

## 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                                                   | 20 年                                                                                                                  | 18 年                                                                                                                  |
|                                 | ③ 障害種別の経験                  |                                                        | <input checked="" type="checkbox"/> 身体障害<br><input 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 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                 | 業務を行うと同時に社会の為に何ができるかを考え、情報収集と話し合いを行った。                 | 経営者として法人が障害者雇用を行うことについて積極的に知識を深め、また社内に発信を行った。                                                                         | 自身の就業と支援の経験を踏まえ、法人の障害者雇用の意味を理解し、経営に参画後も積極的に支援に加わっている。                                                                 |
|                                 | ② 障害者雇用推進体制の構築             | 身体障害者についてはピアサポート体制を、精神障害者には業務と心身の双方にサポート担当を配置した。       | 積極的にサポートを行い、またよりよい雇用管理の仕組みづくりを主導した。                                                                                   | 障害者雇用推進の体制づくりと運用を担い、その改善についても主導している。                                                                                  |
|                                 | ③ 社内での障害者雇用の理解促進           | 当社の理念を作り、当社が社会で何をすべきかを全社で考える機会を持つ中で障害者雇用について考え話し合いをした。 | 業務とCSR活動の両面で法人ができること、やるべきことの話し合いをファシリテートした。                                                                           | 法人としてできることとやるべきことを理解し、話し合いから具体的な行動に落とし込む役割を果たした。                                                                      |
|                                 | ④ 当該事業所内における職務の創出・選定       | 業務プロセスを細かく分け、何をどのような形で出せばできるかを試行錯誤し、メソッドに落とし込んだ。       | 現場のリーダーが職務の創出・選定をする際に、積極的に支援を行った。                                                                                     | リーダーとして必要な業務を把握し、具体的なリストアップを行った。                                                                                      |
|                                 | ⑤ 採用・雇用計画の策定               | 採用できる職種、求める技能・知識、また人物像について検討しまとめている。                   | 支援者と連携し、求める人材像をまとめて社内外に発信した。採用方針については現場とよく検討を行った。                                                                     | 任せる業務内容を鑑み、採用方針の策定に関わった。                                                                                              |
|                                 | 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 | ハローワークでの手続きや助成金の利用などについてあらかじめ情報収集を行った。                 | 手続き等については行政や支援機関と連携し情報を収集した上で、準備作業を主導した。                                                                              | 情報提供を受けて、必要な手続き等を行った。                                                                                                 |
|                                 | ⑦ 社内の支援体制等の環境整備            | 内容と期間を決めた社内研修プログラムの準備と、業務と心身双方についての支援担当者を配置した。         | 雇用管理の仕組みとして自社システム開発を企画、主導した。支援担当者の配置に関わり、自身も担当している。                                                                   | 支援体制づくりおよび雇用管理システムの改善に関わっている。支援に関わる情報管理を担っている。                                                                        |
|                                 | ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等           | 柔軟な勤務制度の運用とともに、自社システムによる雇用管理と定期的な振り返りの実施を行っている。        | 自社システムによる雇用管理と定期・随時の振り返り面談を実施し、必要な場合は支援機関と連携し定着を支援している。                                                               | リーダーとして支援担当、また支援担当と被支援者双方のサポートを行い、定期的に振り返りを実施している。                                                                    |

※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。

【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

## 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

|                                 |                            | 事業運営責任者の経験                                                                                      | 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                     | 年                                                                                               | 20 年                                                                                                                  | 17 年                                                                                                       |
|                                 | ③ 障害種別の経験                  | <input type="checkbox"/> 身体障害<br><input type="checkbox"/> 知的障害<br><input type="checkbox"/> 精神障害 | <input checked="" type="checkbox"/> 身体障害<br><input type="checkbox"/> 知的障害<br><input checked="" type="checkbox"/> 精神障害 | <input type="checkbox"/> 身体障害<br><input 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                 |                                                                                                 | 自身の就業体験から法人の障害者雇用の意味を理解し社内外に発信している。                                                                                   | 入社以来法人の障害者雇用についての理解を深め、様々な方法で社内外に発信している。                                                                   |
|                                 | ② 障害者雇用推進体制の構築             |                                                                                                 | 法人の方針に従い、障害者雇用推進体制の運用に積極的に関わっている。                                                                                     | 障害者雇用推進体制づくりとその運用、また改善に深く関わっている。                                                                           |
|                                 | ③ 社内での障害者雇用の理解促進           |                                                                                                 | 現場レベルで率先して障害者雇用支援を行うことで、社内の理解促進に繋げている。                                                                                | 現場において支援する側とされる側の両方に関わり、両者を繋ぐ役割を果たしている。                                                                    |
|                                 | ④ 当該事業所内における職務の創出・選定       |                                                                                                 | リーダーと協働して、どのような業務をどのように切り出すか等を現場で考え、社内にフィードバックしている。                                                                   | リーダーとして部署を超えて目配りし、業務の切り出しや配慮についての検討に加わっている。                                                                |
|                                 | ⑤ 採用・雇用計画の策定               |                                                                                                 | 具体的な採用条件の作成に関わった。                                                                                                     | 採用の方針と雇用計画策定に関わっている。                                                                                       |
|                                 | 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 |                                                                                                 | 情報提供を受けて、必要な手続き等を行った。                                                                                                 | 情報収集とその提供、また依頼に対応し必要な手続き等を行った。                                                                             |
|                                 | ⑦ 社内の支援体制等の環境整備            |                                                                                                 | 支援体制の運用と改善に関わっている。                                                                                                    | 支援体制および支援雇用管理システムの改善に深く関わる。                                                                                |
|                                 | ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等           |                                                                                                 | サブリーダーとして職場定着のための支援を担当している。                                                                                           | リーダーとして現場の状況を把握し、必要な支援を行っている。                                                                              |