

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  | 8 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 | <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                  | 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。

**【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