

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	31 年	12 年	8 年								
	③ 障害種別の経験	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:33%; text-align:center;">☑身体障害</td> <td style="width:33%; text-align:center;">☑身体障害</td> <td style="width:33%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align:center;">☑知的障害</td> <td style="text-align:center;">☑知的障害</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align:center;">☑精神障害</td> <td style="text-align:center;">☑精神障害</td> <td></td> </tr> </table>			☑身体障害	☑身体障害		☑知的障害	☑知的障害		☑精神障害	☑精神障害
☑身体障害	☑身体障害											
☑知的障害	☑知的障害											
☑精神障害	☑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	空調機器メーカーの特例子会社で、大阪府、摂津市も出資しています。当社基本方針「自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す、生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す、社員・家族・地域にとって誇れる企業を目指す」基本方針の実現のために、障害者社員に必要なサポートをして、仕事を続けていけるようにしている。見学や実習を受入れて障害者雇用の拡大に協力している。障害者雇用企業の各種団体にも加盟し、その団体の役員も送り出してきた。	本特例子会社の代表として会社運営を行ってきた。就任時の障害者社員約100名から、12年後には200名を越えるまで拡大してきた。その過程では精神障害者の比率が大きく増加し、精神保健福祉士の採用等、社内支援体制の強化に力を入れてきた。社外からの講演依頼、他企業や障害当事者の見学も積極的に受け入れてきた。その他障害者雇用に関する相談にも丁寧に対応してきた。障害者雇用企業の団体の役員も引き受け、活動に積極的に協力してきた。	取締役工場長として、障害者雇用拡大に取り組んできた。新規事業の導入、障害者社員への指導を進めてきた。障害者の就業促進への貢献として、体験実習を受入れているが、その実習前面談から実習職場の用意、障害当事者の職場見学の対応などを積極的に進めてきた。管理監督職へのマネジメントの指導等、障害者社員の定着の為に取組を先頭立って実施してきた。								
	② 障害者雇用推進体制の構築	課長以上にジョブコーチ研修、リーダー以上には職業生活相談員講習を受講してもらい、様々な障害者に対する理解を深めることで就労継続の為にサポート体制を作ってきた。また総務課には有資格者(社会福祉士や精神保健福祉士、ジョブコーチ)を配置し、各職場の支援を行う体制を作ってきた。	本特例子会社の代表として、左記業務を指揮し従事してきた。自らも企業在籍型職場適応援助者研修を修了し、障害者社員の採用・育成に直接関わってきた。新入社員・新任管理監督職の研修も行ってきた。	取締役工場長として企業在籍型職場適応援助者資格を取得し、採用から育成・定着までかかわってきた。3年前にはサブリーダー制を導入し管理・監督者への道も拡げモチベーション向上にもつなげた。								
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	従業員9割が障害者のため、社内行事での交流などで相互理解を深めている。また、社員サブリーダーには、様々な障害の特性について理解を深める研修を行っている。	本特例子会社の代表として、左記業務を指揮し従事してきた。各管理監督職への障害者雇用に関する事や経営的な指導を自らも行ってきた。	取締役工場長としてリーダー・サブリーダー研修ではプログラムを作成し各障害の理解と対応を教育してきた。現場では特性に合わせた対応・指導を行ってきた。								
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	親会社製品向けの部品加工・組立、製品修理、名刺印刷等の業務拡大に加え、CAD/システムソフト開発等の新規業務にも取組み、ここ10年で売上・利益・障害者社員数を約2倍に拡大してきた。	本特例子会社の代表として、左記の業務を指揮し従事してきた。親会社・関係会社へ出向き新規業務の探索と受注交渉を行ってきた。また獲得した新規業務の設備の新設、立ち上げを行ってきた。	取締役工場長として親会社・関係会社へ出向き当社でできる作業を選定し受注交渉を行ってきた。更なる飛躍の為に過去に事例のない仕事・作業も検討中。								
	⑤ 採用・雇用計画の策定	2016年に障害者雇用210人の経営計画を策定し2024年4月には212人の障害者雇用を達成。この間近隣ハローワーク主催の合同面接会に毎回参加。支援学校や職業能力開発校等からも採用してきた。	本特例子会社の代表として、左記の業務を指揮し従事してきた。年間採用計画の策定、採用面接、実習の評価等、多数の経験がある。	取締役工場長として障害者雇用210人に向け毎年の採用・雇用計画を策定してきた。就労支援機関と綿密に連携をとったり支援学校の先生とも相談・実習の調整など行って採用につなげてきた。								

