

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 | 5 年 | 5 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 |
| 障害者の一連の雇用管理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 | 創業以来障がいのある社員が「長くイキイキと働き続けられる」「お互いの障がいを理解し支えあう」「自分たちの職場は自分たちでつくる」会社をめざし、歩みを進めてきている。こうした信念の下、広く障がいのある人が活躍できる社会づくりを推進すべく、様々な企業からの見学の受け入れ、研修、コンサルティングを実施している。また、障害者職業生活相談員講習やジョブコーチ養成研修等、障がい者雇用を学ぶ場として、当法人の取組内容を紹介している。 | 経営層の一翼として、障がいのある社員が活躍できるよう不断の環境整備を進め、法人としてのよき伝統を継承していくよう努めている。法定雇用率の上昇に伴い障がい者雇用の関心が高まる中、真に障がいのある人が活躍できるよう、見学会や各種研修の場面で発信している。 | 人材開発部の責任者として、採用・育成・相談等、担当する業務の情報を、会議体を通じて経営陣に提供している。 |
| | ② 障害者雇用推進体制の構築 | 障がいのある人の雇用拡大に向けては、採用部門を中心に推進。職務と個人の能力がマッチするよう、職場体験機会の創出・採用アセスメント手法の整備等を実施。雇用拡大した分の業務拡大については、社員の能力に見合った新規職域開発を平行して推進している。 また、雇用定着に向けては、初級管理者には障がい者職業生活相談員資格、中間管理職層には企業内籍型ジョブコーチ資格取得を推奨し、ラインケア・事業場内産業スタッフによるケアの充実にも努めている。 | 経営層の一翼として、障がいのある社員の在籍増に向けて、職場体験生へ積極的に関わるとともに採用面接に参画している。 雇用定着に向けては、「4つのケア」とりわけ、ラインケア及び事業場内サイン業スタッフによるケア体制の強化を図った。 | 人材開発部の責任者として、面接・職場体験・選考といった一連の採用プロセスを構築し運営を統括している。社内一体となった雇用推進を図るため、採用の各プロセスにおいて配属先部門の協力を受ける体制(ex.採用部門を兼務する者の任命、職場体験生の受入、面接への参加等)を構築している。全ての採用プロセスに参画し、協力者の評価も含めて、応募者の採用判断を行っている。また、雇用定着に向けては、育成体系の立案や相談窓口の運営を行っている。 |
| | ③ 社内での障害者雇用の理解促進 | 社員の約9割が障がいがあることから、お互いの障がいを理解することを重視している。入社時に個々が「プロフィールシート」を作成。苦手なこと、配慮してほしいことを経営層を含め全社員で共有するようにしている。 また、お互いの障がいの理解を深めるための研修なども定期的に実施している。 | 近年、精神障がいのある社員の増加に伴い、障がいの内容や幅が大きく広がってきていることから、障がいの理解しあう研修の機会を増やすよう取組みを進めた。 また、障がいのある社員の管理者層の更なるキャリアアップに注力し、親会社にも障がいのある人が活躍できるフィールドが広いことをPRした。 | 人材開発部の責任者として、研修プログラムへの「障がい理解」に関する内容の組み込みを指揮している。管理職層向けには、障がい理解に留まらず、障がい特性を踏まえた対人対応スキルを身につけるための研修内容を推進している。 |
| | ④ 当該事業所内における職務の創出・選定 | 親会社と連携を取り、受託可能業務の検討を実施。受託業務を随時追加し業務量の確保に努めた。 また受託業務は工程の見直し、細分化を実施、処理手順をマニュアル化することで、多様な障がいのある社員が処理できるよう配慮している。 | 管理部門の責任者として、左記業務の実現に向け対応を進めた。 新規業務の発掘に向けては、親会社に直接出向き、理解促進と受注交渉を行ってきた。 職務の選定場面においては、円滑受託を実現すべく、移行時にきめ細かくステップを刻むことを親会社に理解を求めた。 業務拡大については、従来中心であった事務系業務に加え、新たに物販事業やクラフト事業を立ち上げるなど、職域拡大に尽力した。 | 人材開発部の責任者として、執行部門の業務運営状況や、職務創出状況の情報把握に努めている。 |

