

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	事業運営責任者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	14 年	10 年	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 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	これまで延べ約50社から100件以上の相談を受けて、各種セミナーの紹介・参加同行、企業訪問・見学、関係資料の提供、定期懇談等を通じて、丁寧かつ適切に対応してきた。 その中で、障害者雇用について企業に求められる責任等について、経営層に理解を求めてきた。 また、企業理念や社会への提供価値を踏まえ、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る。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。計画の策定、雇用率推移・納付金の相関図等経営資料の作成、社内見学会、研修での講演、他社事例の見学・状況報告、障害者の戦力化他社事例の把握・紹介、制度変更報告(随時)等々、様々な事例を多数把握し、責任者として指揮監督、統括している。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	関係する社内幹部へのレクチャー・ヒアリング、資料提供、推進役のフォローを通じて、これまで延べ約50社からの課題抽出、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た経験がある。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。社内情報発信体制構築、社内アピール機会創出、社内ニーズ把握のための連絡会議、外部講師要請、収支計画書・報告書等の経営資料作成など、推進体制の構築に必要な要素を多くの体験から把握し、責任者として指揮監督、統括している。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社外広報誌・紙へのアピール(逆輸入)、経営幹部へのレクチャーを通じて、各種企業への研修サービスを実施しており、これまで①障害者の採用に関わる研修、②障害のある社員の定着に関する研修等を延べ約50社に実施した実績あり。(障害者職業生活相談員認定講習講師等を含む)	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。社内広報、講演等の実施、社内研修会等での体験報告、業務の実演無料サービス実施(デモンストレーション)、障害者職業生活相談員認定講習、JC養成研修等多数実施経験が多数あり、責任者として指揮監督、統括している。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	これまで延べ約50社に対して、各部署へのヒアリングや業務アンケート等を行う等により企業を把握分析した上で、業務設計・職域開拓を支援して、業務再構築、使用する道具等の見直し、適性範囲の拡大、時短勤務の提案等により適正人員の幅を広げる等の支援を実施した実績あり。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。清掃業務から派生する新たな業務の創出、印刷業務から派生する新たな業務の創出(名刺、はがき、デザイン等)、業務マニュアル(手順書)の作成、作業メンバーの選任等、支援社員に対する資格(JC、サビ管等)取得の支援等を実施した経験が多数あり、責任者として指揮監督、統括している。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害のある方の転職支援サービスを提供する企業や地域の社会資源等と連携するなどして、会社説明会の開催支援、参加者募集支援等、障害者採用のプランニングから母集団形成(※)、採用準備、受入れ準備までの一連の支援を実施。 (※)会社の方針と創出した業務内容から、勤務条件、人材要件を決定し、採用チャネルの選定を支援。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。年間採用計画の策定、採用基準の策定、採用方針の策定、採用基採用面接・実習の実施、実習期間・チーム分け検討、合否判定会議の実施、運営支援等を行った経験が多数あり、責任者として指揮監督、統括している。	

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	障害のある方の転職支援サービスを提供する企業や地域の社会資源（職業リハビリテーションセンター、職業センター、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等）等と連携するなどして、障害のある方の転職を支援。企業には、障害者採用のプランニングから母集団形成（※）、採用準備、受入れ準備までの一連の支援を実施。 （※）会社の方針と創出した業務内容から、勤務条件、人材要件を決定し、採用チャネルの選定を支援。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。求人媒体の検討、求人方法の検討、求人票の作成、採用面接・実習の実施、合否判定会議主宰、実習期間・チーム分け検討等を行った経験が多数あり、責任者として指揮監督、統括している。	
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、合理的配慮の提供や雇用管理上の課題の抽出と解決方法へのアドバイス等に加えて、支援員、指導員等支援人材に対するジョブコーチ支援、スーパーバイズ研修等の育成支援を実施。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。臨床心理士の採用、指導員候補の採用計画・採用、育成、指導、社内施設に構造化（写真、色、矢印等を駆使）実施、メンバーの特性を考慮したチーム編成等を行った経験多数あり、責任者として指揮監督、統括している。	
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	国家資格キャリアコンサルタントとしての技能を活用し、障害者を採用した企業を対象として、障害者の採用後のギャップによる様々な課題解決のために、企業の課題に応じて、①障害のある社員と管理者の双方への面談実施、②管理者向けアドバイスを実施するとともに、③これらを通じて把握した状況を踏まえて職場定着に向けたナチュラルサポートへの移行を支援。育成計画の作成支援、ジョブコーチ支援を実施。	本法人の責任者として、左記の業務を指揮し、従事してきた。気付きを与える面談を実施したほか、個別支援計画策定企画・提案、能力検定試験の企画提案、実施要領の策定、実施、ジョブコーチの実施等多数の経験あり、責任者として指揮監督、統括している。	

