

(別添6)

障害者雇用相談援助事業 認定事業者一覧

事業者名又は法人名称	主たる事業所の住所地	法人種別	認定年月日	事業実施地域		障害種別の限定 (※)	事業実施者の人数 (支援体制)	障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経験	利用事業主の声	参考 (事業者のHP情報又は連絡先等)
				都道府県名	市区町村名 (都道府県内で地域を限定する場合)					
株式会社ジルベルト	兵庫県神戸市須磨区北落合1丁目1番4号白川コーポレーションビル101号	障害者雇用促進法第77条第1項のみにす認定制度の認定を受けた事業主	令和6年4月1日	全都道府県		—	1人	詳細情報		(事業者HP) https://gilberto.co.jp
エフピコダックス株式会社	広島県福山市箕沖町127番地1	特例子会社かつ障害者雇用促進法第77条第1項のみにす認定制度の認定を受けた事業主	令和6年4月1日	全都道府県		—	2人	詳細情報		(事業者HP) https://www.fpco.jp/esg/societyeffort/handicap.html
株式会社トライアルベネフィット	福岡市東区多の津1-12-2	特例子会社	令和6年4月1日	全都道府県		—	1人	詳細情報		(電話番号) 092-233-1626
株式会社ボラシエア	宮崎県宮崎市瀬頭2丁目11-1	障害者雇用の一連の雇用管理に関する実務の経験を有する法人	令和6年4月1日	全都道府県		—	1人	詳細情報		(電話番号) 0985-89-0288