	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
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	近隣ハローワーク、支援学校、職業能力開発校、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター等から依頼される見学や体験実習の受入れを積極的に行い、職場の理解を進めてきた。	本特例子会社の代表として、左記の業務を指揮し従事してきた。見学、実習の対応を自らも担当し、自社の障害者雇用の取組みなどを説明し雇用管理についての質問等に応えてきた。	取締役工場長として業務に従事してきた。実習前見学から面談・実習・評価まで担当し、就労までの全てを実行してきた。評価では就労課題を明確にし個々の悩み・相談に応えてきた。
⑦ 社内の支援体制等の環境整備	社内組織の検討、支援者の選定、合理的配慮の提供、雇用管理の課題抽出とその解決方法の検討、支援者の指導、ジョブコーチ・職業生活相談員の研修受講者を多数育成。	本特例子会社の代表として、左記の業務を指揮し従事してきた。社内の管理監督職を指導、外部研修への参加の指示、有資格者の採用等に取り組んできた。	取締役工場長として面談時の特性などを現場責任者に伝え支援方法を一緒に考えてきた。社内では支援方法の良かった事例を全職場に展開できる方法を構築した。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	各職場に企業在籍型職場適応援助者、職業生活相談員研修の受講済み管理監督職を配置している。また定期的に社内研修を行いレベルアップにも取り組んできた。各職場支援の為、総務課に社会福祉士、精神保健福祉士も配置している	本特例子会社の代表として、左記の業務を指揮し従事してきた。社員のレベルアップの為の研修会の企画・指示を行い、その一部には自らも入って指導してきた。	取締役工場長として社内教育では安全・品質・生産性をレゴブロック等を活用し遊び心も入れ興味を持たせレベルアップしてきた。職場定着では就業時間前から悩み・困りごとを聞き、解決することで定着に努めてきた。

※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。

<b>【過去3年間における実績】</b>	
----------------------	--

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

		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		6 年	年
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<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 type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 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		社会福祉士及び精神保健福祉士としての知識や経験に基づき、総務課相談員として、障がい社員の職場定着の実施者として、実習生の受入説明や新入社員の入社説明を対応。当該障害者の特性や注意すべきことを経営陣も出席する職場定着推進会議などで周知や専門職としての意見や知識を共有し、経営陣の理解促進を図っている。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		社長、工場長はじめ管理監督職も参加する職場定着推進会議を毎月実施。障がい者社員がどんなことでも話せる相談日を週2回設ける。新入社員教育などを実施。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		左記のための行事の遂行のために必要な配慮の調整や障がい社員の特性や配慮の情報を職場定着推進会議などで情報を共有。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		相談員として障がい者社員の相談にのり、仕事への必要な配慮があれば所属部署の上司と相談し、職務内容の変更や工夫などを助言し、当事者には工夫があればできる範囲を確認している。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		相談員として採用決定後の障がい者社員の聞き取りや支援機関との調整などを行い、採用担当者との情報共有で入社時に受入体制が整うようしている。	
	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		左記の機関との調整や障がい者の雇入れに必要な準備などを行い、見学や体験実習の受入時の対応や現場責任者のフォローなどを行ってきた。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		社員のジョブコーチや職業生活相談員研修受講の調整を行う。障がい社員の特性や必要な配慮など雇用管理上の課題解決へのアドバイスを実施。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		採用後の様々な問題解決のために、面談実施し何が課題になっているのかを当事者と確認し、障害上の特性なども含めて所属部署の上司との情報共有やアドバイスを実施	