

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	18 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
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、人事担当者に向けて障害者雇用に関する理解普及啓発研修を50回以上、その他個別での説明会も多数実施しており、当該企業の経営戦略に即した形で障害者雇用を提案を実施してきた実績がある。	企業、国、地方自治体への障害者雇用に関する理解普及啓発研修会、ジョブコーチ研修等を30回以上、講演。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	地域の企業に対して雇用推進体制のアドバイスを50社以上に対して実施。また、障害者雇用のネットワーク作りや事業所見学会などを実施してきた経験あり。	地域の未達成企業への障害者雇用のネットワークの推進や、相談などに対応(20件以上)。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	社内向けの障害者雇用勉強会を50社以上実施。また、現場のキーパーソンにも個別に支援を行う。	採用企業への社内研修会の開催と講師として対応。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	実際職場訪問を行っての職務の切り出しのアドバイス等を50社以上に対して実施。またジョブコーチ支援において支援者が業務を経験することによって、さらに企業とご本人のマッチング深める切り出しを行った。	業務の切り出しに向けた説明会の開催、及びアンケートの実施に向けた事業所への助言を複数回実施。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	採用・雇用計画の策定のアドバイスを50社以上に対して実施。また、ハローワークとも連携した計画策定の提案を行った。	雇用に向けた、職業リハビリテーションに基づいた採用プロセスの策定の支援について20社以上に助言提案。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	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	採用前実習の助言や各種助成金の説明等を50社以上に対して実施。また、ハローワークとも連携した準備の助言を行った。	採用前実習に向けた助言や、特定求職者開発者助成金やトライアル雇用の説明、ハローワークへの連絡調整の実施。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	職場環境の調整、キーパーソン設定など具体的なアドバイスを50社以上に実施。また障害者雇用相談員の説明や個別特性に応じた整備を行った。	職場定着に向けて、採用部署、関係部署に向けた雇用窓口の必要性と障害者雇用相談員の説明を実施。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。

<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>採用後の定着支援について、ジョブコーチ支援や就労移行支援事業所でのフォローアップ、障害者就業・生活支援センターでの定着支援など通じて、ナチュラルサポートへの移行を支援した。</p>	<p>雇用管理に向けた体制や定期面談等の定着支援への助言や書式の提案を実施。また障害者就業・生活支援センター責任者として左記の業務に従事。</p>	<p>採用後支援頻度が必要な方についてはジョブコーチ支援、就労移行のフォローアップ後に定期的な関わりで就労継続が可能な方については就労定着支援を合わせて実施。定期面談や企業担当者への伝え方の助言、生活面の共有などを行う。また、就労移行支援事業所・定着支援事業所の実施者として左記の業務に従事。</p>
-------------------------	---	---	--

※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> <p>●援助の件数</p> <p>①中小企業応援連携事業による企業訪問数：R3-159件、R4-152件、R5-212件</p> <p>②障害者就業・生活支援センター事業による企業支援数(対面・メール・電話等)</p> <p>企業相談：R3-1,828件、R4-2,348件、R5-1,823件</p> <p>就職件数：R3-45件、R4-52件、R5-53件</p> <p>●支援業種</p> <p>食料品製造業、業務用機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具、電子部品・デバイス・電子回路製造業、その他製造業、情報通信業、運輸業、卸売業、小売業、金融業、保険業、飲食サービス業、教育・医療・福祉業、サービス業</p> <p>●具体的な支援内容</p> <p>①経営層、人事担当者、現場担当者に障害者雇用について勉強会等の実施。 具体的には、障害者雇用の現状、雇用率、障害者雇用のメリット、業務の切り出し方、本人に対する具体的な配慮事項、日報や定期的な面談をセッティングすることによる本人の不調のサインを見つける仕組みの構築等を支援します。</p> <p>②職場見学、業務の切り出し支援 職場見学の流れの説明、現場を共に周り、切り出せる業務の選定を支援します。</p> <p>③人事担当者、現場担当者と希望する人材の明確化、採用スケジュールについての支援 希望の人材を明確化することによって、職場環境や支援体制をスムーズに構築できるよう支援を行います。</p> <p>④一般的な知的障害者・精神障害者等の配慮事項や体験実習者の障害特性に合わせた配慮事項の説明 障害によって配慮事項も異なるため、障害別の配慮事項、注意点などをお伝えします。</p> <p>⑤企業見学会、体験実習のコーディネートと日報・評価表のフォーマットの配布 体験実習の流れを説明し、実習中に注意するポイントをまとめた評価表のフォーマットなどを提供し、その企業によってカスタマイズを支援します。</p> <p>⑥実習中の当事者との指示やコミュニケーションの支援 障害特性によって、視覚優位や聴覚優位など異なるため、当該障害者に合った指示の仕方や方法などを支援します。</p> <p>⑦採用条件についての支援 最初から長い勤務時間の場合、ハードルが高いと感じてしまう障害者の方もいらっしゃるため、できるだけハードルを低くした求人をご提案します。</p> <p>⑧定期的な企業訪問および当事者との面談等での情報共有による定着支援 採用しても定着しなければ本末転倒のため、定着のための体制を以下に整えるのかのご提案を行います。</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

	事業実施者の経験	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	6 年	8 年	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	<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・人事担当者に向けて一般的な各障害の特性の説明と、個別具体的な説明を10件以上行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	採用者の障害特性について説明し、精神障害、知的障害、発達障害について大卒の勉強会を行う。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	企業側への通所施設への見学のご提案、同業種の障害者雇用の成功事例などを伝える。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	直属の上司に障害者雇用のリーダー的役割の配置の必要性を伝える。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	現場教育担当者向けに勉強会を実施しました(10件以上)。また、場合によっては現場の方の通所見学を提案。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	発達障害者の特性について勉強会の機会を得たい要望があったためへ発達障害者支援センターなどの社会資源利用を提案。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	現場担当者とともに、現場を回り仕事の切り出しと、場合によっては支援者が職務を体験し、職務分析を行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	発達障害の特長を伝え、特性に合わせた業務指導の方法を助言。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業見学・採用前体験実習・ハローワークへの求人票提出など、TO DOリストを洗い出し、スケジュールの助言を行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	職場見学会、業務説明会、体験実習の機会が得られるような計画で採用活動を助言。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	
	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	勤務日数や就業時間など就労条件について障害者が望む条件と会社側が望む条件との妥協点を見出す助言を行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	トライアル雇用の説明や他の各種制度の説明を行う。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。	

<p>⑦ 社内の支援体制等の環境整備</p>	<p>指示者の固定化（1-2名）、物理的な環境調整（衝立・音・匂いなど）の助言を行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。</p>	<p>障害者雇用のリーダー的役割の方の配置を勧め、環境的な整備にはグループで作業できる場所の確保を提案。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。</p>	
<p>⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等</p>	<p>定期的な教育担当者・人事担当者との振り返りの設定。支援機関との役割分担の助言を行う。また、障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。</p>	<p>定期的な支援機関の定着支援面談ができることと、その共有の場を設けられるよう提案。また、前職の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター職員として左記の業務に従事。</p>	