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	8 年	7 年	7 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体的な経験	① 経営陣の理解促進	代表取締役自ら「障害者雇用指針」を整備し、「採用及び配置、教育訓練の実施、処遇、安全・健康の確保、職場定着の推進、障害及び障害者についての職場全体での理解促進、障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供などを定めている」	就労継続支援A型事業所の管理者兼サービス管理責任者として利用者の一般就労先の経営陣に対して、障害者を雇用するための理解促進のための説明を行っている。 また、施設外就労先（開与先企業）に障害者雇用を進めることの重要性やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図っている。	就労継続支援A型事業所の職業指導員、就労継続支援B型事業所の管理者及びサービス管理責任者として、また代表取締役として利用者の一般就労先の経営陣に対して、障害者を雇用するための理解促進のための説明を行っている。 また、施設外就労先（開与先企業）に障害者雇用を進めることの重要性やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図っている。
	② 障害者雇用推進体制の構築	弊社は就労継続支援サービスを障害者に提供しているが、職員への登用制度を就業規則及び理念手帳（ジルベルト手帳）にて明記しており、役員会にて毎年1名以上障害者を雇用するよう推進している	令和4年1月1日より弊社株式会社ジルベルトの担当者（ジョブコーチ）として任命を受け、障害を抱える支援員（正社員）の指導に当たっている。	弊社は就労継続支援サービスを障害者に提供しているが、職員への登用制度を就業規則及び理念手帳（ジルベルト手帳）にて明記しており、役員会にて毎年1名以上障害者を雇用するよう推進している（代表取締役として実務を行っている）。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	毎年度、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。	毎年度、取締役として、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。	毎年度、ジルベルト手帳にて、障害者雇用の取り組みについて説明している。また新入社員の採用時及び4半期ごとの面談の際にもその内容について個別に再度説明している。（代表取締役として実務を行っている）
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	過去に採用した障害者自身が中心になって、各自の特性にあったマニュアルを個別に作成し環境整備に努めている。また、正社員になるまでに就労継続支援A型利用者として雇用しており、職員や利用者との関係性を構築するための期間及び生産活動に慣れるための期間を設けている。	弊社での業務としては、生産活動を通じて障害者（利用者）の就労能力の向上を図ることであるが、その生産活動について支援をする障害者（正社員）の特性にあったものにするよう選定している。	過去に採用した障害者自身が中心になって、各自の特性にあったマニュアルを個別に作成し環境整備に努めている。また、正社員になるまでに就労継続支援A型利用者として雇用しており、職員や利用者との関係性を構築するための期間及び生産活動に慣れるための期間を設けている。（代表取締役として実務を行っている）
	⑤ 採用・雇用計画の策定	毎年度、ジルベルト手帳にて、当社が一緒に働きたい人材のペルソナ設定を公開している。 ジルベルト手帳には、今後の事業計画を記載し事業所数の出店計画に応じた採用・雇用計画を策定している。	採用及び雇用計画においては、代表取締役とともに役員会にて協議し決定している。（取締役として参加）	毎年度、ジルベルト手帳にて、当社が一緒に働きたい人材のペルソナ設定を公開している。 ジルベルト手帳には、今後の事業計画を記載し事業所数の出店計画に応じた採用・雇用計画を策定している。（代表取締役として実務を行っている）
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	弊社の就労継続支援サービスを利用する障害者（利用者）全員に障害者雇用方針、雇用のための要件等を周知している。また、正社員登用への希望についても4半期ごとに確認している。	障害者雇用を進めたい企業に対して、障害者雇用の際に利用可能な助成金や制度、募集媒体などについて紹介するなど助言を行っている。	弊社の就労継続支援サービスを利用する障害者（利用者）全員に障害者雇用方針、雇用のための要件等を周知している。また、正社員登用への希望についても4半期ごとに確認している。（代表取締役として実務を行っている）
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	正社員には積極的にジョブコーチ養成研修を受講させ（現在3名）、支援体制の整備を進めている。また長時間勤務が困難な障害者のために短時間正社員制度を設けている。その他、休憩時間や休日等についても本人の特性などを考慮して、弾力的に取得できるように努めている。	ジョブコーチとして、障害者（正社員）が働きやすい環境の整備に努めている。 原則として、社内の周知事項・決定事項をテキスト（チャットワーク）で行い、必要に応じて補足説明するなどしている。	正社員には積極的にジョブコーチ養成研修を受講させ（現在3名）、支援体制の整備を進めている。また長時間勤務が困難な障害者のために短時間正社員制度を設けている。その他、休憩時間や休日等についても本人の特性などを考慮して、弾力的に取得できるように努めている。（代表取締役として実務を行っている）
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害者虐待防止研修及びハラスメント防止研修を年1回実施している。課題が発生した場合は、法人としての対応窓口（担当者）を明確にし、虐待防止委員会での対応することとしている。 また、日報や個別チャットによる双方向のやり取りを担当者と障害者職員が行って働きやすい労働環境の整備と職場定着に努めている。	4半期に1度定期面談を行っている。 また目標管理制度により、本人が解決すべき課題などを文書化し、成長を促し、職場定着できるように努めている。	障害者虐待防止研修及びハラスメント防止研修を年1回実施している。課題が発生した場合は、法人としての対応窓口（担当者）を明確にし、虐待防止委員会での対応することとしている。 また、日報や個別チャットによる双方向のやり取りを担当者と障害者職員が行って働きやすい労働環境の整備と職場定着に努めている。（代表取締役として実務を行っている）

