

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 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 氏名			
	② 経験年数	6年	13年	14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 checked="" type="checkbox"/> 身体障害 <input checked="" type="checkbox"/> 知的障害 <input checked="" type="checkbox"/> 精神障害
	① 経営陣の理解促進	法定雇用率順守等の観点から障害者雇用を進みたいが、どのように進めてようか迷う経営陣に対して、地域事情の情報提供、雇用方針の検討、現場への理解の進め方について、助言や資料を用いて協議を行った。また、経営陣と近隣の就労支援事業を訪問し、支援者や当事者との情報交換を通じて理解を図った。	社長以下経営陣に対し、雇用現場の課題分析と、人事・総務担当・管理者・業務担当者・社内支援者・地域支援機関等の役割整理を行い、経営者の視点を踏まえた雇用方針について協議・助言を実施。またそれら助言を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	主に企業の総務・人事担当者と共に、雇用を進める方針について協議。採用計画や準備・採用・採用後のフォローまでの流れを協議・構築した。	総務・人事担当者に対し、個別支援体制・組織支援体制を協議し、採用～定着支援までの流れを構築した。またそれら援助を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社内の管理者を中心に集め、企業としての障害者雇用の在り方・進め方を共有。また、採用においては部署の管理者および業務担当者と具体的な配慮事項について共有を実施。また、管理者や業務担当者と近隣の就労支援事業を訪問し、支援者や当事者との情報交換を通じて理解を図った。	現場管理者に対し、障害者雇用職員の相談支援体制と環境調整の支援体制について、地域支援機関の活用方法を含め協議・構築を実施。また経営者層、管理職、現場担当者の課題に合わせた階層別研修を実施。またそれら援助を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	事前に想定される職場や業務を見学し、現実的に実施可能となる業務を検討、選定を実施。具体的に就職希望者が挙がった際には再度業務の創出や選定を実施。	既存業務を幅広く洗い出し、難易度・作業工程の分解・指導担当者の有無・頻度・必要なスキル等、ツールを用いて整理。様々な対象者が担え得る職務の創出・選定を実施した。またそれら創出・選定を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	具体的な採用に向けて、企業と採用活動・雇用計画について協議。就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、就職希望者がいる可能性のある支援機関を選定し、連携がとれるよう各機関との接觸調整を行った。	職場の物理的・人的環境の分析から、求める人材像を導き出し、具体的な採用の方向性について協議。ハローワークや就労支援機関、医療機関等との連携から人材確保が図れるよう助言・調整を行った。またそれら助言・調整を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般を従事。
	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	求人申し込みにおいて、ハローワーク窓口の紹介や窓口に同席する等を実施。また、求人内容に関しても、支援者や当事者に分かりやすい内容になるよう助言。	求職者像、職場が求める人材像の情報を合わせた求人作成を助言。職場の雰囲気や業務特性、支援体制についてもハローワークや就労支援機関・医療機関等と情報共有し、連携が円滑に進むよう調整を図った。またそれら助言・調整を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	雇用前に採用部署の管理者および業務担当者を集め、具体的な配慮事項に関する勉強会を実施。社内の支援体制及び支援機関の使い方を共有し、支援体制整備を行った。	採用部署の管理者・業務担当者、産業保健スタッフ、社内支援者、地域支援機関の役割や関係性を整理し、人事・総務担当者向け・雇用現場向け・障害のある社員向けの研修や交流会の企画・実施、相談支援窓口の設置、定期面談の仕組みづくりの支援体制整備を行った。またそれら整備支援を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害のある社員及び職場担当者双方の面談を実施。また、必要に応じた支援機関の利用を助言し、定	障害のある社員及び職場担当者双方に対し、面談・地域支援機関との連携調整・研修（合理的配慮）	本法人における障害者雇用コンサルティング事業の実施者として左記の業務全般に従事。

看支援に努めた。

見直し、職場環境の在り方等)を実施。
またそれら支援を行う実施者に対し、指導・監督業務を行った。

※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

障害者雇用に課題を抱える栃木県内の民間企業(5社)や行政機関に対し、コンサルティングや助言・研修等を実施。

●支援業種

製造業、研究開発業、物流業、行政機関

●具体的な支援内容

障害当事者・職場の方々双方が働きやすい職場・環境つくりを目指し、企業に対する障害者雇用コンサルティング支援を実施。採用前準備～採用後のサポートまで一貫的な支援を実施。援助を実施した企業の規模は、従業員数約50名程の企業(初めての障害者雇用)から10,000名超の企業(雇用方針の見直し・支援体制の構築)まであり、企業の状況に応じて、採用方針の協議、管理者向け障害者雇用推進に向けた研修、職務創出、支援機関との関係構築サポート、求人票作成のサポート、職場の人的・物的環境調整、現場担当者への雇用対応勉強会、雇用後の支援体制構築などを行った。