

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	年	18 年	13 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	当法人職員が実行委員として関わったジョブコーチセミナーや新潟県から受託した障害者雇用職場リーダー養成講座に多くの企業経営者から参加してもらい法定雇用率だけの問題だけではなく、SDGsの視点からも障害者雇用の必要性をお伝えしている。	企業経営者、幹部に直接対象者を設定しての障害理解を促す面談や場面を設け具体的な障害理解の促しを実施した経験がある。	企業経営者、幹部に向けた障害理解の勉強会開催や、障害者雇用を進める上での配慮等の説明を実施した経験がある。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用職場リーダー養成講座は、企業の人事担当者に採用に関する幅広い知識や経験を共有してもらうことで企業が抱える課題を解決するための学びの場を提供した。	障害者を初めて受け入れる企業に対して、安心して障害者雇用の推進が図れるよう、事例提示や体制構築について丁寧に説明した経験がある。	障害者雇用を始める、または人数を増やすに向けての事例や組織作りについて取り組みやすいよう具体的に提示し、事業所が推進できるような体制の構築を促した。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	平成25年10月～新潟市障がい者就業支援センター「こあサポート」を新潟市から受託、新潟市内の企業・事業所等を対象に定期的に雇用に関するセミナーを開催している。また農福連携を促進するために新潟市障がい者アグリサポートセンターの業務を平成27年4月～受託している。	各部署（一般従業員や障害者に関わる現場）に対して、障害特性や必要な配慮を丁寧に説明した。また、現場の直接支援に入り適宜相談、調整を繰り返し支援を行い、社内での理解促進に努めた。	各部署（一般従業員や障害者に関わる現場）にて勉強会の開催を実施。また、ジョブコーチ、就労支援員、就業支援員として現場に直接支援に入り適宜相談、調整を繰り返し支援を行い、社内での理解促進に努めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	平成26年から4年間、新潟県立新潟テクノスクールの精神障害者職業訓練コーディネート事業を受託。企業における精神障害者の雇用状況、職種及び求められる技能レベルを把握し、委託訓練のカリキュラムのコーディネートを行った。毎年10社前後。	直接支援に入る中から、具体的な＋αの業務提案や、他部署との連携業務などを切り出し提案し実施していただいた。	会社内の見学から具体的に業務の創出と提案を実施。また、就業している障害者の状況が変わることに合わせて、繰り返し調整、提案を実施した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	当法人では、就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型等就労系の福祉サービスを提供している。また新潟テクノスクールの公共職業訓練の「介護員養成科」の委託訓練を平成23年から7年間実施した。就労希望者とのマッチング支援やハローワークとの連携調整を行った。ジョブコーチ支援92社（外部含む）、平成21年10月開設の就労移行支援事業所の就職者数は124人である。	就労移行支援、就労継続支援B型で管理者・サービス管理責任者の経験、新潟テクノスクール「介護員養成科」では委託元として卒業後の就職に結びつける業務を実施したことにより、就職先へ採用や雇用計画を提示し見立てを持ってもらい採用まで結びつけた。	障害者の雇用経験のない企業も含めた企業からの新規、増員の採用、雇用計画に至る相談開始～雇用～定着までのスケジュールを企業へ提示し実施してきた。
	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	当法人で就労継続支援A型を運営している関係で求人を出す立場でもある。朱鷺メッセで開催される合同面接会でのサポートや実習の受け入れやトライアル雇用など適宜アドバイスしている。	ハローワークと連携し、具体的に福祉サービスや各種制度について企業へ説明し、助言を実施した。	求人内容に必要な記載、進め方についてハローワークと事前に相談し、具体的に福祉サービスや各種制度を企業へ提示や相談にて助言を実施した。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	企業に就労支援員、ジョブコーチ、定着支援員等が逐一現場に入り、担当者や同僚と当事者の情報共有を行いながら支援体制の環境整備に努めている。	受け入れにあたっての社内研修会の実施（障害者雇用方針、障害者理解、支援方法、コミュニケーションにおける配慮）職務内容の設定と見直し（作業内容、工程分解、補助具等の設定）必要に応じて企業の担当者にアドバイスした。	ジョブコーチ支援等の就労支援での専門性を活かし、障害者対応従業員の創出、選定だけでなく、外部からの支援介入の提案や実施、制度利用も含めた提案を実施した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害福祉サービスの定着支援を平成30年10月～行っている。企業に対しての支援は当事者の特性に合った業務内容や関わり方などを共有、働きやすい職場環境を作るための助言を行う。就職6か月後から3年間利用できる。利用実績数は50人、3年以上定着率92%である。	採用後に使えるサービスの提案を行うことで雇用管理についての助言も実施してきた。また、直接定着訪問し支援を実施した。	ジョブコーチ支援等の専門性を活かし、採用後の具体的な支援の提示、予測されることを考慮し、事前に行ってきた。また、職業生活の継続に必要なとされる就労支援以外の支援機関（医療や行政）についても適宜連携し、提示を実施した。

