

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	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	詳細情報は以下PDF参照。		(問い合わせフォーム) https://thelinks.co.jp/contact/recruit.html (電話番号) 070-7824-8250
2	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		—	1人			(事業者HP) https://gilberto.co.jp
3	エフピ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.fpc.co.jp/esg/societyeffort/handicap.html
4	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
5	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			(電話番号) 0985-89-0288
6	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/
7	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/
8	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/
9	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6年7月11日	全都道府県		—	2人			(事業所HP) https://jigyodan.or.jp/
10	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6年7月23日	全都道府県		—	1人			(事業所HP) https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou27/soudanenjo_06001

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)					
11	ミライズ株式会社	福島県福島市町庭坂字遠原三三番地の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	福島県		—	2人	詳細情報は以下PDF参照。		(事業所HP) https://www.merises.co.jp/ (電話番号) 024-563-6935
					山形県	山形市					
					宮城県	仙台市					
					岩手県	盛岡市					
					新潟県	新潟市					
					栃木県	宇都宮市					
12	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6年8月30日	全都道府県		知的障害 精神障害	1人		(事業所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	

(※) 認定事業主がもにす認定企業であり、特定の障害種別についてのみ支援又は実務の経験を有する場合には、障害種別の限定欄に経験のある障害種別を明示している。

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	3 年	24 年	10 年
	③ 障害種別の経験	/	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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に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に提案し、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。	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。
	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を行った。	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。	障害者雇用の可能性を社内で周知することで、障害者雇用拡大に協力してもらう体制を構築した。
	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。	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。
	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。	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。
	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、環境整備を行った。	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。	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。
	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。	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。	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。

※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	年
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進		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	8 年	7 年
	③ 障害種別の経験		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
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「障害者雇用指針」を整備し、「採用及び配置、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（開与先企業）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障害者に提供しているが、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	弊社は就労継続支援サービスを障害者に提供しているが、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（代表取締役と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、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身が中心になって、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。	過去に採用した障害者自身が中心になって、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、当社が一緒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。	毎年度、ジルベルト手帳にて、当社が一緒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。	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。	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、虐待防止委員会で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のやり取りを担当者や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。	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、虐待防止委員会で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のやり取りを担当者や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

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		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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、自治体などヘッドバイスを行う	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に対応。取引先の採用・雇用計画にアドバイス経験あり
	⑥ 求人へ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
	③障害種別の経験		<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	①経営陣の理解促進		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、取引先へのブレゼン経験あり 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を対応。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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <p>●援助の件数</p> <p>●支援業種</p> <p>●具体的な支援内容</p>
--

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		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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 求人へ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。

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

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	/		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	・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 求人へ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
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		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連	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。

<p>年の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験</p>		<p>務改善を企図した計画の立案を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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サービス ・業務分析、職務設計サービス 		
	<p>⑤ 採用・雇用計画の策定</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
	<p>⑥ 求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>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。</p>	<p>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。</p>
	<p>⑦ 社内の支援体制等の環境整備</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
	<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>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。</p>	<p>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。</p>

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、2名以降の経験については別紙へ記載してください。

※（表面）1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

【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	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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	3 年	23 年	7 年
	③ 障害種別の経験		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	・障害者雇用に対する理解促進のため、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に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	<p>・障害者雇用に対して、経営陣と現場担当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。</p> <p>・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。</p>	<p>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。</p>	<p>・採用担当と現場担当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。</p>
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	<p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>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。</p>	<p>・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られるか…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。</p>

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、2名以降の経験については別紙へ記載してください。

※(表面)1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

<p>【過去3年間における実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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	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	
	③ 障害種別の経験	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	これまで述べ80社の企業に対して、主に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った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、主に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延べ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	指示命令システムを明確にし、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

障害者雇用に課題を抱える企業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に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
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進		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 求人へ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	
	③ 障害種別の経験		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	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 求人へ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。

	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
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	正社員には積極的にピアサポート研修を受講させ（現在4名）、支援体制の整備を進めている。また通勤が困難な障害者のためにリモートワーク勤務規定を策定している。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。	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。	ピアサポーターとして、障害者が働きやすい環境の整備に努めている。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	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、虐待防止委員会で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。	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。	随時面談を行っている。また、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。

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、2名以降の経験については別紙へ記載してください。

※（表面）1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

<p>【過去3年間における実績】</p> <p>●援助の件数</p> <p>●支援業種</p> <p>●具体的な支援内容</p>
--

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	/		<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
① 経営陣の理解促進	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。	

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	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。

<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>定期面談を実施すると共に、入職間もない障害当事者に対しては管理職クラスを相勤につけ、送迎を行うなど定期面談以外にも独自のメンター制度を構築。 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の向上を目的とした研修を提供。</p>	<p>本法人における代表者として左記の業務に従事。</p>	<p>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。</p>
-------------------------	--	-------------------------------	---

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、2名以降の経験については別紙へ記載してください。

※（表面）1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

<p>【過去3年間における実績】</p>
<p>●援助の件数</p>
<p>●支援業種</p>
<p>●具体的な支援内容</p>

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	
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進			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 求人へ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		<input type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	・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せん。
	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 求人へ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。

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

