

		法人としての経験	事業運営責任者の経験	
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	20 年	20 年	年
	③ 障害種別の経験		☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☐ 身体障害 ☐ 知的障害 ☐ 精神障害
障害者の一連の雇用管	① 経営陣の理解促進	これまで延べ800社以上の企業に対して障害者雇用支援業務を行っている。単なる雇用率達成を目的とした雇用ではなく、職業リハビリテーションの理念に基づく障害者雇用の意義を経営者層と共有し、企画立案・スケジュール策定、制度活用、支援機関との調整といった一連のプロセスをパートナーシップで構築していくことでノウハウを提供している。このことにより戦略的かつ生産的な障害者雇用の実績につながっている。	法人設立時から、大企業から中小企業の経営者層に向けて、理解促進のための情報提供や管理者向け研修を行ってきた。企業の障害者雇用に関する方針やビジョンに合わせて、これまでの経験値だけに頼らず、時代の変化に合わせて必要な情報提供を行なっている。障害者雇用における一方的な情報提供にならないよう、企業担当者の関心ごとに合わせた情報提供を心がけている。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	雇用を検討する企業の実情に応じて、他企業へのアテンド、指導者確保に向けた助言、各種制度の案内を行なっている。また、当法人で開発した「ジョブマッチングツール」を活用し、ヒアリングを通じて顕在化した課題に対して効率的かつ効果的な支援メニューを案内している。	これまで100社以上の企業や公的機関における障害者雇用に必要な人的体制についての支援を行なっている。担当者からのヒアリングを経て、今後必要な体制づくりの提案や、すでに雇用推進をしている他企業へのアテンド、指導員確保に向けた助言、各種制度の案内を担当している。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	ヒアリングに基づき、プライバシーに配慮した社内への周知方法についての助言を行う他、必要に応じて社内研修の実施を行なっている。定期訪問をする中でのコミュニケーションを取りながら理解促進に努めている。	企業のオーダーに合わせて、管理者向け研修や現場社員向け研修を行ってきたほか、企業訪問による支援を通じて障害特性に合わせた配慮やコミュニケーションについて適宜理解促進を図っている。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	当法人の開発した「ジョブマッチングツール」を活用し、職場環境の状況把握（職場アセスメント）から得られた情報に基づき職務創出・選定について提案している。基本的なスタンスとして、社内の既存業務から従業員が片手間で行う作業や、手がつけられていない業務から仕事を切り分け、職務の創出を行う。このことにより会社全体の生産性が向上している。	100社以上の事業主支援において、企業や公的機関における職務創出及び選定の支援を行った。具体的には、職場環境のアセスメントや社員向けアンケートを行い障害者雇用の際に検討できる業務を切り出し、職務を再構築している。このことにより、社員が本業に集中できる職場環境づくりに貢献する他、全体の生産性向上に寄与し障害者雇用が「価値」につながっている。	

「理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	⑤ 採用・雇用計画の策定	当法人の開発した「ジョブマッチングツール」を活用し、雇用に向けた情報の整理や雇用計画の策定、具体的なアクションプランを提案している。採用においては、ハローワークとの連携による情報提供を行いながらサポート体制を構築している。	採用の時期にはハローワークとの連携を強化し、情報共有や同行を行っている。制度や手続きに関する案内においてはハローワークの雇用指導官が行い、求職者とのマッチングにおける支援機関との連携や調整について当方が行うといった役割分担で進めている。	
	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	これまで特例子会社における多数雇用に向けたコーディネートを行った他、1名雇用の際にも「マッチング」を重視しネットワークを活用して企業が求める人材層を重視した採用活動の支援を行なっている。採用準備段階から、ハローワークや就労支援機関との連携を強化し、見学会や面談会、実習といったスケジュールを策定し段階的な採用活動を進めることでマッチングの向上につながっている。	企業のヒアリングとアセスメントのプロセスを経て、障害者雇用準備が整った段階で、ハローワークと連携しながら求人票発行にむけた準備を行う。また、適切なマッチングを図るために、求職者層が働くイメージがしやすいよう求人票だけでは把握できない情報（作業手順や人的環境、物的環境などの詳細）を事前に支援機関と共有し、さらに職場見学や実習といった体験の機会を経て採用の準備を行う。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	当法人が開発した「ジョブマッチングツール」を活用し、福祉の押し付けではなく、障害者雇用を進めることが会社の理念や文化と一致するよう、社内の人的・物的環境を最大限生かし、障害者が活躍できる環境整備や合理的配慮への支援を行なっている。	これまで、ジョブコーチ支援の経験や事業提携を行う中で、現場の状況にあった体制や環境整備への提案を行ってきた。また、担当者の抱え込みや現場の負担を軽減するために、外部の関連機関との連携による体制づくりを行いつつ、社内のナチュラルサポートづくりを意図的に行なっている。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	雇用管理を行う人事担当者、採用された障がいのある人、一緒に仕事をする従業員、支援機関との関係性を重視した支援を行なっている。それぞれが過度に依存せずに、適度な距離感を保ち、それぞれの役割を担えるように適宜立場や役割を確認しながら就労継続支援を行っている。また、社内で障害者雇用の理解やノウハウが浸透し、ナチュラルサポートを構築できるようにサポートするためにも過度な支援を行わないように心がけている。	採用後は企業への定期訪問や定着支援を行う中で、障害者雇用担当者の雇用管理に関する相談対応と関係機関とのコーディネート業務を行ってきた。現場への支援においては、社内のキーパーソンとのコミュニケーションを経て、ナチュラルサポートを構築できるように意図的な対応・介入を行なっている。	

