

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	2 年	15 年	22 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
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	雇用率未達成企業やゼロ企業に対し、人材確保や業務改善などの経営課題の改善に寄与する障害者のテレワーク雇用を提案し雇用を実現。 2022年に創業してから、中小企業で製造業やサービス業などの企業にテレワーク雇用を支援してきた。	・障害者雇用ゼロ企業で、人事責任者として7年間障害者雇用を推進。 ・障害者のテレワーク雇用に関するコンサルタント経験8年。大手企業、地方の中小企業など35社以上の企業にテレワークでの雇用を実現。 ・企業向けの障害者テレワーク雇用に関するセミナーや研修の講師。 ・テレワーク就労に特化した就労移行支援事業所の運営2年。	精神保健福祉士として、人材確保の観点から障害者雇用推進セミナーを企業向けセミナーを主催。特別支援学校の生徒と企業とのマッチングを行う。
	② 障害者雇用推進体制の構築	テレワーク雇用によって、雇用管理コストが増大しない推進体制を構築。 雇用ゼロ企業においては最初の成功事例を作ることが重要と考えている。通常のマネジメントラインで推進するために、丁寧にヒアリングを実施して配属部署を提案。	・人事責任者として、自部門での雇用から始めて他部署への展開。 ・テレワークによる障害者雇用コンサルタントとして左記の支援を行う。	雇用率未達成企業に対し、工場や部門内の工程分解とメンター職員の配置など役割機能の調整を行う。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	未達成企業やゼロ企業では、障害者に対する固定観念が推進の課題になっている傾向がある。その固定観念を払拭するため、障害者との座談会の開催や先進企業の見学、研修で他社事例の紹介を実施。	・人事責任者として、社内全体の理解促進を目的に社内研修の企画～実施を行う。 ・テレワークによる障害者雇用コンサルタントとして左記の支援経験。	社長や部門長との定期的なミーティングによる調整。および必要に応じて現場職員へのレクチャーを行い障害者とともに働くことへの理解を促進。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	テレワーク雇用を実施しない理由は、社内に障害者がテレワークのできる仕事がないことが多くの企業で上げられる。また、障害当事者はフル在宅勤務を希望する人が多い。このことから通常の業務がフル在宅勤務でもできるように業務を改善し、テレワーク雇用によって業務効率が向上するよう業務を設計する。	・人事責任者として、自部門での雇用のための業務創出のほか、残業が多い仕事や人手不足の部署で新たな業務を創出。 ・障害者のテレワーク雇用コンサルタントとして、左記の支援を実施。 ・自社内では、発達障害の従業員が特性を活かした業務に従事し、生産性高く就労中。	本人の興味関心や得意分野が活かせる職種を企業に提案し、業務を任せられる水準を本人が理解できるよう企業と調整して明示。同時に社内業務のワークシェアを行い業務の効率化を支援。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	テレワークの場合、通勤とは異なる職業準備性が必要となるため、募集する業務に必要なスキルや能力に加えテレワークでの適性を加えた人材要件を定義する。選考においては、テレワークの適性がわかる選考フローや選考試験を提案し、必要に応じて選考に立ち会う。	・人事責任者としてまずは雇用率の達成を目指して採用計画を立案。支援機関と連携し精神障害者を採用したり、身体障害のある従業員が就労継続できるようテレワークを導入するなどして雇用率を達成。 ・障害者のテレワーク雇用コンサルタントとして左記の業務経験。	事業拡張に伴い人材確保の一環として障害者雇用を提案。企業に対し事前に本人についての情報を共有し、面接に同席して選考ポイント等について助言。
	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	テレワーク雇用は通勤困難な人や通勤圏外からの採用が可能になるため、全国を対象にしたオンライン会社説明会の企画と開催。 マッチング率を高めるために求人の公開・非公開、求人の公開先など人材要件に応じた母集団形成の手法を提案。	・人事責任者として、支援機関に対して求める人材を提示し実習受け入れなどを通じて採用。 ・障害者のテレワーク雇用コンサルタントとして左記の業務経験。	障害者雇用にかかる助成金や制度を提案。トライアル雇用制度の活用、ハローワークへの求人票記載内容へのアドバイス、特定求職者雇用開発助成金などの助成金について情報提供。同時に本人に対する面接指導を実施。

⑦ 社内の支援体制等の環境整備	テレワークは物理的に離れた場所で仕事をするようになるため、コミュニケーションが課題になる。円滑なコミュニケーションを実現するために、既存ツールの運用方法を見直し、必要に応じて新たなツールの導入を提案。	・人事責任者として、雇用した障害者の支援機関や配属部署と連携し、配属部署の担当者が孤立しない体制を構築。 ・障害者のテレワーク雇用コンサルタントとして左記の業務経験。	部門長、メンター職員、本人との定期面談を実施。双方の情報共有や調整について定期的に助言、指導。生活支援について発達障害者支援センター等他機関との調整。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	テレワーク雇用の場合、遠隔地の居住者を雇用することが可能になるため、従業員に緊急事態が発生した場合や災害時に直接企業が対応できない場合がある。そのため、地域の支援機関との連携や役割分担を明確にすることを提案。	・人事責任者として、支援機関と連携して体調を崩した障害者の復帰やキャリアアップのための異動を実施。 ・コンサルタントとして左記の業務経験。 ・自社で雇用する障害者の定着のために相談窓口を担う。	部門長、メンター職員、本人との定期面談を実施。双方の情報共有や調整について定期的に助言、指導。生活支援について発達障害者支援センター等他機関との調整。

※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 2年間で4社の企業にテレワーク雇用の支援を実施。 ●支援業種 製造業2社、サービス業2社。 ●具体的な支援内容 ・テレワーク雇用の目的や方針策定支援 ・社内理解促進のための経営層向け研修や社員向け研修、先進企業視察、障害当事者との座談会開催 ・募集する業務の設計。テレワークで仕事が回るよう業務改善。 ・テレワーク雇用に向けた人材要件や選考基準の策定。面接官の面接指導や面接への同席。 ・採用における母集団形成のための、オンライン採用説明会の企画～実行。 ・雇用者の定着に向けて、定着マネジメントの手法提案、支援機関との連携を支援。
--