

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   |
|                                 | ③ 障害種別の経験                   |   | <input checked="" type="checkbox"/> 身体障害<br><input checked="" type="checkbox"/> 知的障害<br><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                  | 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。                                  |
|                                 | 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。   |
|                                 | 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。   |
|                                 | 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務を具体的に提案し、キャリアの向上に向けたアドバイスを実施している。  |
|                                 | 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。                        |
|                                 | 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。   |
|                                 | 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で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。                                      |
|                                 | 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。  |

※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
 

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ぎます。）

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   |   |
|                              | ③ 障害種別の経験                   | <input type="checkbox"/> 身体障害<br><input type="checkbox"/> 知的障害<br><input type="checkbox"/> 精神障害 | <input checked="" type="checkbox"/> 身体障害<br><input checked="" type="checkbox"/> 知的障害<br><input checked="" type="checkbox"/> 精神障害 | <input type="checkbox"/> 身体障害<br><input type="checkbox"/> 知的障害<br><input type="checkbox"/> 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                  |   | 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で関わる社員等へ、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 求人へ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着けている。  |   |