

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	6 年	42 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
経験年数等	① 経営陣の理解促進	これまで延べ200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。単に雇用するだけでなく、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の理解、仕事の切り出し、制度活用、支援機関との調整などをパートナーシップの関係で提供している。	法人設立前から、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所において、障害者雇用支援業務を行ってきた。支援においては、障害の理解、仕事の切り出し、企業の困りごとの相談、職場改善方法の提案など、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。	企業のアセスメントの段階では、企業の現況と課題、経営者の考えを正確に把握し、適切な情報提供と課題解決のための助言等を行っている。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。
	② 障害者雇用推進体制の構築		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。	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）
	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。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。	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る知識と技術を持つ。	障害者を受入れを検討している企業に対して、社内向けに障害者雇用に関するノウハウの提供を行う。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する。

④ 当該事業所内における職務の創出・選定	支援者による職場体験実習を通じて、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いう作業や、手がつけられ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の向上をはかる。	多くの事業主支援において、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への聞き取りを行い障害者雇用の際に検討できる業務を切り出し、職務を再構築する。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ている。	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、一般求人者を障害者求人にするように「配慮」「職務の一部見直し」等の支援も行っている。
-----------------------------	--	--	---

【実務】 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	個別の障害者支援と同時に雇用に向けた情報の整理や雇用計画の策定、具体的な職務を提案している。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。	採用にあたってはハローワークとの連携を強化し、情報共有や同行を行う。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。	障害者雇用を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を提案する。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内容の一部見直し等の提案も行う
	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	これまで、障害者雇用未経験企業における雇用に向けた支援を行った。職務切り出し、求人票の作成、雇用の際のマッチング等の、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行った。	これまで、個別の障害者雇用を通じて、新たな雇用や雇用企業と交流のある他企業からの雇用に向けた準備について、支援を行ってきた。そして、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。	上記⑤同様にその時の求人市場を把握し、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た経験がある。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工夫を行っている。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	単なる障害者雇用率達成という受け身ではなく、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うよう意識している。	これまでの雇用支援経験や企業支援を行う中で、企業現場の状況にあった環境整備への提案を行ってきた。また、担当者は支援者と同時に支援を必要としている人でもあるという認識の元に、支援を行っている。	企業の担当者との定期面談により、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している。企業および担当者の困り事に耳を傾け、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。
	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なってきた。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。	定期訪問と定着支援を行っており、企業訪問は企業支援を目的としている。問題点を採用担当者・現場従業員および障がいのある従業員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っている。障がいのある従業員の生活面や体調が要因となっている場合は、医療及び生活支援機関と連携して環境調整を行う。

※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就労移行支援事業による企業訪問数：R2 103件、R3 141件、R4 136件

②就労定着支援事業による支援対象者数：R2 15名、R3 17名、R4 18名

●支援業種

①事務補助作業、物流作業、製造業、販売業、製造業、清掃業、医療福祉業、飲食業、自動車清掃業、銀行業、運送業

②事務補助作業、物流作業、製造業、販売業、製造業、清掃業、医療福祉業、飲食業、自動車清掃業、銀行業、運送業

●具体的な支援内容

①企業に対して電話、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い、障害者雇用へと進む場合は継続的な支援を行い、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中小企業団体に法人として所属し、障害者雇用に関する法律や制度の案内、障害者雇用の啓発を行っている。また、障がいのある従業員の雇用管理に関する相談に乗っている。

③就労定着支援事業として、企業就労した障害者への定着支援と同時に企業支援を行っている。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。また、事業期間終了後も引き続き支援を行っている。