※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。

【過去3年間における実績】

- 援助の件数

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	20 年	11 年	5 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体的な経験	① 経営陣の理解促進	各種社内セミナーを実施及び公的機関からの講師依頼にも対応	経営陣とのディスカッション及びセミナーを実施。公的機関など外部からの講師依頼にも対応	経営陣とのディスカッション経験あり
	② 障害者雇用推進体制の構築	障がい者雇用のリーディングカンパニーとしてのノウハウを提供	障がい者雇用責任者として障害者の雇用管理及び現場管理に従事。自社のノウハウを基に企業、自治体などヘッドバイスを行う	グループ内の雇用率集計、分析を行い、組織としての雇用推進体制の見直しを行い、ノウハウを取引先へ提供
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	経営陣から新入社員までの社内セミナーを実施（支援者向けセミナー含む）	自社の障がい者雇用の方針を基に、企業や自治体などで経営陣から新入社員まですべての方向けのセミナー講師経験あり	グループ内の管理部門向けプレゼン経験あり 支援者、障がい者とのディスカッションに参加
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	特例子会社及び就労継続支援A型事業所を立ち上げ、安定雇用を継続	障がい者雇用責任者として障害者の雇用管理及び現場管理に従事。経験を活かし、取引先へ展開経験あり	グループ内における職務の創出及び選定等の経験あり
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社（38年）及び就労継続支援A型事業所（17年）の採用・雇用管理。自社のノウハウを提供	自社のノウハウ提供のみならず、自治体と企業を繋ぎ障がい者雇用を生むプロジェクトも複数手掛ける	グループ内の採用面談に対応。取引先の採用・雇用計画にアドバイス経験あり
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	自社の求人・採用ノウハウを提供	ハローワーク、支援学校、就労継続支援事業所、障がい者就業・生活支援センターなどと密に情報交換を行い、53事業所770名の障がい者雇用を創出	自社の求人・採用ノウハウを基に取引先の募集や採用活動にアドバイス経験あり
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	自社の支援体制を構築したノウハウを提供	自社の支援体制を基に、取引先にあった形を提案。必要な支援体制をアドバイス。農福連携事業の立ち上げにも関わり、有識者に選定される。	支援体制のアドバイス及び、取引先支援者の研修受け入れに対応
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障がい者雇用に関する業務は各社自立自走に向けてサポートするが、相談援助は永久継続が原則。	障がい者雇用をサポートしている企業を集め、研修を行い、自社やサポート企業の課題や経験を共有する場を提供	障がい者雇用をサポートしている企業を集めた研修会の事務局、とりまとめ担当及び各社に合った体制作りのアドバイスを行う

※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

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	年	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
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		経営陣とのディスカッション、取引先へのアドバイス経験あり
	②障害者雇用推進体制の構築		自社の雇用推進体制を基に連携する福祉事業所の開設、運営に携わる
	③社内での障害者雇用の理解促進		グループ内、取引先へのブレゼン経験あり 支援者、障がい者とのディスカッションに参加
	④当該事業所内における職務の創出・選定		自社が連携する福祉事業所における職務の創出及び選定等の経験あり
	⑤採用・雇用計画の策定		グループ内の採用面談を対応。取引先の採用説明会に参加。雇用計画にアドバイス経験あり
	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		支援学校と密に情報交換を行い、自社の求人・採用ノウハウを基に取引先の募集や採用活動をサポート
	⑦社内の支援体制等の環境整備		担当者の研修受け入れ、見学案内などを担当
	⑧採用後の雇用管理や職場定着等		障がい者雇用をサポートしている企業を集めた研修会の事務局、セミナーを担当

※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</p> <p>●支援業種</p> <p>●具体的な支援内容</p>
--

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	17 年	7.5 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	障害者雇用率の達成にとどまらず、組織として経営戦略としての障害者雇用を実施。	法人として左記の状態を維持できるよう経営陣に向け提言	同左
	② 障害者雇用推進体制の構築	課題整理・分析し、推進体制を構築しながら特例子会社の設立及び就労継続支援A型事業所を開所。	同左	前職でテレワークでの採用を目標とした課題抽出と社内の受け入れ体制を構築。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害があるなしにかかわらず、共に理解しながら働く環境を整え、本社事務作業での派遣社員から障害者雇用へシフト。	同左及び店舗への社内メールによる意識啓発を実施。	前職で障害者雇用担当として、グループ会社を含めた障害に関する理解促進を実施(社内研修など)。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	「誰かがやってくれると助かる仕事」「派遣社員を使っていた仕事」「外注していた仕事」を把握・分析し、職務を創出することでの内製化を図った。	障害者雇用責任者として多くの障害者の業務の切り出しを行う。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害がある従業員の職務創出を実施。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	特例子会社としての障害者の雇用創出を行うための事業拡大に伴い、採用準備から受入れまでの採用計画を策定。	同左	前職で障害者雇用担当として、会社の年間利益計画および方針作成時に障害者の採用計画を策定を担当。
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	業務内容から勤務条件等を決定し、福岡県内の大学や全国の特別支援学校への就労案内。	ハローワークや就労移行事業所に向けた求人案内。	前職で障害者雇用担当として、雇用する障害者の想定職務に応じた求人票の作成とハローワークへの掲載依頼および支援機関への紹介依頼を実施。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮を念頭に支援体制の構築	同左及び企業に対し、研修の実施やアドバイスを実施。	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、障害者雇用に伴う職場環境の整備や支援体制の整備を実施。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	定期面談と障害者雇用の部署の責任者との意見交換、関連機関との連携。	本社内の障害者の方への定期面談	前職で企業在籍型ジョブコーチとして、約7年半、企業での障害がある従業員の職場適応のための支援を実施。