※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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <p>●援助の件数</p> <p>・延べ約50社100件以上（特例子会社、中小企業（ゼロ企業）、大企業）</p> <p>●支援業種</p> <p>・教育サービス ・介護サービス ・人材サービス ・医療（病院等） ・金融（銀行、証券等） ・商社 ・鉄道輸送サービス ・板金塗装 ・住宅関連 ・製造業 ・小売 ・流通 ・情報処理 ・公共機関 ・その他のサービス業</p> <p>●具体的な支援内容</p> <p>・各種セミナーの紹介・同行、関係資料の提供、経営層との定期懇談 ・関係する社内幹部へのレクチャー、資料提供、推進役のフォロー ・社外広報誌・紙へのアピール（逆輸入）、経営幹部へのレクチャー ・業務再構築、使用する道具等の見直し、適性の範囲拡大 ・時短勤務の提案による適正人員の見直し ・地域社会資源の紹介、会社説明会の開催支援、参加者募集支援 ・移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターとの連携支援 ・支援員、指導員に対するJC支援、支援人材の育成支援（スーパーバイズ） ・個別支援計画策定企画・提案、能力検定試験の企画提案、実施要領の策定 ・障害者雇用プラン作成支援…これから障害者雇用を始める企業担当者とのプロジェクト ・支援者育成プランの作成…支援者育成研修計画作成、研修講師など ・個別企業・公的機関・NPO法人からの要請に基づく対象者の意識啓発 ・知識習得を企図した障害者全般をめぐる現況理解促進のためのセミナー等での研修講師 ・就労定着のための体制づくり、有効な施策開発に関する助言 ・障害者雇用創出につながる職域開発可能性についての助言 ・就労定着困難なケースに関する雇用管理者からの個別相談対応 ・受託先団体に就労する障害者の合理的配慮提供を主とする具体的な支援方法のアイデア提供 ・特例子会社数社合同による各社リーダー人材を対象としたキャリアデザイン研修の実施 ・障害者採用支援（特別支援校への見学、進路指導教員紹介） ・指導員育成支援（複数社の指導員の懇談会開催、懇親会の実施） ・雇用定着支援（コミュニケーション強化支援、評価・自己申告制度構築） ・運営・教育支援（役員会での説明支援、管理職研修会での合理的配慮研修）</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	18 年	11 年	11 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	<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	代表取締役として、障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援B型、自立訓練、定着支援、放課後等デイサービス）の事業計画立案及び実施。株主総会・取締役会運営。組織構築・管理職の育成等。他企業等への障害者雇用コンサルティング等。	障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援B型、自立訓練、定着支援、放課後等デイサービス）の事業計画立案及び実施。組織構築・管理職の育成等。他企業等への障害者雇用コンサルティング等を実施。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。経営陣・役員への理解促進研修、取締役会使用資料作成など実施。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者の能力の可視化と育成・マッチングができる「シームレスバディ®」を開発し、多くの障害者の秘めた能力を発掘・開花できるようなサービスを提供している。令和3・4年度は埼玉県にて障害のある社員向けICT活用型教育訓練（アセスメント含む）を実施し、企業で雇用されている障害のある社員のアセスメント（能力分析）と合理的配慮の提案等を行うことで、コロナ化に仕事が激減した環境から、ジョブシフト、戦力化、職域拡大につなげた。令和5年度は静岡市にて、障害者就労アセスメントモデル事業を実施。就労継続支援A型・B型の利用者のアセスメント（能力分析）をし、企業への雇用マッチング、雇用決定後の定着支援を実施。加えて、同事業者（A型・B型、企業等）の支援者教育を実施し、アセスメント結果をより効果的に活用することで、雇用促進・職域拡大につなげた。弊社の障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援B型、自立訓練、定着支援等）の現場において、他企業への雇用促進・定着支援等を実施。	障害者の能力の可視化と育成・マッチングができる「シームレスバディ®」を開発し、多くの障害者の秘めた能力を発掘・開花できるようなサービスを提供している。令和3・4年度は埼玉県にて障害のある社員向けICT活用型教育訓練（アセスメント含む）、令和5年度は静岡市にて、障害者就労アセスメントモデル事業を実施。	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。管理部門及び人事部門を中心とした障害者雇用の推進体制構築を支援、併せて委託を受け推進者として社内体制構築を実施。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	総務・人事、マネージャー等を中心に全社員に対する障害者理解体制の構築、シームレスバディ®を活用したアセスメンター養成・認定制度の構築、ケース会議等の仕組化により環境整備。	身体障害1級（視覚障害、進行性難病である網膜色素変性症・視野狭窄）社員の障害の進行に準じて環境を構築し、他の社員への理解につながる体制を構築。障がい者社員がその得意分野を活かし、週4日、完全在宅の管理職を務める（週5日勤務から、時差出勤など、障害の進行にあわせて環境を調整）	障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。研修・インタビュー・関係者レポート添削などによる社内理解促進を実施。

