

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 1 月	8 年 8 月	11 年 0 月
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	③障害種別の経験	<div><input checked="" type="checkbox"/>身体障害</div> <div><input checked="" type="checkbox"/>知的障害</div> <div><input checked="" type="checkbox"/>精神障害</div>	<div><input checked="" type="checkbox"/>身体障害</div> <div><input checked="" type="checkbox"/>知的障害</div> <div><input checked="" type="checkbox"/>精神障害</div>	
	①経営陣の理解促進	<p>当法人は、人材紹介事業、就労定着支援事業、キャリアコンサルティング事業、ストレスチェック事業、障害者総合支援法における特定相談支援事業を行っている。</p> <p>障害者雇用を義務として行うのではなく、労働力の安定的確保のための、障害者雇用についての本質的な理解促進を企業に対して行っている。</p> <p>また、ハローワーク（専門援助部門）等の行政機関の活用案内を行う他、就労移行支援事業所など障害福祉サービスの制度案内も行うなど、障害者雇用を行うための社会資源の説明も行っている。</p> <p>その他、障害者雇用を行うための設備及び人件費を補填するための各種助成金説明も行うなど、障害者雇用を促進するための各種情報提供も行っている。</p>	<p>精神保健福祉士、キャリアコンサルティング技能士（2級）、特定相談支援事業の管理者兼相談支援専門員として、当法人の代表取締役を担っている。</p> <p>各企業の経営陣に対して、障害者雇用の必要性や、障害者雇用を行う際に活用できる社会資源（ハローワークなどの行政機関をはじめ、高齢・障害・求職者支援機構、就ボツ、各種障害福祉サービスなどの支援機関）の説明も行うなど、障害者雇用に関して、多方面から障害者雇用促進支援を行っている。</p> <p>また、別法人では、社会保険労務士として、社労士法人を経営しているため、助成金の説明及び必要に応じて申請手続き支援も行っている。</p>	<p>就労支援事業所の管理者・サービス管理責任者・支援員として、他法人（一般企業）に対しても、障害者雇用の意義と必要性、そしてメリットを伝えることで、障害者の就職先を増やす活動を行ってきた。</p> <p>単なる「助成金の有無」などの視点ではなく、「障害者は労働力と知らない」といった誤解を解いた上で、「どうすれば戦力となってもらえるか」「安定して働いてもらうためにはどうすればよいか」といった、長期的に見たときの「雇用」という本来のメリットを伝えることに注力してきた。</p>
	②障害者雇用推進体制の構築	<p>障害者雇用を希望する企業に対し、障害特性による配慮やプライバシー（個人情報）に関する意識などを踏まえ、社内における障害者雇用推進体制を助言してきた。</p> <p>また、障害者の採用面だけでなく、採用後の定着支援も行っている。</p>	<p>人材紹介事業の代表取締役及び精神保健福祉士として、障害者雇用における採用体制や定着体制の構築の助言を企業に対して実施。</p> <p>また、相談支援専門員として、現場で直に認識した障害特性や強み・配慮事項など事項を、企業に対して助言を行っている。</p>	<p>障害を持つ労働者本人に対して、長く働き続けるにはどういった配慮が必要か聞き取りを実施。</p> <p>加えて、その必要な配慮がどういったことなのかを共有する上で、プライバシー保護はどの範囲まで行うかについて、本人とも話し合った上で決定してきた。</p>
	③社内での障害者雇用の理解促進	<p>経営陣だけではなく、現場責任者に対しても、障害特性毎の強みや労働関連法の説明を行い、現実的な就労イメージ安心かつ社会的意義を理解いただいた上で、障害者雇用の理解促進を行っている。</p> <p>また、就労移行支援所の職員と一緒に各企業への訪問を行うなど、障害者雇用の理解促進を実施している。</p>	<p>人材紹介事業の代表取締役として、企業（経営層及び現場責任者）に対して、障害者雇用にあたっての求人票の記入方法の助言の他、障害者の雇入後の社会保険制度についての説明・助言も行っている。</p> <p>また、就労移行支援事業所の実習制度など、求人票以外の採用チャネルの提案も行っている。</p> <p>就労移行支援事業所に対しても、企業の価値観や労働法関連（労働基準法、雇用保険法、厚生年金保険法など）の説明・相談を行い、企業の立場の理解促進を行っている。</p> <p>その上で、就労移行支援事業所と企業がより良い関係ができるよう調整を行っている。</p>	<p>障害者雇用の必要性について研修を実施。</p> <p>「税金で国に守られる立場」から「納税者」へと変わることの意義や、従前では「社会からはじかれること」の多かった障害当事者が「社会から必要とされることの喜び」を感じることの重要性などを伝えてきた。</p> <p>「ただ生活するだけ」ではなく、社会の一員として仕事ができる、人の役に立つことができるという実感が重要である。この考え方を徹底した研修等及び支援を行ってきた。</p>
④当該事業所内における職務の創出・選定	<p>企業に対して、業務棚卸しの打診を行い、障害者が対応できる業務の提案・調整を行っている。</p> <p>また、その業務に応じた評価制度、賃金制度の変更相談及び就業規則改定及び労働条件における相談を行う。</p>	<p>本法人の代表取締役として、業務分担表を企業と共に作成し、部署や個人の業務量の再確認を行うなど、障害者が対応できる業務の創出を企業と共に検討している。</p> <p>また、評価制度の相談や、長時間勤務が難しい者の離職を防止するため、短時間制度の制度変更を提案・検討を行っている。</p> <p>上記の制度変更を含めた就業規則への反映を社会保険労務士として行っている。</p>	<p>無理やり「障害者向けの仕事」を作り出すのではなく、今すでに存在している業務の手順を細分化した上で、障害を持つ労働者の適正を見極め業務を振り分ける。</p> <p>ただ「何となくできそうな仕事をかき集める」のではなく、「役割分担による業務の効率化」を達成できる職務の創出・選定を徹底してきた。</p>	

