

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	事業実施者の経験	
経験年数等	①氏名				
	② 経験年数	12 年	10 年	4 年	3 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	<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	① 経営陣の理解促進	経営陣に対し単に障がい者雇用をお願いするだけでなく、障がい者の雇用を通じて企業組織に新たな視点がもたらされること、また障がい者が「戦力」としてだけでなく、共に働く従業員にとっても学びや成長の機会となることを伝え、理解と共感を得ながら、障がい者雇用の促進に取り組んできた実績あり。	企業に対しては、障がい者雇用の目的やメリットを意識的に伝えることを重視し、理解促進に努めてきた。 2019年から2023年にかけては、就労継続支援A型事業所の管理者として、企業支援の進捗状況を管理するとともに、企業の経営者や担当者に対して困りごとの相談対応や職場環境の改善提案、疾患理解のための情報提供や研修を実施。	経営陣に対し、障害や症状の特徴、特性に応じた業務内容についての研修や勉強会を実施し、障がい者理解の促進に努めた。また企業側からの定着に関する相談や対応方法について、具体的な提案や疾患に関する情報提供を行うなど、継続的に経営陣の理解を深める支援を行った経験あり。	企業の経営陣に対し、障がい者雇用促進法の趣旨や、企業に求められる社会的責任について丁寧に説明し、理解を促した。また、障がい者雇用に対する不安や誤解を解消するための働きかけを行い、企業側の意識改革につなげた実績がある。
	② 障害者雇用推進体制の構築	企業の規模や組織体制に応じて、実現可能な支援体制を企業担当者とともに検討・提案することを基本としている。小規模企業など、体制構築が難しい場合においても、相談役として継続的に企業との関わりを持ち、また障がい者本人とも定期的に面談を重ねることで、企業との橋渡し役を担い、業務の継続につなげる支援を行ってきた実績あり。	企業に対しては、障がい者雇用の意義や期待される成果、必要な配慮事項等について繰り返し訪問し、丁寧に説明を行ってきた。併せて、企業の状況に応じた相談対応を実施している。また、障害者職業生活相談員として、雇用された障がい者本人と企業の間立ち、課題や懸念点について話し合う機会を設けることで、就労の継続が可能となるよう支援を行っている。	企業の担当スタッフと連携しながら情報を共有し、長期的に安定して就労を継続できるよう支援を行った。また、定期的にヒアリングを実施し、適切な情報提供や助言を行うことで、疑問や不安の解消に努めている。	企業と障がい者の間で就労時のミスマッチが生じないよう、雇用前から業務内容や職場環境を丁寧に確認し、事前準備の支援を行った。また、企業内における支援体制の整備を促し、具体的には相談窓口となる担当者の選任や配慮方法の検討等を通じて、障がい者が長期的かつ安定して就労できるよう支援を実施。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	特に同じ職場で働く従業員による障がいへの理解と配慮は、障がい者が長く働き続けるために不可欠である。そのため、各企業に対して障がいの特性や必要な配慮、関わり方について適宜相談に応じるとともに、研修会の実施を通じて職場全体の理解促進に取り組んできた実績あり。	障がい者雇用の目的やメリット等について説明し、企業理解の促進を図った。また、定期的な勉強会や講習・研修への参加を積極的に働きかけ、障がいの特性や必要な配慮事項について話し合う機会を設けることで、不安や疑問の解消に努めた。	特性に応じた障がいや症状の説明を行い、企業からの適宜相談に応じながら障がい者に対する理解の促進を図った。	企業に対してヒアリングを実施し、障がい者雇用に関する配慮事項等の説明を行うことで、理解の促進に努めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	ヒアリングやモニタリングの実施に加え、可能な場合には職場体験実習を通じて職場環境の把握に努めてきた。企業の状況を分析した上で、職務の創出や選定に関する支援を実施。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。

