

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	9 年	9 年	9 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	<p>福岡県南部において就労継続支援A型事業所を約10年にわたり運営し、「卒業できる就労支援」を基本方針として一般就労への移行支援を行ってきた。これまでに20名以上の一般就労移行を実現しており、その経験をもとに地域企業から障がい者雇用に関する相談を受ける機会も増えている。企業訪問や相談対応の中で、障がい者雇用の社会的意義や企業にとってのメリット（人材確保、業務効率化、職場環境改善等）について経営者や管理職へ説明を行ってきた。企業内で想定される不安要素を個別に整理し、「どのような業務であれば活躍できるか」「どの程度の指導体制が必要か」「既存職員の負担はどの程度か」などを具体的に示すことで、経営陣および担当部署の理解促進を図る。</p>	<p>就労継続支援A型事業所の立ち上げから約10年にわたり事業運営に携わってきた。利用者の特性に応じた職務整理や企業との業務調整を行い、実習・職場見学・施設外就労などの機会を設けながら就職支援を実施している。また、企業の経営者や管理職への助言に加え、スタッフ向けの研修等を通じて障がい者雇用に関する理解促進にも取り組んできた。</p>	<p>中小企業の障がい者雇用について、理解促進を事業運営責任者と共に実施してきた。特に、一般就労をしたA型利用者様の企業フォローについては、中心的に実施してきた。</p>	
② 障害者雇用推進体制の構築	<p>企業からの相談を受け、企業の規模や組織体制に応じた障がい者雇用の推進体制づくりについて助言を行ってきた。特に中小企業では専任担当者を配置することが難しい場合が多いため、現場担当者のみで抱え込まないよう管理職や経営層を含めた複数名で支える体制づくりの重要性を説明し、企業とともに体制整備の検討を行ってきた。</p>	<p>企業担当者とともに受入部署や担当者の配置、情報共有の方法などを整理し、障がい者雇用を継続的に進めるための組織体制づくりについて助言してきた。</p>	<p>企業担当者と連携しながら現場での体制等についてアドバイスし、継続的に運用できるように必要な情報の共有、体制の調整、助言を行ってきた。</p>	
③ 社内での障害者雇用の理解促進	<p>企業内で障がい者と共に働く従業員に対し、障がい特性や必要な配慮について理解を深めるための説明や研修の実施を提案してきた。また、実習や施設外就労を通じて企業の従業員が障がいのある方と接する機会を設けることで、職場内の理解促進を図ってきた。実際の業務内容を踏まえながら「どのような業務であれば活躍できるか」「どのような配慮が必要か」を整理し、現場社員の不安を軽減しながら受入れが進むよう支援する。これらの取組により、経営方針と現場の理解を一致させ、企業内で障がい者雇用を円滑に進める環境を整備する。</p>	<p>一緒に働く従業員が抱える不安や戸惑いにも配慮しながら理解促進を図ることを重視してきた。経験の有無に関わらず、障害特性への理解を深めながら共に働く姿勢が重要であることについて助言し、職場全体で支える環境づくりを支援してきた。</p>	<p>企業の現場従業員に対し、障がい特性や配慮事項について説明を行い、職場内での理解促進を支援してきた。</p>	

