

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

	法人としての経験	事業運営責任者の経験	事業実施者の経験	
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	5 年	10 年	3 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	経営層に対し、障害者雇用の推進を目的とした採用戦略を提案した。	経営層へ勉強会を実施や、特別支援学校や就労移行支援の現場への見学を案内して、採用意欲を高めた。	経営者に対して、障害者の受入れ準備に関する助言を行う。
	② 障害者雇用推進体制の構築	雇用チームを組織する際、経営層をチームリーダーとすることで、全社挙げてのプロジェクトとして位置づけた。	管理職対象に、人事主導の採用活動ではなく、実際に雇用受入れする部署主導の採用活動を推奨した。	雇用管理者に対して、障害特性理解、雇用管理のポイントについて助言を行う。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害福祉事業所の見学に誘致し、障害特性の情報提供を行い、雇用職種の検討を促した。	階層ごとの勉強会を提案・実施した。特に就労時のコミュニケーションを中心に情報提供をした。	受入れの職場に対して、障害特性理解、雇用管理のポイントについて助言を行う。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	既存社員の業務からの切り出しを推進し、採用職種を明確化した。さらに人材の育成を含めて採用ターゲットを決めた。	業務の切り出しのワークショップを実施。障害者雇用に感謝できる形での切り出しを目指した。	職場環境を確認し、職務の切り出し、職場環境の整備について助言を行う。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	少人数の雇用からスタートし、着実に定着を図り、段階的に雇用人数を増やすロードマップを作成した。	障害者雇用の目的・方針を明確にした上で、採用計画の作成を支援した。	採用納期に合わせた採用計画の立案に対して助言を行う。
	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	ハローワークへの求人掲載、トライアル雇用の促進と、手順の説明を行う。	ミスマッチを防止するための採用条件を設定。ハローワークでの募集活動を前提に求人票の書き方など支援。	ハローワークへの求人掲載、トライアル雇用の促進と、手順の説明を行う。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	職場となる物件の選定から、内装の施行、オンラインでの雇用管理体制の構築を実施する。	現場の雇用管理担当者へ障害者への虐待防止、ハラスメント防止についての研修を実施するなどした。	雇用受入れした後を想定して、定着に向けた助言を行う。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着のため、毎朝の朝礼・終礼にて生活面も含めた支援を行う。	ジョブコーチとして職場モニタリングを実施。障害者と企業との間に入り調整を図るなどして雇用安定継続に努めた。	定着支援として職場モニタリングを実施。障害者と企業との間に入り調整を図るなどして雇用安定継続に努めた。

※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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●援助の件数 5件 ●支援業種 建設業、ITサービス業、外食産業、製造業、物流業 ●具体的な支援内容 障害者雇用を実施するも上手く定着に繋がらない企業から支援相談を受けた。 原因として社内風土として、受電が多い環境のため、障害のある方が落ち着いて職務に就ける環境ではないことが分かった。 オフィスの選定、内装や家具配置など、弊社の経験を元に助言を行った上で、採用活動を開始する。 当初若干名の雇用が成立し、着実な定着を目指した生活支援サービスを提供。以降、段階的に雇用人数が増加した。