<p>④ 当該事業所内における職務の創出・選定</p>	<p>以前従事していた会社で本社総務部として、管理部門を中心とした業務の棚卸し後、特例子会社の障害のある社員ができる仕事を選定し、特例子会社へ移管した。定量的、非定量的な業務全般で実施し、フローの構築をした。中でも、給与・社会保険関連業務など、コア業務の移管も実現した。 現在従事している会社で社員1号が身体障害1級（視覚障害、進行性難病である網膜色素変性症・視野狭窄）で、同社員の障害の進行に準じて環境を構築し、現在社員（27名）への理解につながる体制を構築。現在同社員は、その得意分野を活かし、週4日、完全在宅、管理職である（当初は週5日勤務から、時差出勤など、障害の進行にあわせて環境を整えてきた）</p>	<p>独自開発した「シームレスバディ®」を軸に、能力の見える化、個別支援計画・評価モニタリングから合理的配慮の提案と育成、適正配置・マッチング等を実施し、企業就労へと結びつけている。支援し、雇用決定した障害者の3年平均定着率は95%以上である。</p>	<p>障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。業務精査研修・現場情報収集・候補業務の工数計算を実施。</p>
<p>⑤ 採用・雇用計画の策定</p>	<p>障害者就労支援事業を行っており、弊社の理念である「障害者のその人なりの自立」の実現にむけて、社員1号が身体障害1級（視覚障害、進行性難病である網膜色素変性症・視野狭窄）で採用することで、環境整備を自ら実施した。加えて、障害者就労事業内において、企業等への採用計画案提案、ハローワーク・ナカボツ等就労支援機関との連携・援助を実施。</p>	<p>障害者就労支援事業にて、「障害者のその人なりの自立」の実現にむけて、身体障害1級（視覚障害、進行性難病である網膜色素変性症・視野狭窄）を採用することで、環境整備を実施した。加えて、企業等への採用計画案提案、ハローワーク・ナカボツ等就労支援機関との連携・援助を実施。</p>	<p>障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。企業の中期経営計画及び人員計画に基づいた雇用計画・採用スケジュール作成を実施。</p>
<p>⑥ 求人者の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備</p>	<p>自社が開発したシームレスバディ®と就労支援の現場のノウハウを活用して、個々のケースごとのアセスメント実施、求人票の作成、採用面接・職場実習の実施、企業等との情報の共有化の提案。</p>	<p>アセスメントツール(シームレスバディ®)と就労支援の現場のノウハウを活用して、個々のケースごとのアセスメントを実施、求人票の作成、採用面接・職場実習の実施、企業等との情報の共有化の提案を実施。</p>	<p>障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。地域支援機関へのヒアリング・母集団形成・求人票作成と求人票を支援者に配布。</p>
<p>⑦ 社内の支援体制等の環境整備</p>	<p>社員のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者、ジョブコーチ、障害者職業生活相談員、社会福祉士、精神保険福祉士、介助者などの資格取得や障害者支援に関する専門的な社内外の研修実施。</p>	<p>総務・人事、マネージャー等を中心に全社員に対する障害者理解体制の構築、シームレスバディ®を活用したアセスメンター養成・認定制度の構築、ケース会議等の仕組化により環境整備した。</p>	<p>障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。他社見学・自社見学・現場実習調整・実習メニュー作成・採用前本人理解研修・レポートライン整理や問い合わせ窓口の周知など実施。</p>
<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>就労支援機関等と連携し、障害者就労支援の役割として定着支援サービスの認定をうけ、職場定着の実施と企業等へのより効果的な定着支援環境構築や合理的配慮の提案等を実施。支援者の質の向上のため、アセスメンター養成・認定制度を構築。</p>	<p>就労支援機関等と連携し、障害者就労支援の役割の一環として職場定着の実施と企業等へのより効果的な定着支援環境構築や合理的配慮の提案等を実施。支援者の質の向上のため、アセスメンター養成・認定制度を構築。</p>	<p>障害者雇用のコンサルティングおよび人材紹介サービスの実施者として、業務に従事。地域支援機関連携体制構築、定期的な面談の実施など。</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	8 年	年	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 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
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	障害者雇用に関する理解促進に向けた啓発活動、マネジメント層への定期的な障害者就労分野の最新動向情報提供。		
	② 障害者雇用推進体制の構築	自社内管理者向けの障害者雇用管理手法共有会議開催（四半期毎）、障害者理解研修開催（随時）。		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	自社内展開の障害者理解研修を展開、広報媒体での障害者雇用関連広報活動実施。		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	アウトソーシング可能な業務洗い出し、そこから業務受託し、新たな障害者雇用創出につなげる。		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	中期的将来を見越した採用計画を策定とともに雇用創出のための職域開発を同時並行で推進。		
	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	管轄ハローワーク障害者雇用担当者との連携、首都圏のハローワークとも同時に連携して関係構築促進・応募促進。		
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮相談窓口と担当者を配置、相談対応。雇用・定期的な事業責任者との個別面談の実施。		
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後毎月、対象者の直接管理者と情報共有。当事者にOJTトレーナー、直接ラインではないメンターを選定、定期的なミーティングを実施、定着推進を図る。		