

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 | 4 年 11 月 | 6 年 5 月 | 3 年 2 月 |
| | 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 | 障害者雇用推進チームを立ち上げ、グループとしての障害者雇用の方向性、特例子会社の存在意義、親会社と子会社の役割・区分け、仕事の切り出し、アンケート実施による結果報告など、さまざまな提案や情報共有を行っている。 | 親会社の人事総務部で2018年4月～2020年3月まで副部長、部長として障害者の採用および現場の定着支援に関わり、役職者対象の障害者雇用基礎セミナーを全工場で実施。2019年9月からは特例子会社社長を兼務しグループ会社の障害者雇用を推進する左記の業務に取り組んでいる。 | セミナー等の企画、法定雇用率達成のため、グループ各社経営陣へ障害者雇用の提案を実施し雇用拡大につとめている。 |
| | ② 障害者雇用推進体制の構築 | 親会社と連携し、定期的に情報交換会を開催している。また障害者雇用相談窓口を設立し、グループ会社の障害者雇用に関する相談や面談を実施している。さらには地域の障害者雇用を推進するため、実習、工場見学、小学校の人権教育の講師派遣など積極的な受け入れを行い、外部からの相談も受けている。 | 親会社において2019年3月からダイバーシティ推進室長を兼務。特例子会社を設立し障害者雇用を推進。また現場にWEB日報を取り入れ、外部支援団体とも連携し障害者雇用の改善と定着支援に取り組んだ。特例子会社では障害者雇用相談窓口設置し、グループ会社における連携した定着支援体制を構築するなど障害者雇用の推進に取り組んでいる。 | 障害者と指導員や支援員との面談同席及び個別面談の実施。関係各所との連携を図っている。 |
| | ③ 社内での障害者雇用の理解促進 | 外部の障害者雇用のセミナーや勉強会に参加。外部支援団体の支援などを活用し社員のマネジメント改善に繋がっている。また、社員同士、自分の特性を発表し相互の理解を深めている。 | 2018年4月からは人事総務部副部長、2019年3月からはダイバーシティ推進室長（兼務）として、障害者を受け入れる職場において、本人、上司、仕事関係者、外部支援者が情報共有できる場を設け、特性への理解を深めることが出来るよう取り組んだ。また2020年4月から現在に至るまで特例子会社社長として親会社やグループ会社へセミナー開催を提案。全社厚生会行事にて、グループ会社参加のポッチャ大会開催で交流するなどに取り組んでいる。 | ホームページ等を活用した社内外への情報共有化推進に取り組んでいる。 |
| | ④ 当該事業所内における職務の創出・選定 | 特例子会社にて障害者の特性に合った職務を創出・選定し、グループ内での転籍を含め障害当事者のリーダー、マネージャー登用などに取り組んでいる。また、親会社に対しても仕事の切り出しを提案。 | 親会社、特例子会社にて左記の業務に取り組んでいる。 | 親会社、特例子会社にて左記の業務に取り組んでいる。 |
| | ⑤ 採用・雇用計画の策定 | 採用の判断基準を明確にし、就労パスポートを活用して採用することとした。その上で外部の支援機関や地域の就労支援A型事業所とも連携し、実習から採用に繋げる取組などを行っている。 | 特例子会社社長として左記の取り組みを行うとともに親会社とも連携して今後の人員計画など常時確認している。 | 策定された計画に基づいて特別支援学校や支援機関などと交渉して実習や採用候補者を選定している。 |
| | 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 | ハローワーク、外部支援団体および就労支援事業所との交流を深め、連携して採用出来るようにしている。 | 特例子会社社長として左記の取組を行っている。 | 関係各所との連携を図り、応募者の対応力や経験を判断するための準備をしている。 |
| | ⑦ 社内の支援体制等の環境整備 | 特性に配慮した設備、手順書やゲージ作成、安全立会によるリスク回避と改善、個人の状況に応じたフレキシブルな勤務、半日および時間単位の有休、休職制度などを整備している。 | 人事総務部およびダイバーシティ推進室長としてWEB日報導入、また特例子会社社長として左記の取組を行っている。 | 面談等により、改善点、悩みなどを聞き取りそれに基づいた職場や業務の進め方の改善を行っている。 |
| | ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等 | 月1回の社内面談、外部支援団体の定期面談や連携、個別育成計画策定、日報活用、KYT自主活動、サンクスカード、教育訓練制度などに取り組んでいる。 | 人事総務部およびダイバーシティ推進室長として外部支援団体との連携を強化。また特例子会社社長として左記の取組を行っている。 | 勤務状態などを観察、面談等により話を聞いたりし、必要に応じて支援員と連携している。 |

※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。

【過去3年間における実績】

●援助の件数

●支援業種

●具体的な支援内容