

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	30 年	7 年 5 ヶ月	14 年
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		<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	「誰もが等しく尊重され 生きる歓びに溢れる社会をつくります」を企業理念に掲げ、あらゆる障がい者が活躍できる仕事を創造し、お客さまにご満足いただける良質なサービスをお届け続けることをミッションとし、それを実現するために「思いやり」「創意工夫」「挑戦」に心がける事業を展開しています。開業以降、多くの企業や諸団体の見学受け入れや実習の受け入れを行い雇用拡大に取り組んでいる。	本特例会社の経営層として、創業以来掲げてきた経営理念をしっかりと継承し、障がいのある社員がやりがいをもって活躍できるよう、人材育成や仕事の創出、労働環境整備等に努めてきた。また、これまで親会社において人事労務を長く経験してきた中、障がい者雇用や雇用管理など、幅広く障がい者活躍のための理解促進に努めてきた。	本法人において、経営層に対し障がい者が活躍できる職務を助言し適切な配置と雇用促進に関与してきた。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用を推進する専任者を配置し関係機関との人脈づくりを構築し採用活動を展開している。また、従業員による障害者職業生活相談員やジョブコーチによる各職場の支援を行う体制を整えている。	経営層の立場としてトップ自らが、支援機関・支援学校を訪問し関係構築を図りつつ、積極的に採用活動に関与している。加えて、社内カウンセラーや嘱託精神科医とも密に連携を図るなど支援体制を整備している。	本法人において、障がい者雇用の採用担当として就労移行支援と連携し採用活動に取り組んでいる。就労移行支援機関への訪問活動や実習に向けた調整、リモート説明による事業内容を実施。各種マッチング会へ参加し採用活動を展開している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	従業員の7割が障がい者であることから、社員全員が障がい特性を理解する新入社員向けの研修と従業員への基礎知識研修を実施し理解を深めている。また新任幹部には社外の新人幹部研修会に参加し理解促進に努めている。	経営層の立場として、左記の研修にも積極的に関与。加えて社外の特例子会社等とも情報交換を行い、社内にも共有することにより、理解促進を図っている。	本法人において左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	親会社と連携し受託可能業務を創出し雇用の安定を図っている。さらなる雇用拡大に向け受託業務量の確保や新規業務の検討に取り組んでいる。その結果、従業員数は創業時に比べ約4倍に増加している。	経営層の立場として、親会社関係部門との定期的な協議会の場にて職務の創出について議論。これにより、雇用拡大に応じた既存業務の拡大、新規事業の創出を実施している。	本法人において、特性に応じた職務創出の留意点を経営層に助言するなどサポートを行っている。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	法定雇用率の達成のため親会社と連携し事業拡大を検討の上、必要要員を算出する。検討結果を会議体で共有した後、採用計画を策定しており、積極的な採用活動に取り組んでいる。	経営層の立場として、左記の業務を強力に指揮。また親会社との採用に関する役割分担を整理。支援機関・支援学校への積極的な訪問、採用面接等を実施。	本法人において左記の業務に従事。
	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	採用活動としては支援学校・就労移行支援事業所などへの定期訪問により募集活動を行うとともに、見学の受け入れや職場体験を通じて採用している。また大阪府主催のマッチング会への参加や毎月リモートによる会社説明会を開催し採用活動に取り組んでいる。	経営層の立場として、左記の業務を強力に指揮。社内の採用進捗に関する会議において、実効的な採用活動に繋がるよう指揮。	本法人において左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	入社した者に対し当面の間は職場支援員を選任し支援体制を構築しており、従業員には合理的配慮の提供を行っている。産業スタッフ（公認心理師他）によるケアできる体制を構築している。また従業員には職場支援員やジョブコーチが多数在籍している。	経営層の立場として、左記業務を強力に指揮。また社内カウンセラー複数体制の維持や、各職場でジョブコーチを配置、嘱託精神科医との連携等により支援体制の強化を図っている。	本法人においてカウンセラーとして支援する業務に従事。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障がい者の採用後は、職場環境等に問題がないかのフォローを実施している。職場定着状況は定期的に従業員の職場において状況を把握し、社内カウンセラーや関係者で確認した上で必要に応じ適切にフォローしている。また自己啓発支援を充実させ、成長をサポートしている。	経営層の立場として、左記業務を強力に指揮。社員のキャリアアップに資する研修の指示や、自らが社員と積極的にコミュニケーションを図る機会を設けるなど、職場定着に向けた取組を実施。	本法人において職場定着に向けた雇用管理業務に従事。	

※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。

<p>【過去3年間における実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 援助の件数 ● 支援業種 ● 具体的な支援内容
--