

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	6 年	12 年	25 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の援助に関する業務又は実務の具	① 経営陣の理解促進	過去3年間で相談のあった282社中10社に対して開始時より経営責任者に対し、法順守とノーマライゼーション&ダイバーシティインクルージョンの考えから障害者雇用の必要性を説明した。	前職では社長及び経営層に対し、障害者雇用の必要性を説得し、全社に雇用促進を指示する通達を出してもらった。また、本法人では代表理事として、左記の業務に従事した。	本法人として、別法人社長のキャリアを活かして、左記の業務に従事し、これまで延べ10社に対して企業の立場から障害者雇用の必要性を説明した。
	② 障害者雇用推進体制の構築	過去3年間で相談のあった282社中4社に対して開始時より会社の規模にあった推進体制を提案。社内の推進リーダー1名と雇用した障害者の担当者のチーム構築を推奨した。	前職ではグループ会社の全部門人事担当者会議に出席し雇用体制モデルを提案した。本法人では代表理事として、左記の業務に従事した。	本法人として、他企業経営層への助言など左記の業務に従事した。また別法人社長として自社工場の見学の希望に積極的に応じこれを実施した。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	これまで延べ300社に対して障害者雇用の実施を検討する段階から、当事者と同僚となるであろうメンバーに対し講演の機会を活用し障害特性や対応などから、できる仕事と配慮することを説明した	前職では管轄職場で雇用モデルを遂行した。本法人では代表理事として左記の業務に従事した。また、行政主催のセミナー及び障害者職業生活相談員講師として延べ約300社に説明を行った。	本法人では現場において仕事をしてもらう障害者への接し方の説明などについて左記の業務に従事した。また別法人社長として、複数回特別支援学校で講演を行った。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	過去3年間で相談のあった282社中11社に対してマトリックス表を用いて業務を棚卸し、障害者にしてもらう仕事についてSIPOC分析による作業分解を行い、作業のフロー化を行った。	前職では管轄職場の業務を分解し精神発達障害者を積極的に雇用した。またテレワークを使った事務作業を創出した。本法人では代表理事として左記の業務に従事し、職務創出に寄与した。	本法人では、業務の切り出し分解の仕方など左記の業務に従事した。また、別法人社長として自社の製品組み立てラインに障害者を積極的に雇用し活用した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	過去3年間で相談のあった282社中11社に対して同社の雇用率の達成状況と職場の理解の進み具合から、短期集中採用ではなく、人材育成をモデル化し、中長期的な採用計画を提案した。	前職では経営層と雇用率達成・労力・人材確保の視点から雇用計画を立案し実行した。本法人では代表理事として、左記の業務に従事した。	本法人として、採用時の注意など左記の業務に従事した。また、別法人社長として積極的に自社の障害者雇用計画を策定した。

具体的な経験	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	これまで延べ300社に対して人事担当者と連携し、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労支援事業所、就労継続支援事業所・特別支援学校などと情報を共有した。	前職では管轄職場の雇用モデルに体験職場を導入し、具体的に求人・採用計画を遂行した。本法人では代表理事として左記の業務に従事した。	本法人として、各機関と連携を取り左記の業務に従事して信頼を得ている。また、別法人社長として、策定した自社の製造ラインへの採用計画を遂行した。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	過去3年間で相談のあった282社中4社に対して採用計画を基準に、他部門への展開を図る目的で、推進員を中心に協力部門への展開を行った。	前職ではグループ会社の人事担当者会議に出席し支援体制モデルを提案した。本法人では代表理事として、左記の業務に従事した。	本法人として、左記の業務に従事した。また別法人社長として自社内の現場の支援体制としてHELPフラッグの立て方とその時の支援方法を明確にし実施した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	これまで延べ300社に対してセルフケアシート・定期面談方法などを教示し、変化に素早く気づき対処することや勤務時間や業務範囲の拡大等の社内規則の変更方法等をアドバイスした。	前職ではセルフケアシートによる定着管理を推進。本法人では代表理事として左記の業務に従事した。	本法人として、実例をベースとしたアドバイスを教示し、左記の業務に従事した。また別法人社長として社員の定期面談や必要時面談を随時行い定着に結び付けた。

※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。

<p><b>【過去3年間における実績】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●援助の件数 障害者雇用に課題を抱える企業282社の相談にのり、具体的な相談支援を実施しました。（令和3年度69社 令和4年度68社 令和5年度 145社）</li> <li>●支援業種 製造業・サービス業・建設業・金融業・協同組合に対して支援を実施しました。</li> <li>●具体的な支援内容 法定雇用率の達成のためだけでなく、ノーマライゼーションと、企業としては、ダイバーシティ（多様性の理解）＆インクルージョン（多様性の活用）の考え方が重要である事を説明し、個々の企業の事業発展には、障害の有無や人種、国、老若男女に関わらず、それぞれの多様性を理解して特性を活かすことが必要であることを認識して頂きました。障害者雇用計画を先に作ることを推奨し、次の3点、①雇用率の達成②単純労働力の確保③知的労働力の確保のどこに的を絞って採用を進めるのか、採用面接時のチェック項目、採用後の定着支援に基軸を置いた社内の体制の構築案を提案しました。また、仕事の切り出しという言葉にとらわれず、作業の分解や現状社員の仕事や技能の棚卸を具体的に進め、障害者にしてもらう仕事を構築する支援を行いました。特筆事項としては、障害者を抱える現場担当や同僚が疲弊し、障害者もモチベーションが低下した場合の再構築、メンタルダウン社員のリワークなどの相談にも応じました。</li> </ul>
--