関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	企業側は、持続的な出勤が可能で作業遂行能力のある人材を求める傾向が強い。ため、環境調整や関わり方の工夫によりその実現可能性が高まることを説明し、理解の促進を図った。また、企業側のアピールポイントを整理し、採用・雇用計画の立案を支援している。	採用・雇用計画の策定にあたっては、経営層の方針や人事部・現場責任者の意欲を反映するとともに、職場スタッフへの教育の必要性とのバランスを考慮しながら進めることで、より具体的かつ実現可能な計画となることを企業に対して説明し、理解促進を図った経験がある。	職業支援員として障がい者の就労支援に携わる中で、新規雇用先の開拓を積極的に実施した。職場実習やヒアリングを通じて業務内容、勤務条件、人材要件等を明確化し、採用・雇用計画の策定を支援。さらに、具体的な採用準備から受け入れ、職場定着に至るまで、一貫したサポートを行っている。	企業にとっても本人にとっても、雇用期間が長期にわたり継続することが理想であるとの認識のもと、採用・雇用計画の策定においては、障がいに対する理解促進、職場環境の調整、スタッフ教育など多角的な視点から支援を実施。
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	初めて障がい者を雇用する企業に対しては、面接時の聞き取り内容や配慮すべき点について事前に説明を行い、雇用前実習の重要性についても理解を促した。また、特定求職者雇用開発助成金等の申請方法に関する支援も実施した実績がある。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	様々な障がい者の働き方に柔軟に対応するため、業務遂行時における指示・命令の方法や業務に関する相談窓口となる担当者の選定、ライフスタイルに応じた就労時間および休憩時間の設定等、社内での合理的配慮の促進を図った。また、雇用管理上の課題に対しては、柔軟な解決方法についての助言を行うなど、実効性のある支援を実施した。	企業ごとの現場状況に応じた環境整備の提案を行い、併せて合理的配慮に関する支援を実施するよう働きかけ、理解と実践を促している。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。	本法人における障がい者雇用のコンサルティング実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	雇用の継続を図るため、採用後も定期的に企業担当者の相談に応じ、必要に応じて障がい者本人を交えた面談を実施している。また、スキルアップや勤務時間の延長といった勤務条件の向上が重要であることを企業に説明し、前向きに検討してもらえるよう支援を行っている。	企業を訪問し、担当者との話し合いの場を設けることで、雇用管理に関する相談対応や関係機関との連携を図るコーディネート業務も実施している。また、継続雇用の実現に向けては、スキルアップや勤務条件の向上が重要であることを企業に伝え、理解促進に努めている。	一般就労者に対しては、定着支援を継続的かつ定期的に実施し、相談に応じながら、より働きやすい環境づくりのために必要な取り組みを共に検討し、スケジュール化・具体化を図った。あるべき理想的な就労環境に近づけるため、常に寄り添いながら支援を行っている。	訪問型職場適応援助者として、企業への定期訪問を行い、実際の就労状況や職場環境を観察するとともに、関係者へのヒアリングを通じて課題の把握と解決に取り組んでいる。キャリアアップも視野に入れ、勤務条件の変更など本人の希望については企業側に積極的に伝えることで、長期的な就労継続を支援している。

※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

18件（R.4…3件 R.5…7件 R.6…8件）

●支援業種

障がい福祉施設、印刷会社、飲食店、医療機関、ピッキング検品業、接客業、美容業

●具体的な支援内容

障がい者への就労支援および就労後の定着支援においては、企業の課題や不安を丁寧に聞き取り、長期的な勤務継続が可能となるよう、相談内容に応じて助言や資料・情報の提供を実施。また、企業に対しては電話および訪問を通じて、障がい者雇用に関する法律や制度の案内を行い、雇用に向けた理解を促進した。障がい者の採用に至った場合には、継続的な支援を実施し、外部機関とも連携しながら採用プロセスの構築を支援している。

さらに、定着支援と並行して企業支援も行い、職場内での支援に加えて生活面のサポートも実施することで、安定した就労の継続に寄与している。なお、事業期間終了後も引き続き支援を継続し、長期的なフォロー体制を整えている。