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
⑤ 採用・雇用計画の策定	障害者の雇用義務を控える企業に対し、障害者雇用についての理解を深められるよう、法定雇用率の説明や行政報告(※)など説明を行った上で、採用計画を企業と共に検討している。  (※) ハローワークへの6.1報告、高齢・障害・求職者支援機構への障害者雇用納付金など	人材紹介会社の代表取締役及び社会保険労務士法人の代表社員として障害者雇用義務が発生する企業規模になりそうな顧問先に対し、法定雇用率や行政報告について説明を行い、採用計画を企業と共に検討している。  また、障害種別毎の障害特性や強み・配慮事項などを利用企業に伝えるなど、企業が部署毎の採用計画を立案するための助言を行っている。	「採用しなければならないから採用する」のではなく、「戦力として迎え入れられるように採用する」ためには、どういった準備や計画が必要なのかということを、障害特性に応じた検討をした上で採用を進めてきた。
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	求人に先立って障害者雇用における合理的な労働条件の設定及び、求人票作成において、各種労働法令に関する助言を行う。  また、相談支援事業所として連携がある就労移行支援事業所や就労支援センターなどが所属している団体と、障害者雇用を行いたい企業との仲介を行っている。  その他、希望に応じてマイナビ等の採用媒体の紹介も行う。	人材紹介会社の代表取締役及び社会保険労務士法人の代表社員として、顧問先の求人票作成支援及びハローワークへの提出支援を行っている。  その他、顧問先と就労移行支援事業所や就労支援センターの面談の場を設定及び面談同席を行うなどの仲介業務を行った。	面接の段階ではなく、求人情報の段階でアンマッチを避けるために、求人内容やその表現を調整し「求人情報がより具体的に伝わる」「どういった仕事を任されるのかが目目で分かる」求人情報を出してきた。  また、障害特性などにも配慮した表現・内容とし、障害を持つ求職者にも理解・把握してもらいやすい求人を出すことを徹底してきた。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害者が入社する際に通知する労働条件通知書の作成相談を行う。  また、就労後の定着支援体制構築として、引き続き就労移行支援事業所・就労定着支援事業所などの支援機関との調整を行っている。  社内で実際に障害者フォローに従事している者からの声が寄せられやすいよう、匿名でも相談可能な支援体制を提供している。	本法人において、精神保健福祉士として、従業員へ交付する労働条件通知書の相談窓口として弊社連絡先を公開することに対応してきた。  また、36協定届の「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」で顧問の精神保健福祉士として相談窓口を担っている。	支援者に、本来は不要である負担がかからないよう、「口頭だけでなく、文書などによる情報共有」「障害を持つ労働者の好みなどによって生じる『特定の支援者への相談』などが継続しないよう、偏りのない体制づくり」「事例や出来事との共有などによる、支援者の精神面の負担軽減」などを徹底してきた。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害のある社員が活躍できるよう、労働時間管理・体調管理体制を構築するための助言や、必要に応じてキャリアコンサルティング等のキャリア相談を行っている。  その他、障害年金を受給中の障害者に対しては、障害年金に関する相談もあわせて行っている。	本法人において、精神保健福祉士及びキャリアコンサルティング技能士(2級)として、外部職場支援員として訪問・面談に対応した。  本人が理想とする生活環境、キャリアに近づけるよう助言を行っている。  また、障害年金受給中の障害者が就労している場合の障害年金制度の説明も行っている。	障害特性に応じた職場環境の構築を行ってきた。  たとえば、「一口に『仕事に集中できない』と言っても、その要因は障害を持つ労働者によって様々である。短絡的に目の前の問題を取り除くのではなく、根本的な原因を探り、その上で改善策を打ち出し実行することを徹底してきた。