※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】（2021年度～2023年度）

- 援助の件数
 - 障害者雇用 27件（2021年度…5件 2022年度…14件 2023年度…8件）
 - ジョブコーチ支援（職場適応援助者助成金活用） 24件（2021年度…4件 2022年度…12 2023年度…8件）
 - 定着支援 25件（2021年度…10件 2022年度…8件 2023年度…7件）
- 支援業種
 - 社会福祉法人、運輸業、製造業、医療法人、サービス業等、幅広い業種の企業に対して、支援を実施しました。職種としては、清掃、製造ライン、環境整備、事務補助、作業補助等の支援を行いました。
- 具体的な支援内容
 - 就労移行支援事業
 - 就職を希望する障害のある方が通所する事業。日々の作業や座学などを通じて、2年間で自己理解、障害特性を把握することで安心して長く働くための支援を行います。
 - ジョブコーチ支援事業
 - ジョブコーチ支援は単に「職場で仕事を教える」だけではなく、就労支援の専門家として、企業に出向き、企業との協働、サポート体制の構築など行います。アセスメントからフォローアップに至る就労支援プロセス全体を実行・管理します。
 - 定着支援事業
 - 障害者との面談を通じて、就業面、生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施します。具体的には、企業への訪問や障害者の来所により、生活リズム、心身の状態の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や助言等の支援を実施します。
- これまでは、事業所の特徴を活かし、求人票への応募から定着までの就労支援に重きを置いてきており、その中でも利用企業に対して、労務管理、職務の創出、職員研修、定着支援など行ってきました。各企業の状況や環境を十分に配慮し、様々なケースの就労支援を行ってきました。今後は、これまでの経験を基に、利用企業に対して、障害者雇用の進め方、目的を確認しながら、雇用管理、採用計画など助言を行っていきます。

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	17 年	5 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		受け入れ担当者に対して、障害理解や障害者雇用を進める上での配慮等の説明を実施した経験がある。	人事担当者に対して、障害特性に関わる理解や配慮に関わる説明を実施した経験がある。
	② 障害者雇用推進体制の構築		障害者雇用の増員に向けての事例や現場での対応について情報提供し、受け入れ現場が安心できるような体制の構築を促した。	障害者雇用を増やす際に、現場の受け入れ体制について事例等の情報提供を行い、安心して障害者雇用を推進できるような体制を築けるよう助言を行った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		各部署（一般従業員や障害者に関わる現場）に、ジョブコーチ、就労支援員として現場に直接支援に入り適宜相談、調整を繰り返し支援を行い、社内での理解促進に努めた。	障害者に関わる各部署の現場に、ジョブコーチ、就労支援員として支援に入り、適宜相談、調整を繰り返すことで、社内での障害者雇用の理解促進を図った。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		会社内の現状を考えることで新たな業務の創出と提案を実施。また、就業している障害者の状況が変わることに合わせて、繰り返し調整、提案を実施した。	会社内の見学、実習から障害者の特性等に合わせた業務の創出や選定について提案を実施。また、担当者や状況等が変わることに合わせて、調整を行った。
	⑤ 採用・雇用計画の策定		採用、雇用計画に至る相談開始～雇用～定着までの助言を行ったことがある。	採用に関わる制度等の説明や助言、雇用計画の策定に関わる助言を行った。
	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		支援に入っている間の増員等の採用準備の際に助言を行った。	ジョブコーチ、就労支援員として支援に入っている間に増員を考えている会社に対し、採用活動の準備に関わる助言を行ったり、必要な関係機関につないだ。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		ジョブコーチ支援等の就労支援での専門性を活かし、業務の創出だけでなく、企業内部の体制の調整や外部からの支援、制度利用も含めた提案を行った。	ジョブコーチ、就労支援員として、企業内部の受け入れ体制構築、環境整備のための助言や調整を行った。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		ジョブコーチ支援等の専門性を活かし、採用後の具体的な支援の提示、予測されることを考慮し、支援を行ってきた。また、職業生活の継続に必要とされる就労支援以外の支援機関（医療や行政）についても適宜連携を行った。	ジョブコーチ、就労支援員、就労定着支援員として、職場を定期的に訪問し、安定した就労が続けられるよう、適宜、関係機関等と連携し、支援を行った。

