

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	4 年	12 年	8 年
	③ 障害種別の経験	/		
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又	① 経営陣の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・「経営者の考え」を理解し「障害者雇用の今」から各社に適した障害者雇用を提案・実現してきた ・2020年2月の創業以来、中小～大手企業までの障害者雇用をサポート ・テレワークなど新たな手法も使い「継続可能」で「事業に貢献する」障害者雇用を提案・実現してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員400人超の特例子会社トップを8年を務める ・2020年、新たな障害者雇用を実現するため障害者雇用支援企業を創業。多くの経営者からの障害者雇用の相談を受け、中小～大企業までサポートしてきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業経営者に対し、現在の障害者雇用環境をレクチャーする経験多数 ・各種障害者雇用のデータを読み取るとともに、多くの会社の担当者との意見交換を通じて、「今障害者雇用環境」と「各社のニーズ」に合致した障害者雇用を提案・構築してきた
	② 障害者雇用推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・実績企業の中には、それまで障害者雇用実績のない会社もあり ・各社のニーズをヒアリングし継続可能な体制を構築してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社経営経験から都市圏での障害者雇用の困難さを痛感 ・継続可能な障害者雇用を提案・実現してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・300人超の障害者雇用を実現する体制の構築を経験 ・同時に中小企業からの相談を受け、会社の現況や希望に即した体制の構築してきた
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・「不安」の多くは「知らない」から生まれる。各社の採用障害者に合わせ、各種勉強会を実施 ・ネットワークを生かし、他社事例の見学も多数実施してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用が多様化する中、特例子会社トップ在任中は精神障害や免疫障害等にも採用対象を拡げ社内勉強会等で理解促進を図った ・創業後は各社状況に合わせて勉強会等実施してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用会社の広報担当として社内外勉強会講師を務める ・テレワークなど新しい働き方も積極的に発信してきた
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	<ul style="list-style-type: none"> ・「ゼロ雇用企業」の職域開拓経験あり ・これまで経験した多くの他社事例を例示 ・同時にアンケートなども活用し各社が継続可能な業務を創出してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社トップ時代は、事務系から作業系まで300人超を雇用できる障害者職域を実現 ・独立後は各社現場の声を重視し職域開拓を実現してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用各社との交流の中、50社を超える雇用現場を体験 ・各社ニーズにあった職域を提案してきた

は実務の具体的な経験	⑤ 採用・雇用計画の策定	・職域開拓と同時にそれに適合する人物像を策定 ・テレワークなど、新たな手法・機器活用含め各社と実現してきた	・12年の障害者雇用の経験で、1000人を超える障害者（身体・知的・精神）と面接を経験 ・その経験から各社ニーズに沿った人材計画を作成してきた	・各社に適合した多様な採用・雇用計画を策定 ・複数競技のパラスリースリートの採用、マネジメント経験あり（一人は東京パラ銅メダリスト）
	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	・上記④⑤をベースに求人票にまで落とし込み ・その過程においては検討すべき人事制度などを提案・実現してきた	・4年の支援企業経験の中で、多くの会社の求人を担当。その事例も活かしながら各社に適合した採用活動を展開してきた	・「求人に向けて何が大変なのか」、自らそして各社担当者の経験を元に、各論で提案してきた
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・身体・精神・知的。障害者それぞれに活躍に必要な環境は異なり、個人差もあり。また、各社状況も異なる。それを冷静に見つめ解決策を提示してきた	・特例8年の経験では身体・精神・知的障害者を実際に雇用し活躍の場を提供してきた ・独立後は中小も含め活躍できる体制を整備してきた	・知的メンバーのマネジメント経験も長く、各個人に応じたコミュニケーション・マネジメントを自ら行ってきた
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・「雇用は永続するもの」を前提に、採用後のキャリアアップや不安解消など、企業・障害者双方が長期安定できる体制を提案・構築してきた	・前職の特例子会社は創業30年を超え、社員の高齢化など含め、数多くの課題に直面。その解決に向け多方面から取り組んできた	・障害者雇用の担当者として、多くの障害者の相談に乗ってきた。その経験を通して、障がい者が安定的に継続して働ける体制を構築してきた実績がある

※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> <p>●援助の件数 ・9社（うち1社はそれまで障害者雇用ゼロ企業）</p> <p>※弊社は事業運営責任者＝代表取締役、事業実施者＝取締役の2人の会社です。これまでの企業支援も全て2人もしくはいずれかが直接担当してきました。</p> <p>●支援業種 運輸会社・学習塾・精密光学メーカー・自動車メーカー・商社・人材派遣・人材コンサル・医療系システム・総合人材サービス</p> <p>●具体的な支援内容 ①現状ヒアリングと職域・採用ターゲットの設定②求人票に落とし込むまでの制度・求人内容設計③適切な採用方法の実施（テレワーク等も含む）④（必要に応じて）適切な人材のあっ旋⑤障害者の支援者との関係構築⑥入社後の定期面談などを通じた定着支援</p>
--