<p>④ 当該事業所内における職務の創出・選定</p>	<p>企業の業務内容を確認し、既存業務の中から障がい者が担うことのできる業務の切り出しや再整理を支援してきた。最初から総合的な成果を求めるのではなく、段階的な成長を前提として開始できるよう、本来業務および本来業務につながる補助業務を中心に職務の創出・選定を行う。具体的には、既存業務の工程を細分化し、段階的な成長が可能な職務内容として整理する。また、組織全体として業務の成果を構成する体制を前提とし、指導担当者の配置や業務分担の見直しなど、受入れ部署を含めた組織体制の調整を行う。これにより、安定して働きながら能力を向上させ、将来的にはより高い成果を発揮できる体制を構築する。これらの検討にあたっては、弊社の過去の支援事例を活かしながら、継続して活躍できる職務の創出および選定を行う。本支援では、段階的な成長を前提とした職務設計により、障害者の活躍と企業の成長が両立する仕組みを構築する。</p>	<p>企業担当者とともに業務内容を確認し、障がい特性や作業能力を踏まえた職務設定について助言を行ってきた。</p>	<p>企業現場を訪問し、作業工程や業務内容を確認しながら、具体的な職務内容の検討を支援してきた。</p>
<p>⑤ 採用・雇用計画の策定</p>	<p>企業の経営方針や受入体制、現場状況を踏まえた雇用計画の検討を支援してきた。具体的には障がい特性や業務内容、職場環境などを考慮しながら段階的な雇用計画の策定を支援している。過度なスキルや経験を前提とせず、段階的な成長を前提とした採用基準とすることで、安定して働くことができる人材の確保を目指す。さらに、雇用形態や勤務時間、指導體制および合理的配慮の内容を整理し、企業および求職者双方にとって無理のない雇用条件を設定する。これらの検討を通じて、職務内容と人物像を一致させ、採用後の定着を見据えた採用・雇用方針を決定する。</p>	<p>企業担当者とともに採用時期や業務内容、受入体制などを整理し、実現可能な雇用計画となるよう助言してきた。</p>	<p>求人内容の整理など採用に向けた具体的な準備を支援してきた。</p>
<p>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</p>	<p>ハローワーク等の関係機関と連携しながら求人準備や制度情報の提供を行い、企業が障がい者雇用を進めやすい環境づくりを支援してきた。創業当初から就労継続支援A型事業において一般就労に向けた支援を行ってきた実績を踏まえ、障害者の採用経験が少ない企業に対しては、ハローワークや就労・生活支援センター等の関係機関と連携し、障害者採用のプランニングから受入れ準備まで一体的な支援を行う。また、職場見学や業務説明の機会を設け、求職者が働くイメージを持てるよう準備を進めるとともに、トライアル雇用の活用やキャリア形成の考え方について助言を行い、継続就労につながる採用活動を進める。これらの取組により、当該企業の業務に適した人材の確保につながる募集および採用活動の準備を行う。</p>	<p>企業担当者に対し、求人内容の整理や面接時の確認事項、職場体験の活用方法などについて助言してきた。</p>	<p>企業と連携しながら職場体験の調整や求職者とのマッチング支援を行い、採用に向けた準備を支援してきた。</p>

<p>⑦ 社内の支援体制等の環境整備</p>	<p>採用後も企業と本人双方の状況を確認しながら職場定着支援を行ってきた。これまで就労継続支援事業で培ってきたノウハウをもとに、労働者の障害特性に配慮した施設・設備の整備や援助者の配置など、必要な支援体制について整理し、企業の状況に応じた提案を行い導入につなげる。また、指導担当者や相談窓口を明確化するとともに、業務手順や配慮事項を整理し、現場において継続的に対応できる体制を整備する。さらに、障がい特性に応じた業務の進め方や指導方法を共有し、現場社員が無理なく支援できる環境を整える。これらの取組により、障がい者が安心して働き続けることができる企業内の支援体制および就労環境を整備する。</p>	<p>企業担当者との面談や状況確認を行いながら、業務内容の見直しや支援方法の調整について助言してきた。</p>	<p>現場訪問や相談対応を通じて、本人および企業双方の状況を確認し、職場定着に向けた支援を行ってきた。</p>
<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>企業内での支援体制や職場環境の整備について助言を行い、障がいの特性に応じた働きやすい環境づくりを支援してきた。本人および担当職員への定期的なヒアリングを行い、業務上の課題や配慮事項を整理するとともに、必要に応じて業務内容や関わり方の見直しを行う。また、配置転換や業務変更が生じた場合には状況に応じた助言を行い、安定した就労が継続できるよう支援する。これまでの支援においては、採用後も企業および本人への継続的な支援を行うことで長期就労につなげており、職場環境の調整や関わり方の助言を通じて、企業内で安定した雇用管理が行われるよう支援を行う。これらの取組により、障がい者が安心して働き続けることができる環境を整えとともに、企業において継続的な障がい者雇用が可能となる体制を構築する。</p>	<p>障がい者ととも働く従業員の意識や職場環境の変化に目を向け、本人の職場定着に課題が生じていないか、企業側との期待値のバランスがとれているかを確認し、必要に応じて助言してきた。</p>	<p>企業現場を訪問しながら担当者の相談に応じ、課題に対しての支援を都度行ってきた。</p>