

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	15 年 就労移行支援事業所開所	12 年	17 年
	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	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。	ジョブコーチセミナーは実行委員会を組織し、NPO法人JC-NETとのコラボで実施した。いずれのセミナーも実行委員会の委員長を務め新潟のジョブコーチ養成に尽力した。障害者雇用職場リーダー養成講座も統括として関わった。
	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。	新潟県内福祉系大学の教授と一緒に講座の内容を考えた。企業経営者や障害者雇用の担当者に障害特性や合理的配慮、公的支援・補助金制度など説明した。
	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）にて勉強会の開催を実施。また、ジョブコーチ、就業支援員、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。	国県が設置する障害者就業・生活支援センターとは別に政令指定都市新潟市で就業に特化した支援センター「こあサポート」の公募があった。就労支援を始めて4年目であったが、ジョブコーチ支援に力を入れて新潟の就労支援の底上げを目指していたので、その点を評価されて採択された。
	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イト事業を受託。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イトを行った。毎年10社前後。	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。	新潟県立新潟テクノスクールへのプロポーザルに参加。担当の就業支援員（ジョブコーチ兼務）と一緒に企業内を訓練実施場所として活用する公共職業訓練の受託企業の開拓や訓練計画の作成など精神障害者の就職促進の提案を行い、採択され4年間実施した。
	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。	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。	就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援A型では管理者やサービス管理責任者を務め、施設運営や個別支援計画の作成に関わった。新潟テクノスクールの「介護員養成科」の委託訓練は、特別支援学校の生徒、障害のある受講者に3か月間通学してもらい、介護職員初任者研修の資格取得と卒業後の就職に導くことができた。
	⑥ 求人者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。	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。	朱鷺メッセでの合同説明会に就労継続支援A型の利用者（職員）募集の面接者として参加した。各委託訓練の参加企業に求人の内容等について助言を行った。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	企業に就業支援員、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。	ジョブコーチ支援等の就業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。	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。

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。	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。	定着サービス開始時に施設管理者を務めており、新潟市内で早い事業スタートを切った。就労移行支援のサービスを利用して就職、その後定着支援サービスを利用することで離職率が少なくなっている。
------------------	--	---	---

※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。

<p>【過去3年間における実績】（2021年度～2023年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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件 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	20 年	
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input 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	<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		企業経営者、幹部に向けた障害理解の勉強会の開催や事業所見学会の実施、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。	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。
	② 障害者雇用推進体制の構築		障害者雇用を始める、または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。
	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）にて勉強会の開催を実施。また、ジョブコーチ、就労支援員、委託事業担当者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。	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。
	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。
	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、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。
	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。また、支援後も企業からの要請、相談があれば、助言を行った。	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。
	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。
	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）とご家族についても適宜連携を行い定着支援事業につないできた。	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、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。