| | 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 | |
|---------------------------------|----------------------------|--|---|---|
| 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 | ⑤ 採用・雇用計画の策定 | 親会社からの要請に応じ、2021年～2023年の3ヶ年で87名の在籍増を実現した。 採用にあたっては、受託業務内容を考慮し、業務遂行にマッチする人を雇用できるよう実行計画を策定し実践した。 | 管理部門の責任者として、左記業務の実現に向け、対応を進めてきた。 人材開発部門策定の採用計画に対し必要な資源を確保した。新たな職域に見合う人材を発掘・採用に繋げるようフォロー、支援をした。 | 人材開発部の責任者として、世間情勢や応募傾向のモニタリングを行うとともに、親会社からの要請や社内の職務増減状況等を踏まえた、採用計画を立案している。 |
| | 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 | 人材開発部門を設立し、採用を一元的に管理、公正採用を遵守する体制を構築した。 採用にあたっては、ハローワークや就労移行支援事業所をはじめとする支援機関、(支援)学校、訓練校等から依頼される見学や職場体験を積極的に行い、職場の理解を進めている。 HPの採用情報を整理、ハローワークへの求人募集をはじめ、各関係機関からの応募者に対し定期的に面接、職場体験、採用試験を実施し採用に繋げている。 | 管理部門の責任者として、左記業務の実現に向け、対応を進めてきた。 各種見学時には、当社の取組みについて積極的に発信している。とりわけ、採用時のミスマッチを防ぐための取組み等について、具体事例も示しながら理解を進めるよう努めている。 またHPの採用情報を整理、ハローワークへの求人募集をはじめ、各関係機関からの応募者に対し定期的に面接、職場体験、採用試験を実施し採用に繋げている。 | 人材開発部の責任者として、募集関連の法令や指針を確認し、年間の採用スケジュールの構築や募集ルートの選定、採用プロセス・採否基準の整備など、一連の採用活動の準備を行っている。また、公正採用に関する社外研修に参加し、社内での研修を実施する等、公正採用意識の啓発を行っている。 募集、採用活動については、ハローワークへの求人、支援学校、就労移行支援機関などへの見学会の案内実施、およびHPの採用情報の充実を図ることで応募者の獲得に繋げている。 |
| | ⑦ 社内の支援体制等の環境整備 | いわゆる「4つのケア」それぞれの強化を進めている。 「セルフケア」については、各種研修機会や健康アプリの提供、およびイベント開催等。「ラインケア」については、メンタルヘルスマネジメント検定取得推進、障がい者職業生活相談員・ジョブコーチ資格取得を推奨。 「事業場内産業スタッフによるケア」に向けては、産業医・公認心理士によるカウンセリング機会の拡充。 「事業場外資源によるケア」については活用方法の理解推進をそれぞれ図っている。 | 管理部門の責任者として、左記業務の実現に向け対応を進めた。 「事業場内産業スタッフによるケア」の充実にあたっては、予算措置を講じた上で、公認心理士のカウンセリング機会の枠増加を直接指揮した。また、他の特例子会社での取組等のリサーチを進め、取り入れられるものはすべて取り入れ、支援体制の強化を図った。 | 人材開発部の責任者として、研修プログラムや自己研鑽コンテンツへの「セルフケア」「ラインケア」「事業場外資源によるケア」に関する内容の組み立てを指揮している。また、社員からの相談窓口を運営し、必要に応じて相談対応者に対応方法の助言を行っている。 |
| | ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等 | 目標管理面談や各種研修、自己啓発等によるキャリアアップ支援体制の整備を実施した。 また、職場定着に向けて、社員状況の報告会を定例実施。社員個々の問題を早期に検知し、問題解決に向けた検討、対応ができる体制を構築した。 | 管理部門の責任者として、左記業務の実現に向け対応を進めた。 社内の管理者向けに、資格取得や社外研修の機会の設定等、積極的に進めてきた。自らも、企業在籍型ジョブコーチや国家資格キャリアコンサルタント等を取得し、障がいのある社員のキャリア支援、キャリア自律を推し進めていくよう取り組んでいる。 | 人材開発部の責任者として、研修・試験体系の構築や自己研鑽支援コンテンツの整備等を行っている。また、採用選考時に把握した情報の配属先への連絡会や、入社後3ヵ月間のアドバイザー・上司・ジョブコーチによるフォロー取組を指揮し、配属初期の安定定着の推進を行っている。 |

※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。

| |
|--|
| <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 |
|--|