行い、ハローワークへの求人提出を助言してきました。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職において、静岡県障害者雇用推進コーディネーターとして5年以上にわたり、障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について助言し、支援を行ってきました。自らも静岡県ジョブコーチ養成研修を修了しています。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		本法人における障害者雇用の推進実施者として、左記の業務に従事しています。 前職においても、5年以上にわたり障害者雇用企業を対象として、様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、面談の実施、担当者向けアドバイスを実施し、必要に応じて精神保健福祉士などの専門家と同行訪問し職場定着への助言を実施しました。	

様式第3号(裏面)

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	53 年	12 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	毎年社内で「人づくり研修」という障がいの理解のための研修を実施。外部には、県からの委託事業において、企業の経営陣に対し研修会開催。また、自社グループ各社の管理職やリーダー層の障害者雇用促進に関する啓蒙活動として、研修会を開催。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。県の委託事業でも責任者を担い、実務も担当。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用推進部門を設置し重点的に取り組んでいる。また、精神保健福祉士やジョブコーチ、職業生活相談員を配置するなど、会社全体で障がいのある人のための業務改善を実施。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	「人づくり研修」という障がいの理解のための研修を全社員に実施。外部向けでは県からの委託事業において、障害者雇用の促進のための研修会を開催したり、自社グループ内の人事担当者を中心にインクルーシブ研修を開催し、障害者雇用の促進に努めている。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	実習での実績、ナビゲーションブックなどに基づき特性に合った業務を選定。さらに「ユニバーサルものづくり」と呼ばれる業務改善や治具の製作等により、新たにチャレンジできる業務を創出している。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。ジョブコーチとして社員へのアドバイスを実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	共生社会のリーディングカンパニーを目指し、業務改善で障がいのある方のできる業務を増やしながら中長期的に採用計画を作成。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。
	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	社内就業環境を整備し、近隣の福祉事業所から就労移行支援制度に基づく実習生を受け入れ、現場実習を複数回実施。実習フィードバックも行い、マッチングする方には採用試験を行っている。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。就労移行支援の実習受け入れの主担当。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	会社の重点取組として、障がいのある方のための業務改善を実施し、多様な障がいのある人材の就労環境を整備している。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。社内の障がいのあるメンバーへの業務改善の取りまとめを実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	毎年1回以上の合理的配慮面談実施。新入社員に対しては定期的な定着支援面談実施。障がい者雇用推進部門のメンバーを中心に都度の業務サポートを実施。	障がい者雇用の推進部門の責任者兼精神保健福祉士として左記業務に従事。	障がい者雇用の推進部門のメンバーとして左記業務に従事。定期的な面談による業務のアドバイスを実施。

※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

	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	5 年	5 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	経営陣および管理職向けの障害者雇用研修の実施。また、テスト設計及び実施、分析。	経営陣および管理職向けの障害者雇用研修の実施。また、テスト設計及び実施、分析。	経営陣および管理職向けの障害者雇用研修の実施。また、テスト設計及び実施、分析。
	② 障害者雇用推進体制の構築	担当者配置と研修による専門性向上、外部専門機関との連携強化。	担当者配置と研修による専門性向上、外部専門機関との連携強化。	担当者配置と研修による専門性向上、外部専門機関との連携強化。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	全社向けの障害に対する基礎知識や合理的配慮事項についての研修の実施。	全社向けの障害に対する基礎知識や合理的配慮事項についての研修の実施。	全社向けの障害に対する基礎知識や合理的配慮事項についての研修の実施。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務の細分化と標準化による職域拡大、他部署との連携による職務開拓。	業務の細分化と標準化による職域拡大、他部署との連携による職務開拓。	業務の細分化と標準化による職域拡大、他部署との連携による職務開拓。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	就労移行支援事業所を通じて得られた求職者や福祉サービス側の情報を踏まえた、数値目標や雇用計画の策定。	就労移行支援事業所を通じて得られた求職者や福祉サービス側の情報を踏まえた、数値目標や雇用計画の策定。	就労移行支援事業所を通じて得られた求職者や福祉サービス側の情報を踏まえた、数値目標や雇用計画の策定。
	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	ハローワークに加え、支援機関とも連携し、求人情報の発信。採用体制やフローの助言。	ハローワークに加え、支援機関とも連携し、求人情報の発信。採用体制やフローの助言。	ハローワークに加え、支援機関とも連携し、求人情報の発信。採用体制やフローの助言。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	相談窓口の設置と専門家の配置、ジョブコーチ支援の導入。	相談窓口の設置と専門家の配置、ジョブコーチ支援の導入。	相談窓口の設置と専門家の配置、ジョブコーチ支援の導入。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期的な面接と個別支援計画の作成。キャリアアップ支援制度の構築サポート。	定期的な面接と個別支援計画の作成。キャリアアップ支援制度の構築サポート。	定期的な面接と個別支援計画の作成。キャリアアップ支援制度の構築サポート。

※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 ・令和4年度15件、令和5年度20件、令和6年度25件
●支援業種 ・「金融」「小売業」「サービス」「総合産業」「製造」「ビルメンテナンス」「警備」など
●具体的な支援内容 ・企業から依頼を受けて全社向けに障害者雇用に関しての研修を実施。（テーマ例：合理的配慮、障害種別ごとの解説、法定雇用率、ダイバーシティについて） ・障害者雇用を進めるにあたり、必要人数の算定およびスケジュール作成を実施。必要人数に合わせて全体向けの管理者への説明会の実施や、各部との調整による切り出し、面接補助などを実施し、期間内に採用の達成を実現させた。 ・採用後のフォロー体制の構築の依頼があり、現場職員へのヒアリングおよび課題分析を実施。社内体制の助言を行う。また、企業の障害者雇用担当職員の育成。

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	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		