

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	25 年	21 年	10 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
経験年数等	① 経営陣の理解促進	平成10年、法人内にて単独事業として就労センターを設置。田辺市、西牟婁圏域の企業に対し、あらゆる機会をとらえて、障害者雇用についてのメリットなどを説明し、理解促進を実施。障害者雇用経験のある企業からはデメリットが課題として提起された場合は、障害者雇用の社会的役割などを丁寧に説明し、理解促進を実施。	平成14年より障害者就職のための職場開拓、ジョブコーチとして左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用に対して現場レベルでの課題のヒアリングを行い、課題の確認、改善対応を実施。また、障害者雇用に向けて各部署での業務の洗い出しを行ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社員の方々、担当者の方への障害特性研修。事例を交えて効果のあった支援などの情報提供を行ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	求人票が出ている場合には、該当（希望）している当事者の方を斡旋し、企業側の相談がある際には職場見学等により、対応できる業務の選定を行い、障害特性に応じた時間、職域の開発に動めた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	職業安定所、職業センターとの連携により、採用に至るまでの職場実習、配慮事項の確認等を行う。必要に応じて各助成金の活用（案内）と書類作成に関する補助（助言）を行ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	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	職業安定所、職業センターとの連携により、採用に至るまでの職場実習、配慮事項の確認等を実施。企業側から提供される業務に対して、勤務条件、資格要件を決定して採用者のマッチングを図ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。

⑦ 社内の支援体制等の環境整備	業務遂行のための指示命令の手法確認、担当者や同僚に対するの当事者配慮事項の再確認。課題・問題発生時の支援者側への連絡体制の構築を行ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	ジョブコーチ・就業支援ワーカーの不定期訪問。当事者のセンター立ち寄り指導。自助グループへの参加による集団形成。担当者変更時等、企業側からの連絡体制の構築を行ってきた。	本法人にて、ジョブコーチ、事業管理者として左記業務に従事。	本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。

※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"> <li>● 援助の件数 就職者82名、実習（述べ）138件、ジョブコーチ支援35件 実習時に実習内容調整、就職時（前）には雇用調整としてハローワークとの連携。 雇用時及び定着支援としてジョブコーチ支援を実施。 一定期間経過後は施設利用者の場合、職場定着支援事業を利用。</li> <li>● 支援業種 官公庁、食品製造業、清掃業、販売小売業、IT関係企業など。</li> <li>● 具体的な支援内容 障害者雇用率達成のための採用に関しては、実習前より職務の洗い出しを行い、担当者との協議を繰り返してきた。近年では人員不足の声が企業側より出ており、障害者雇用という概念より人員確保としての採用も増えているため、配慮事項の確認や就労時間調整、業務確認、障害特性の理解に関して今まで以上に担当者・同僚の方々に対応する機会が増えてきた。企業側の求める人材とのミスマッチもあり実習での終了、短期での離職などもあったが中断時のサポート、他人材の斡旋についても行ってきた。</li> </ul>
---

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		
	② 経験年数	年	18 年
	③ 障害種別の経験	<input type="checkbox"/> 身体障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input 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体的な経験	① 経営陣の理解促進		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	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		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等		本法人にてジョブコーチとして左記業務に従事。