※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 ①中小企業応援連携事業による企業訪問数：R2 169件、R3 170件、R4 214件 ②障害者就業・生活支援センター事業による支援数 ・企業相談：R2 1855件、R3 2110件、R4 2296件 ・就職者数：R2 35名、R3 45名、R4 44名 ③定着支援事業による支援対象者数：R2 7名、R3 8名、R4 7名 ●支援業種 ①事務補助作業、物流作業、製造業、建設業、医療福祉業、教育業、印刷業、飲食業、運送業 ②事務補助作業、物流作業、アパレル関連、飲食業、製造業 ③事務補助作業、物流作業、飲食業、医療福祉業 ●具体的な支援内容 ①障害者雇用未達成企業に対して電話、オンライン、訪問によって障害者雇用に関する法律や制度の案内を行っている。ヒアリングを経て障害者雇用を行う際には継続的な支援を行い、法人内部との連携や外部機関との連携を図りながら採用プロセスを構築している。 ②事業所の窓口及び電話、オンライン、訪問にて企業の障害者雇用相談に対応している。ハローワークとの綿密な連携を経て採用準備までの支援を行い、採用後の定着支援を行なっている。また、就職活動中の求職者相談も行っている他、近隣地域の就労支援期間とのネットワークを構築しているため、マッチングに向けた支援も行なっている。さらに、障害者雇用推進を図るために、就労支援の質を向上させるための研修や企業の障害者雇用事例を紹介するための研修の実施、在職者の交流会や企業懇談会などのイベントも行っている。 ③主に就労移行支援事業所から企業就労した障害者への定着支援を行っている。職場内支援を行う他、生活支援も行い就労継続をサポートしている。
--

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	19 年	18 年	6 年
	③ 障害種別の経験	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する	① 経営陣の理解促進	経営者層との打ち合わせへの参加。	企業のアセスメント。 この段階では、企業の現況と課題、経営層の考えをしっかりと把握し、適切な情報提供と課題解決のための助言等。 障害者雇用に不安を感じる企業には、具体的な職務例や障害特性の例を提示し、企業の不安を軽減し一歩踏み出しやすくなる情報提供や助言を行っている。 企業の可能性を引き出すことを重点にしている。	ゼロ雇用や雇用率未達成の中小企業への雇用支援業務を行っている。法制度、支援制度を活用した雇用推進等、企業の障害者雇用の検討・準備段階においての課題や方針に合わせた情報提供を心がけている。
	② 障害者雇用推進体制の構築	雇用担当者との定期的な面談やオンライン会議での情報提供や情報共有、指導員支援。	企業訪問を通じて、企業とともに方策と職域開発をしながら雇用推進を図る（ハローワーク雇用指導官とも連携）。企業の体制づくりの検討では、具体例を提示しながら、体制構築や環境整備の助言を行っている。特例子会社の立ち上げの助言や立ち上げのための一連の支援も行ってきた（体制構築・環境整備・職務創出等）	知的障害や精神障害の方の雇用経験がない企業を中心に、企業の課題整理を行い、体制の構築に企業側で必要な事項の整理や各種制度の情報提供、先行企業の見学へのアテンドを行っている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	雇用担当者への情報提供や助言。	一般の事業所・部署で障害者を受入れる企業へは、社内向けに障害者雇用に関するノウハウの講座や研修をコーディネート。 障害特性に合わせた配慮、コミュニケーションや工夫の仕方を提案。	プライバシーに配慮した社内周知方法の助言や、障害特性や特性による配慮等の理解促進を図る
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	事業者・関連機関とともに懇談会を開催し、職務創出についての情報交換や情報収集の支援。	職務の創出・選定に課題をもつ企業が多いこともあり、企業のアセスメントや経営層の考えも考慮しながら、職務の創出・選定を助言。企業および担当者がイメージしやすい、ハードルをあげすぎない入り口づくりしている。 障害者向けの職務の切り出しだけでなく、一般求人を障害者求人にするように「配慮」「職務の一部見直し」等のコーディネートも行っている。	職場のアセスメントを参考に業務構築への助言。障害当事者からの視点だけでなく企業側からの観点も考慮し、生産性向上にもつながるような職務構築を心がけている。

