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		[redacted]	[redacted]
	② 経験年数	4　　年	11　　年	25　　年
	③　障害種別の経験		☑身体障害 ☑知的障害 ☑精神障害	☑身体障害 ☑知的障害 ☑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	グループ各社へ法定雇用率達成のため、経営陣へ障害者雇用の提案を継続的に実施し各グループ内での雇用拡大に尽力している。	経営陣へ法定雇用率の達成を目的した障害者雇用を提案し、実現している。	経営陣へ法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用を提案し実現している。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用を推進するための担当者を明確にし、その役割を定めることにより、障害者雇用の拡大と定着に貢献することができた。	障害者雇用の担当者として、多数の障害者雇用の新規採用を実現する。	障害者雇用を多数抱える部署を組織。担当者を配置し、同社での障害者雇用促進に貢献する。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者雇用の理解促進のための研修を実施することで、社員の理解を深める活動を行なった。	障害者雇用の可能性を社内で周知することで、障害者雇用拡大に協力してもらう体制を構築した。	周囲社員に障害者雇用への理解促進をはかり、障害者の働きやすい環境を実現した。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務整理、業務工程の見直しを実施し新たな雇用創出に貢献した。	社内の課題を解決し、且つ障害者雇用を実現する業務を調整し障害者雇用を推進した。	社内の業務を整理し、障害者に最適な業務を切り出し、多数の障害者雇用を実現。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	業務と必要なスキルを整理し、求人に対する求める人物像と障害特性を考慮したマッチングに貢献した。	想定業務に基づき必要となるスキルを整理。採用基準を設け、適切な採用計画を推進した。特にIT分野における採用には、スキルを有した人物の採用に貢献。	想定業務に基づき必要となるスキルを整理。採用基準を設け、適切な採用計画を推進した。特にIT分野における採用には、スキルを有した人物の採用に貢献。
	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	費用対効果の側面からも労働条件を考慮し、企業として継続的な取り組みを可能にする障害者雇用を実現した。	労働条件の制定、求人票の作成など採用準備を自ら進めた。	労働条件を決定し、求人媒体への掲載を指示。採用選考にも同席し、障害者雇用を実現した。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害特性についての研修を実施。それぞれへの関わり方を指導し、環境整備を行なった。	障害特性の勉強会を社内で開催。双方の理解促進を実現し、働きやすい環境を整える。自らも在籍型ジョブコーチを取得し社内の支援体制を強化した。	障害特性に配慮した環境整備を実現。在籍型ジョブコーチ取得も指示し、社内での支援体制を強化した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定着支援のため定期的に面談を実施し、課題を把握。改善に着手するとともに予防策として環境整備も実施した。	定期面談を実施し対象労働者の課題ヒアリングに注力し、課題解決のため対策を実施した。	現場へ定期面談を指示。指導者間の情報共有のため会議体も設定するなど、情報共有と対策協議から実施する仕組みを構築した。

※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。

【過去３年間における実績】
●援助の件数

●支援業種

●具体的な支援内容

様式第３号（裏面）　別紙

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		[redacted]	
	② 経験年数	年	8　年	年
	③　障害種別の経験	☑身体障害 ☑知的障害 ☑精神障害	☑身体障害 ☑知的障害 ☑精神障害	□身体障害 □知的障害 □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		経営陣へ法定雇用率の達成を目的とした障害者雇用を提案し実現している。	
	② 障害者雇用推進体制の構築		障害者雇用の担当者と一緒に、多くの障害者雇用の新規採用に貢献をする。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		障害者の方に仕事をして頂くことで業務効率が良くなることを認知して頂き、障害者雇用拡大に繋げる。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		社内の課題を解決するため、各部署に仕事のきりだしを依頼し、具体的な業務を示すことにより障害者雇用を推進した。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定		想定業務に基づき必要となるスキル及び採用基準を設け、採用計画を策定し、経営陣に提案を実施。	
	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		労働条件の制定、求人票の作成など採用準備を担当者と一緒に作成。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		働きやすい環境整備を行うとともに障害特性の勉強会を社内で開催。 いつでも相談しやすい職場作りを構築。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		定期面談を実施し対象労働者の課題ヒアリングに注力し、課題解決のため対策を実施した。	