※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】

●援助の件数

障害者雇用に関する課題を抱える企業に対して、障害者の採用、就労定着業務及び障害者雇用に関する相談支援業務を実施(令和4年度 10社、令和3年度 10社、令和2年度 11社)

●支援業種

一般社団法人、製造業、小売業、医療業、サービス業(介護サービス含む)

●具体的な支援内容

法定雇用率の達成のためだけでなく、SDGsや労働力の確保、強み活用の重要性、など「なぜ障害者を雇用するのか」について、各社の経営戦略に即した形で障害者雇用の方針の意思決定を支援した。さらに、障害者雇用を進めたがいながら、企業の障害者雇用の経験や抱える課題の特定と共有を行い、障害者求人の内容に応じて、障害者と繋がりがある福祉事業所(就労移行支援事業所等)や障害者職業・生活支援センターの紹介を行うなど、障害者の採用支援を行った。

また、採用支援だけでなく採用後の定着支援として、就労定着面談の実施や部署異動後のフォローを行うなどの就労定着支援業務及び、短時間勤務制度の導入提案や就業規則の改定相談も行っている。その他、実施者としてストレスチェック業務など従業員の定着支援施策も実施している。ストレスチェックの結果、高ストレス者に該当した方には、医師との面接指導前の実施者面談を行い、高ストレス者のメンタルケアを図っている。

## 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	3 年 4 月	年	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 type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input 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	<p>社会保険労務士として、障害者雇用に関心のある企業の経営陣や人事担当者に対し、法定雇用率や雇用義務、配慮事項などについて説明・助言を行ってきました。</p> <p>具体的には「障害者に対する配慮と、それを具体的にどう求人票へ反映させるか」について説明をし、事業所の障害者雇用への理解を深めるお手伝いをしました。採用における社会的意義を丁寧に伝えることで、「人材不足の中で多様な人材を活かす」という経営視点の変化も見られました。</p>		
	② 障害者雇用推進体制の構築	<p>障害者雇用を進める企業に対し、トラブルを未然に防ぐための社内規程や制度整備を支援しました。</p> <p>求人票の作成をサポートする中で、企業と一緒に業務の内容を見直す機会をつくり、障害のある方を受け入れるために何が必要かを考えてもらえるよう働きかけました。</p>		
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	<p>社内に障害者雇用への理解を広げるため、企業の人事部門と連携し、現場での受け入れに不安を抱える従業員への説明や助言を行ってきました。求人票や配慮事項を明確にすることで、実際に「障害者雇用に対する不安が減った」「むしろ生産性が上がった」といった声があがった事例もありました。</p>		
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	<p>業務の流れや内容を明確にするため、業務仕分けの手法を用いた支援を行っています。</p> <p>企業とともに業務を分解・再構成し、障害のある方が担えるタスクを無理なく抽出することで、雇用の入口を開くとともに、社内の業務効率化にも寄与しています。</p> <p>こうした業務の見直しは、障害者に限らず、全従業員にとって働きやすい職場づくりにつながるため、企業にとっても有益なプロセスとして受け入れられています。</p>		
	⑤ 採用・雇用計画の策定	<p>障害者雇用に取り組む企業に対して、法定雇用率や対象範囲などの制度的な背景を説明しながら、採用活動に向けた具体的な計画の立て方を助言しました。</p> <p>求人票作成の支援を通じて「どのような障害特性を想定するか」「どの部署で受け入れるか」といった視点を企業と共有し、採用計画の策定に活かしました。</p>		

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	<p>「どう書けば応募が来るのか」という相談を受け、求職者の目線に立った求人票作成を支援しています。</p> <p>ハローワーク・自社採用ページ・就労支援機関など、求人媒体の選定段階から関わることも多く、接客業の事例では倉庫作業などの業務を切り出すことで、障害のある方が無理なく活躍できるポジションを創出しました。</p>		
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	<p>トラブルを未然に防ぐため、就業規則や服務規程、評価制度などのリスク回避型の制度設計を支援しています。</p> <p>障害のある方への配慮と、既存従業員との公平性を両立する視点を重視し、個別対応に依存しない明文化と仕組み化を進めています。</p>		
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	<p>採用後の支援としては、企業からの相談に応じて、障害のある方との関わり方やコミュニケーションの工夫について助言を行っています。</p> <p>特に「こまめなヒアリング」の重要性を伝え、企業が状況を把握しやすくなるようアドバイスをしました。</p>		