※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"> ●援助の件数 ●支援業種 ●具体的な支援内容

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	7.5 年	7.5 年	17 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体的な経験	① 経営陣の理解促進	・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化	・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化	・外資系企業における日本支社役員への障がい者雇用への理解促進（商社） ・経営層への障がい者雇用の意義・目的の理解促進 ・障がい者雇用における目指すべきビジョンの明確化 ・新規事業の提案
	② 障害者雇用推進体制の構築	・特例子会社設立支援 ・障がい者雇用推進専用窓口の設置 ・公的機関における障がい者に対する理解、障がい者の就労機会の拡充のために必要な環境整備を図るための包括連携	・特例子会社設立支援 ・障がい者雇用推進専用窓口の設置 ・公的機関における障がい者に対する理解、障がい者の就労機会の拡充のために必要な環境整備を図るための包括連携	・特例子会社設立支援 ・組織設計アドバイス ・国内外食事業会社における委託訓練の実施を主要店舗（東京、大阪）で立案、実施（開店準備、清掃、付け出し料理、盛り付け等）
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	・社員への理解促進のための研修（障がい種類毎の理解促進、対応事例等） ・雇用される障がい者が関わる部署に対して障がい者雇用についての注意点説明	・社員への理解促進のための研修（障がい種類毎の理解促進、対応事例等） ・雇用される障がい者が関わる部署に対して障がい者雇用についての注意点説明	・社員への理解促進のための研修
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	・業務内容の整理 ・他社事例による理解促進 ・業務の切り出し方のポイント説明 ・業務の切り出し	・業務内容の整理 ・他社事例による理解促進 ・業務の切り出し方のポイント説明 ・業務の切り出し	・在宅勤務の業務切り出し（商社） ・農業分野の立ち上げ（建設業） ・業務の切り出し
	⑤ 採用・雇用計画の策定	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言	・採用計画の立案 ・求人票作成の助言 ・選考時の注意点助言
	⑥ 求人への申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動	・会社説明会の実施に向けた準備、調整、集客等 ・個別の求人案内活動 ・企業と当事者の仕事マッチングサイトの企画、立ち上げ、運営 ・当事者への就職アドバイス
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修	・支援社員向けの事前研修 ・社員向けの事前研修
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	・支援社員への支援に関する相談対応、定期面談 ・当事者への職場定着面談	・支援社員への支援に関する相談対応、定期面談 ・当事者への職場定着面談	・支援社員への経営的視点の視座を養う面談実施

※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
10件

●支援業種

- ・情報サービス業
- ・飲食サービス業
- ・医療業
- ・生活関連サービス業
- ・建設業
- ・公務

●具体的な支援内容

「身体障がい者」「知的障がい者」「精神障がい者」の方々に対して、下記のような雇用管理を実施しました。

- ・特例子会社設立支援：雇用に関する理解促進、立地選定、法務関係の整備、申請手続きの補助
- ・採用支援：採用計画立案、業務の切り出し、支援員等の体制構築、面接時の注意点アドバイス、入社前の支援員・社員向け研修、採用イベントの企画立案・運営・集客、支援学校への案内
- ・定着支援：入社後の当事者への定着支援（相談対応・アドバイス）、支援員への相談対応・アドバイス、支援社員・当事者向け研修 等