業務又は実務の具体的な経験	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社設立の支援として、ハローワークと連携して、採用に関する情報提供を行った。	求職市場や求人市場を踏まえながら、応募しやすい求人づくりを支援。支援する立場として求職者の特性を理解し、働く場と仕事内容とのマッチングしやすい求人づくり。企業側が納得して進めていけるよう丁寧な説明を心がけている。企業ニーズに合わせて求人の内容を一部見直し等も行う（雇用指導官との共有）	採用経路の構築や雇用に向けた雇用条件のすり合わせ。企業と地区支援機関とのつながりの場を設け、企業自身の求職者市場が収集できる機会の提供している
	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	採用活動への情報提供や助言を行った。	上記⑤同様にその時の求職市場や求人市場を把握し、企業ニーズも考慮しながら求人募集や採用活動の企業支援を行っている。また職場見学や職場体験実習などの採り入れて、雇用側と雇用される側双方のミスマッチを事前に減らす（委託訓練・職場体験実習等を活用）工夫をする。	職場見学や実習を経て採用の準備の提案やコーディネート。マッチングを図るために、求人票作成の助言。障害者雇用経験がない企業には面談の助言。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	定期的な職場訪問を実施、雇用体制や環境整備等について、助言や情報提供を行った。	企業の担当者との定期面談により、理解を深めて、現況の把握や課題がある場合への対応を担当者とともに検討する。必要があれば支援機関と連携（就労している人の日常のケアを地域福祉との連携し環境調整を行う）。企業および担当者の困り事にしっかり聞き、改善点があれば一緒に考え、担当者の抱え込みや負担を軽減できる支援や環境づくりをしている。	現場の負担を軽減するために、外部機関を含めた体制づくりへの助言やジョブコーチ等の制度や研修等の活用の仕方を提供。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	雇用担当者からの相談対応、関連機関と連携した雇用課題解決のための在職者向けの研修の企画・実施。	定期訪問と定着支援。問題点を企業および就労者とよく話し合いを行い、改善に向けて助言や提案、関係機関との調整を行う。就労者の生活面や日常が要因となっている場合は、支援機関や地域福祉と連携して環境調整を行う。	定期的なヒアリングで企業が抱えている困り事の対応策の助言や関連機関のコーディネート。また訪問型ジョブコーチとして支援。

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	6 年	15 年	11 年
	③ 障害種別の経験	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 精神障害	☒ 身体障害 ☒ 知的障害 ☒ 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	就労移行支援事業所の支援員として、障害者雇用を行う企業の経営陣に資料に基づいた法制度の説明や就労支援サービスの案内を行ってきた。	ゼロ雇用や雇用率未達成の中小企業に対して法制度・企業の社会的責任等の情報提供し、雇用率達成に向けた支援をしている。	経営層に対して障害者雇用の意義を定期的に報告し、法定雇用率達成のための支援や理解を深めるためのプレゼンテーションを行いました。
	② 障害者雇用推進体制の構築	就労定着支援員として障害者雇用を行う現場の体制づくりへの助言や、他事例の紹介を行ってきた。	雇用推進者への体制づくりの助言、各種制度の情報提供、他企業へのアテンド。	社内の各部門に専任の担当者を配置し、支援チームを結成。定期的なミーティングで、障害者雇用の進捗と課題解決を図る体制を整えました。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	初めて障害者雇用をする企業の現場全社員に向けて、採用する当事者の障がい特性説明を行った。	各障害特性の資料提供、研修実施。マニュアルの作成。	社内研修を通じ、障害者雇用に対する社員の理解を深め、全社員が障害者と円滑に連携し、働く環境づくりを推進しました。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	採用した障害者が能力を発揮できるよう、職場アセスメント業務を通じて企業担当者との情報共有を行ってきた。	職務の切り出し調査の実施、障害特性に合わせた業務プロセスの構築について助言。自助具の選定および製作。	ジョブコーチの協力のもと、障害者が取り組みやすい業務を社内の各部門から切り出し、適切な職務を創出する支援体制を確立しました。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	当事業所内チームで、企業の採用スケジュールと利用者の採用までのスケジュール確認の擦り合わせを行いスムーズな採用活動への支援を行った。	採用経路の構築や雇用に向けた雇用条件のすり合わせ、障害者雇用における評価制度や人事考課策定に向けた支援。	障害者の採用基準を設定し、法定雇用率を達成するための採用計画を立案。面接や選考プロセスも障害者に配慮した内容で整備しました。
	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	初めて障害者雇用をする企業に対して、実習の進め方や求人手続きについての助言を行ってきた。	実習に関する助言、就労支援機関と連携取りまとめ。	求人票の作成や、障害者支援機関との連携を通じ、職場見学会などの準備を行い、応募者をサポートする体制を整えました。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	定着支援業務を通じて、障害者が能力を発揮できるよう、声かけの仕方や環境設計について助言を行ってきた。	障害特性に応じた職場環境構築や社内支援体制への助言。	バリアフリー化の推進と支援スタッフの配置に加え、コーチングを通じた人材育成を行い、障害者が働きやすい職場環境を整備しました。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後の定着支援を行い、対象者それぞれに合わせた支援方法の助言を行なった。	採用後の定着支援に置いて、相談支援及び作業支援の実施。外部支援機関との調整。対象者それぞれに合わせた支援方法の助言（手話対応可）	採用後は定期的な面談を実施し、業務の適応状況を確認。コーチングなどを活用し、支援することで職場への長期的な定着をサポートしました。