

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	20年7か月	25年7か月	14年7か月
	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	障害者雇用の推進には、組織としての理念や方針が必要であることから、経営層を主な対象として訪問や勉強会、講演会等を通して、雇用率の達成は目的ではなく、達成の過程を一つのきっかけとして、多様な人材の配置、育成など企業風土の進化発展、生産性やひいては社会的評価の向上につながる経営戦略として活用していくことを提案してきている。 奈良県の企業の97%を占める中小企業の経営者団体の障害者雇用に関する勉強会に定例で参加し、提案や講演、情報共有に努めてきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用は、担当者が明確であると同時に、全社的な取り組みとして持続的に進められていくことが不可欠なため、訪問や講演会等の機会を通じて、全社的な理解の促進や安全衛生委員会の活用など組織的な推進体制づくりを提案してきている。 採用や定着に関する各企業の現状の課題を聞き取り、専門性と経験に基づき、具体的な対応法について協議や提案を行ってきている。 経営者団体の加入者全体に障害者雇用の仕組みが周知できるよう、会員紙に県内の支援機関活用についての広報を不定期に行っている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害特性についての理解を深めるための勉強会、事例検討会、講演会の開催や中小企業の経営者団体の障害者雇用に関する勉強会での提案や情報共有に努めてきている。 さらに、雇用の質の追求という観点から、障害に特化した研修だけではなく、「職場でのメンタルヘルスの重要性」や「治療と職業生活の両立支援」を通じた健康経営の実現が、結果的に障害者も働きやすい職場になるという考え方や、障害者雇用のノウハウが、新入社員や多様な働きづらさを抱えた社員にも役立つという、全社的に誰にとっても働きやすい職場風土を醸成し、企業としての発展に有用であることも提案してきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	当該事業所の職務内容と被雇用(予定)者の障害特性、意思を基に、責任者との面談や実際に共に職務に携わって評価や試行も行ったうえで、他社の好事例も活用し、その能力に応じて戦力として活躍できるよう、担当する職務の創出や選定の提案を行ってきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	対象企業の文化や創出・選定した職務内容から、必要な人材や要件を企業と共に整理し、勤務条件を柔軟に変更・設定することを通して、多様な人材の応募、採用が実現するよう提案してきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集	対象企業の必要とする人材、働き方を整理し、ハローワーク求人票	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業に	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業に

や採用活動の準備	の作成に向けて、必要な情報や仕組みの整備を提案してきている。 採用選考にあたっては、障害特性を考慮したうえで、重視する評価項目の選定や選考時のポイントを提案してきている。	において、統括管理責任者として、左記の業務に従事。	において、ジョブコーチの資格も生かし左記の業務に従事。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	業務遂行時の指揮命令系統や方法、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の助言、提案を個別性、具体性を重視して行っている。 また、事業所全体の業務改善を目的とした職務の切り出しを前提とし、「本人の能力・適性に応じて複数の部署に分散し配置、各職場の上司の指導の下に業務に従事する」分散配置と、「特定の職務を集中して切り出し集め、複数名の障害のある社員を集中的に配置する」集中配置双方の活用の有用性を提案してきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、両立支援コーディネーターの資格も生かし、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチや両立支援コーディネーターの資格も生かし、左記の業務に従事。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	職場訪問等により、企業や個々の障害者との個別の相談等を通して雇用上の課題を把握し、実現可能な合理的調整についてナビゲーションブックなどに集約し、提案してきている。 企業の文化と障害者の個別性に即して、勤務時間の調整、職場配置／業務内容の検討、研修の機会の確保、指揮命令系統や健康管理等について提案、協力してきている。 安定した就労に向けて、必要に応じて医療機関や地域の支援機関等と連携し、幅広い的確な情報収集に基づいて企業と障害者双方への支援、協力を行ってきている。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、統括管理責任者として、両立支援コーディネーターの資格も生かし、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用にかかる企業対象のサポート事業において、ジョブコーチや両立支援コーディネーターの資格も生かし左記の業務に従事。

※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					
			5年度	4年度	3年度
事業所等への直接支援	一般企業	一般雇用	60	39	20
		障害者雇用	45	39	43
	特例子会社	障害者雇用	9	5	6
	就労継続支援A型事業所		22	16	16
	小計		136	99	85
支援機関等への支援を通じた間接支援			191	180	209
総計(のべ件数)			327	279	294
●支援業種 製造、流通、介護保険、官公庁、学校法人など幅広い業種への支援を実施してきている。					
●具体的な支援内容 企業を対象とする県の独自事業として、障害についての高い専門性を背景に、企業の立場に立って、障害者雇用にかかる支援を行ってきている。 各企業の経営者や人事担当者、対象社員との個別の相談など個別性と具体性を重視し、障害者、周囲の人・環境が抱える課題の把握と対応案の提案を行い、共有することを通じて、相互に納得できる雇用管理に関する支援の他、企業に対する障害者雇用の研修会の実施等、各社に合わせた専門性の高い支援を提供してきている。 具体的には、企業訪問により、企業と共に課題の把握や評価を行い、改善案の提案、協議を行っている。 企業の依頼により、障害者雇用に関する勉強会や講演会、事例研究を行っている。 障害者雇用の目的が単に障害者を雇うことではなく、「誰もが働きやすい職場、誰にとっても戦力として働きがいのある人間らしい仕事の実現である」との理念を軸に支援を提供してきている。 具体的には、障害者雇用の課題となりやすい発達障害や精神障害について、発達障害が連続体であり、うつ病などの精神疾患も誰にも起きることであることから、企業にその支援のノウハウを提供することが、新規採用だけでなく、在職者も含めた職場環境の改善に有用だと考え、産業保健の視点からも、対象を障害者だけから健康経営の実現という社員全体に広めることを意識し、提案を行ってきている。 障害者の安定した雇用には、医療や生活面の支援体制も有用であり、関係機関との円滑な連携や、関係機関の行う就職支援への協力依頼に対する専門性の提供にも力を入れてきている。					