様式第３号（裏面）

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	3　　年	23　　年	7　　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	・障害者雇用に対しての理解促進のため、同業種の雇用事例紹介や従業員への障害者雇用の啓発研修・視察や視察受け入れなどを経営陣に提案。 ・企業が求める障害者雇用の目的を明確にし、その考えに沿った雇用を提案した。	経営陣に対して、同業種の雇用事例紹介や従業員への障害者雇用の啓発研修の提案、先進的な取り組みをしている企業への視察や視察受け入れの提案や実施した。経営陣の多くは、経営理念に沿って障害者雇用を進めることに賛同していた。雇用率を満たすための採用、人材確保のための採用、社会貢献のための採用など企業よってそれぞれ異なる考えに沿って、雇用の提案を実施。	・経営陣が考える障害者雇用の目的を確認し、そのスタイルに合わせた雇用計画の提案。また障害者雇用の成功事例の説明や社員への研修も併せて提案を行った。
	② 障害者雇用推進体制の構築	・雇用までのプロセスを構築するため、確認事項や採用基準、雇用後の支援について制度の紹介、解説、活用事例について支援経験あり。 ・障害者雇用には「実習」が有効な手段であることを説明し、受け入れに対して企業側が抱える不安点を解消できるよう助言。	主に採用担当者と雇用までのプロセスを構築。その過程における確認事項や採用基準、雇用後の支援について制度の紹介、解説、活用事例について支援経験あり。特に「実習」が有効な手段であることを解説し、障害者の職務遂行能力や対人面を確認する機会として提案していた。実習受入経験のない企業に対して、実習期間の責任の所在、費用面、支援者のかかわりなど、不安を一つずつ解決する伴奏型の支援を提供した。	・企業側担当者に対して、求人～採用～定着などの流れを説明し、企業に合った採用スキームを構築。 ・各支援機関との連携の必要性について説明を行った。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・現場で一緒に働く方への障害特性、本人特性、職業・対人・健康課題などについて朝礼やミーティング等で全体説明、個々の疑問に対する質疑応答を実施。	多くの支援事例経験あり。現場で一緒に働く方への障害特性、本人特性、職業・対人・健康課題などについて朝礼等で全体説明、個々の疑問に対する質疑応答を実施。時間の経過とともに障害者に対する理解より感情が上回り、次第に対象者に対する不満や現場と管理者との意見の相違が生じる事例が多く、障害者雇用継続に係る調整役の経験多数あり。	・社内での説明会や、部署内のミーティングに参加し、障害者雇用や障害特性についてなどの講義を担当。 ・現場担当者との個別面談を実施し、障害者についての理解促進に努めた。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・支援者が仕事の体験を行い、業務の創出や手順の確認を提案。 ・採用部署にて、業務内容のヒアリングを行い、障害特性にあった業務の再構築や道具の見直しなどを提案。	障害特性に応じた職務の創出・選定を行うために職場見学と分析、現場職員から業務遂行のコツや注意点、完成度、手順などについての聞き取り、私自身が仕事の体験を行う等を実施。事業所の希望に応じて、手順書作成を実施経験あり。	・職務の創出と選定に必要な情報を集めるため、職場内の見学や実際に体験したり、現場担当者への聞き取りを行い、障害特性に応じた職務の創出を行った。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・採用試験の内容や採用基準、採用計画の手順や応募方法、支援機関の関りや活用事例などについて助言。 ・会社説明会の提案や、開催に向けての準備支援を実施。 ・支援機関とのかかわりや活用事例について助言。	採用に当たり、採用試験の内容や採用基準、採用計画の手順や応募方法、支援機関の関りや活用事例などについて助言経験あり。特に「障害者が安全に担える仕事なのかの不安」や「採用にあたっては、実習や支援機関からの情報を基に採否判断する」ことについて助言経験多数。	・特別支援学校からの実習受入れや障害者面接会参加での事例などを説明。 ・職場実習の重要性を説明し、実習受入れの手順などについて助言を行った。
	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	・企業の実態に沿った細かい採用計画作成に対する助言。 ・一般の採用と活用できる制度や手順が異なる点は、採用担当者に説明を行う。 ・ハローワークやその他機関と連携し、地域や現在の雇用状況などについて情報収集を行う。	採用に当たり、どの部署のどの仕事に何名の採用など細かい採用計画についての助言を実施。実習を取り入れることでミスマッチ防止の事例や実習実施の手順や方法、関係各所への連絡調整、「指名求人」などの採用手段について助言経験あり。一般の採用と活用できる制度や手順が異なる点に採用担当の相談援助を実施。	・社内で障害者雇用についての詳細を確認し、それに合わせた求人内容の検討。 ・ハローワークや特別支援学校、関係機関から情報収集し採用活動にいかすよう助言。

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	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・障害者雇用に対して、経営陣と現場担当者の考え方に相違がある場合が多い。それに対して現場担当者へ、支援方法の伝達や企業の方針について説明や、役割分担の提案などを行う。 ・現場での支援や雇用に対する考えを代弁し、社内体制を整える経験もあり。	多くの支援事例は、現場と上司の障害者支援の相違。現場は、障害者を押し付けられたような感覚に近い感覚を持つ方も多く、支援体制や上司と現場の方々の支援の役割分担。現場の方々は、自分の仕事に加えて障害者の支援となる傾向にあるため、支援方法の伝達や雇用についての企業の考えについての補足を実施。企業規模が大きな企業であれば、経営陣や人事部など採用にだけ携わる体制であるため、現場での支援や雇用に対する考えを代弁し、社内体制を整える経験もあり。	・採用担当者と現場担当者との障害者雇用に対する考え方に相違がある場合が多いため、支援体制・役割分担についての説明や障害特性についての講義などを実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・企業が踏み込みにくい、生活面の課題や家族支援等の相談を受け、課題解決に向けての支援を実施。 ・人事異動など雇用環境の変化に応じて職務再構築を実施。	採用後に出てくる課題の多くは生活面の課題であり、企業が踏み込みにくい課題として相談を多数受けた。支援として本人や家族に課題点の改善に向けた相談支援を行い、課題解決を図った。障害特性による業務遂行能力の低下や現場指導者の異動等による人間関係の再構築など雇用管理についての助言を採用担当者や現場に対して実施経験多数。雇用側の状況や障害者の状況、雇用環境の変化に応じて職務再構築を実施。	・採用後、生活面で問題を抱える対象者が多いが、会社がどこまで関われるか…など難しい面が多い。病院受診同行も含め、仕事面だけでなく生活面での支援も多数行った。

※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
月2件以上の定期的な企業支援。
臨時的な雇用相談年2件程度。

●支援業種
小売業（スーパー、ドラッグストア、コンビニ）、製造業（酒類）、
物品製造・販売（教材）、電気工事業（インターネット）、
プラスチック製容器製造業（ピッキング、事務）、倉庫業（ピッキング）等

●具体的な支援内容
管理部門や経営陣への障害者雇用理解促進や事例紹介
雇用に向けた社内体制構築
現場職員へ障害者雇用、障害特性の説明
職務の創出・選定
採用プロセス構築
ハード面・ソフト面環境の提案
採用後の企業及び障害者に対する職場定着支援
トラブルシューティング
雇用管理
企業側からの依頼に基づく対象者の健康管理支援、家族支援