

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		<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。	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人個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、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	<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。