

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	11 年	6 年 3カ月 もにす認定特例	10 年 10カ月 もにす認定特例
	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	・関係団体への参画推進 ・行政及び関係機関、有識者との関係構築と連携機会を創出することで理解の促進を実施してまいりました。他社への実績としては約120法人へのフランチャイズ展開をし、障害者雇用の社会的意義の理解と事業展開の促進の実績	前法人での障害者雇用の促進、と管理責任者を経験し・左記にある雇用促進、管理を実施、本法人においても経営陣と障害者雇用含めた人事戦略方針検討に参画した経験	・左記にある、関係機関との関係構築と推進の経験 ・実施者は全国120法人のSVやオーナー研修も行っていることから、経営の課題発見や提案のノウハウがある。 ・また、NPO法人理事を行っているためより解像度の高い促進ができる。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用をするにあたり適した職務内容の選定、人員計画、採用作業の項目から定着支援までの一貫したノウハウを提供と仕組み化や管理者への必要スキルの取得推進をします。また、自社が模範となるために、障害者雇用率約6%以上を維持。もにす認定も2021年11月に取得完了。	前法人での障害者雇用の促進をし、4.4%の実績、左記にある業務に従事。 障害者雇用率の向上を本法人において計画から採用、定着の実施経験あり、現状7%を向上させる目標設定としている	自社障害者雇用における、相談窓口、および課題提案、実行まで一連を行っている。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の目的理解促進、社会の現状理解を促進するとともに、社会的意義や企業としてのメリット理解を広めるとともに、合理的配慮についても理解を促進します。	要件を多様な部署での管理経験（店舗、食品工場、バックオフィス）から、社内教育の経験があり。	左記にある業務に従事し、社内外での課題解決の経験がある。 支援経験の中で、マネジメント職としても企業とやりとりしてきたため、経営陣に限らず、組織の現場職員の課題把握にもたけている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	事務職からエンジニア職など経験、特性に合わせたスキルが発揮できる職務を創出、現状は事務職とエンジニア職の2職種を創出しております。	左記にある職種での募集、採用業務を遂行しており、特性の種別によって募集職種を創出し幅広く募集、採用活動を実施し、エンジニア職を中心に2023年度は雇用創出し、2名登用	左記にあるような、さまざまな職種での雇用管理を実施した経験と事業所での支援、サポート経験があることから障害者雇用者に適切な職務内容の選定をすることができます。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	将来的に障害者雇用率10%が目標としており、障害者雇用の課題をクリアするために特性に配慮した職務の選定をし、障害者雇用を含めた人員計画、採用を行っている。	左記にある業務に従事し、障害者雇用率10%の計画策定と、2023年度6%から7%へ向上実績あり。人事部門の責任者として、障害者雇用を含む正社員採用業務と前法人、本法人にて実施経験があります。	本法人で障害者雇用を含む、採用担当者の経験があります。また管理職経験もあることから、企業の方針戦略、予算等から人事計画を策定できる。
	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	適切な募集媒体や関係機関連携のやり方を選択しており、様々な流入経路の経験があります。また採用ステップにおける有識者の確認と固定残業を0時間などの配慮を追加しております	左記にある、適切な募集媒体の選択（例：採用ホームページ、媒体、ハローワークやトライアル雇用を含む）の経験があります。過去の人事経験から多様な採用手法の経験をしております。	左記にある障害者雇用の採用業務経験がある。またハローワーク及び、地域の移行支援等の社会的リソースと連携できる経験とスキルを有しております。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	入社時のヒアリングにて、本人と特性、自分でできる対処法、合理的配慮と3つを分けて対処している。定期面談の実施、リモート勤務などの配慮をしたうえで、キャリアアップや職種選択の機会創出をしている。	左記にある業務に従事し、体制構築の経験があります。	左記にある業務に従事し、サポート体制の構築が社内外で経験がある。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期面談、リモート勤務、メンター制度、定期面談実施、社内ホットライン、外部のホットライン、地域の支援機関との連携、必要に応じて、有識者の紹介、連携構築等を行っている。	左記にある業務に従事しており、仕組み構築に運用管理の経験がある。	左記にある業務経験、仕組みの運用管理の経験がある。また地域の関係機関と企業のパイプを構築しております。

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	8 年 もにす認定特例	3 年 もにす認定特例	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	障害者雇用促進のための企業開拓を通じて、障害者雇用の意義や受入れの必要性について企業への提案・助言を行ってきた。	全国120法人以上の経営者及び管理者向けに研修、コンサルティング及びスーパーバイザー業務を実施し、障害者雇用の意義や受入れ体制整備に関する理解促進を行ってきた。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	就労移行支援事業において企業との連携を行い、障害者雇用を推進するための受入れ体制整備や役割整理の支援を行ってきた。	全国120法人以上の経営者及び管理者に対する研修、コンサルティング及びスーパーバイザー業務を通じて、障害者雇用を推進するための体制整備や役割整理に関する助言を行ってきた。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	就労移行支援における企業支援を通じて、障害特性の理解や適切な関わり方、合理的配慮に関する助言を行い、職場内の理解促進を支援してきた。	全国120法人以上の管理者及び支援員向けの研修やスーパーバイザー業務を通じて、障害特性の理解や適切な関わり方に関する助言を行い、組織内への理解促進を支援してきた。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	障害者雇用未経験企業への企業開拓を通じて、障害特性に応じた業務の切り出しや職務選定の支援を行ってきた。	就労移行支援における企業開拓業務を通じて、障害者雇用未経験企業に対する業務の切り出しや職務選定の支援を行ってきた。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業の採用ニーズや業務内容を踏まえ、障害者雇用に向けた求人作成及び採用・雇用方針の決定支援を行ってきた。	就労移行支援における企業開拓業務を通じて、企業の採用ニーズや業務内容を踏まえた求人作成及び採用・雇用方針の策定支援を行ってきた。	
	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	企業開拓業務を通じて、求人作成や関係機関との連携、採用活動準備の支援を行ってきた。	就労移行支援における企業開拓業務を通じて、求人作成、関係機関との連携及び採用活動準備の支援を行ってきた。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	企業支援を通じて、障害特性に応じた配慮事項の整理や相談体制の構築など、職場環境整備の支援を行ってきた。	就労移行支援における企業支援を通じて、障害特性に応じた配慮事項の整理や相談体制の構築など、職場環境整備の支援を行ってきた。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	就職後の定着支援及び企業と本人との課題整理・調整支援を行ってきた。	就労移行支援における企業支援を通じて、採用後の面談支援や課題整理、企業と本人との調整を行い、職場定着支援に携わってきた。	