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	9 年	4 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		経営陣に対して、CSRの一つとして障害者雇用。人材育成の一環として有効であると、戦力になる事を説明した。	新潟県の委託事業「障害者雇用に係るコーディネーター派遣サービス」及び2024年度からは障害者雇用相談援助事業で、40社以上の企業に対し伴奏型のコンサルティングを実施。経営陣の理解促進では、責任の観点だけではなく、雇用を行うメリットの事例を具体的に提供し、企業の経営戦略に即した形での障害者雇用の提案をしてきた。
	② 障害者雇用推進体制の構築		トップダウンでは、現場の理解が得られないので、理解浸透が必要と考え、直接接する社員さんへの勉強会を行った。	「障害者雇用に係るコーディネーター派遣サービス」及び「障害者雇用相談援助事業」の実施者として、推進担当者とのヒアリング、研修や社内アンケートの実施による課題の抽出、整理を行い推進体制の構築を図った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		職場実習の際に支援に入り、直接担当する社員さんと話しをしてアドバイス、理解を深めて頂いた。	「障害者雇用に係るコーディネーター派遣サービス」及び「障害者雇用相談援助事業」の実施者として、企業へ各種研修サービスを実施。 ①障害者の採用に関わる研修 ②障害に関する研修 企業ごとの課題やニーズに応じた理解促進サービスを行う。 また、2021年より就労移行支援事業所の就労支援員として、採用前のオリエンテーションの実施を行う。人事担当者、現場担当者に対し、障害の説明や配慮事項、対応の仕方などを口頭及び書面で説明を行っている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		こちらからは、これまでの雇用事例での職務の提案と現場を見せて頂き、提案・検討・話し合い。時には自身でその業務をやらせていただき決定した。	雇用事例の提供、各部署へのヒアリング及び業務切り出し表を用いた職務の創出・選定のサポートを実施。 また、採用後の職場定着を図る目的として、業務量・内容の調整、各部署の業務を組み合わせる等の検証を行い、職域の開拓も行う。
	⑤ 採用・雇用計画の策定		見学、実習、振り返り、面接、求人票の登録などのスケジュール案を作成して提示、調整を行った。	企業ごとの希望や状況に応じ、社内体制の構築、業務創出、採用活動、助成金の申請時期等、段階ごとに分類し雇用計画を作成。また、支援対象企業の状況に応じ、計画の変更、修正も行う。
	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		具体的な求人票の内容についてはHWの担当者に入って頂き調整を行った。	各企業の希望に沿った内容で採用活動を行う中で、雇用制度の活用、労働条件の設定、面接時のヒアリング方法等の助言や提案を行う。また、関係機関へ協力依頼を行い、企業見学説明会等の企画、周知、応募を実施。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		採用後のトライアル雇用、定期訪問について説明を行った。	雇用準備段階では、社内研修による環境整備、指示命令、合理的配慮及び課題抽出・解決方法を助言。 雇用前後では個々の障害特性や課題に応じた対応方法を解説。 また、支援制度や助成金の活用提案を行っている。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		採用後の支援については、事業所に所属している方は事業所の担当者（定着支援）所属されていない方は中ポツ担当者が支援に伺う事をお伝えしてご理解頂いた。	支援対象企業へ定期的な訪問を行い、関係機関・支援者と連携を図り、採用後のサポートを行う。企業担当者及び支援対象者に対して、環境面や業務面での課題をヒアリング、改善提案及び調整を行い、課題解決に向けたのサポートを実施。