

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	事業運営責任者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	11 年	11 年	11 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	① 経営陣の理解促進	これまで延べ50法人以上の企業、福祉法人に対して支援を実施。障害者雇用が職場環境、組織風土の変革につながるという考えのもと、経営陣が障害者雇用の意義と、求められる責任の双方を深く理解し、自社の経営方針に反映できるように助言ならびに情報提供を実施。 その他、 ・ 障害者雇用に関する各種セミナーの企画 ・ 先進的な実践をおこなう企業見学のアレンジを実施。	本法人の代表理事・事業責任者として左記の業務に従事。最新の組織論、心理学の知見と実践知を結びつけた助言を実施。	本法人の事業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	企業毎の課題を分析し、担当者の役割と求められるアクションの明確化と、属人化・負担の集中を防ぐために、地域支援機関を含む、包括的な支援・雇用推進体制の構築について支援を実施。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業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	現場の社員向けに、障害者雇用の意義、雇用方針、合理的配慮のポイントについてのコミュニケーション戦略について助言を実施。また、講師としてグループワークやワークショップ形式の双方向的な研修を企画・運営。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業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	職場環境・業務分析を行い、障害者がその能力を活かせる職務の選定または創出を支援。過去の成功事例や他社の取り組みを参考に、業務プロセスや組織体制を見直し、特に「本来業務に直結する職務」に焦点を当て、継続的な活躍を可能とする環境の構築を支援。また、切り出しができない場合に、組織の状況に合った事業を提案するとともに、運営までをフルサポート 例) 2022年：厚生労働省「除外率設定業種企業における障害者雇用モデルの構築事業」を受託し、3法人にコンサルティング（伴走型支援）を実施。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業責任者として左記の業務に従事。

又は実務の具体的な経験	⑤ 採用・雇用計画の策定	必要なスキル・経験・人物像を整理し、採用戦略を企業と共に策定。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業責任者として左記の業務に従事。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	募集要件の作成から労働条件の設定、募集方法の選定まで、採用活動に必要な準備についての包括的な支援を実施。採用面接では、応募者の障害特性を適切に評価するためのチェックポイントを提供し、面接への同席を通じて面接官へのフィードバックをおこなうことで公平かつ効果的な採用プロセスを実現できるようサポート。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業責任者として左記の業務に従事。ハローワーク、地域の就労支援機関と連携・調整をおこない、採用候補者の母集団形成から採用選考中のフォローアップまでをおこなう。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	施設や設備のバリアフリー化、アクセシビリティの担保などのハード面から、地域の支援機関との連携を含む支援体制の構築等のソフト面にわたって、雇用方針と障害の特性に応じた環境整備の支援を実施。企業内に在籍する支援者の向けの教育研修の企画・実施もおこなう。 例) 2018年：（独）福祉医療機構による助成「障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業」採択。延べ約150人の企業、就労支援事業所等の関係者に研修を実施。（終了後、優良事例として認定）	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業責任者として左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後の課題発生の予防ならびに解決の体制づくりについて提案。また、中長期的な活躍・キャリアアップを見据えた業務範囲や役割の拡大を可能とする仕組みづくりについて助言を実施。 加えて、雇用された障害のある社員とその上長に対して、面談を通じた定着支援を実施。	本法人の代表理事・運営責任者として左記の業務に従事。	本法人の事業責任者として左記の業務に従事。

※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。

【過去3年間における実績】 ●援助の件数 延べ30件 （その内、1年以上継続して支援を実施した支援先：13社） ●支援業種 下記業種を中心に、幅広い業種の企業に対して支援を実施しました。 ・情報サービス業 ・金融業 ・医療、福祉業 ・道路旅客運送業 ・建設業 ・経営コンサルタント業 ●具体的な支援内容
--

雇用率の達成にとどまらず、企業全体の成長や社会的意義を見据え、「働きがいのあるポジティブな障害者雇用の実現」を目指して支援を行いました。支援先の企業は、業種や規模が多様で、初めて障害者を雇用する企業から、すでに多くの障害者を雇用している企業までさまざまです。

支援の第一歩として、先駆的な事例を共有し、各企業にとっての「目指すべき雇用」のイメージをすり合わせます。その後、企業の課題を洗い出した上で、課題に合わせてカスタマイズして支援を実施します。具体的には、雇用方針の策定、業務の選定と設計、または障害者が活躍できる新たな雇用枠組みの提案、採用プロセスの整備、現場の従業員や管理者に向けた理解促進のための研修プログラムの企画、定着支援体制の整備等が含まれます。

支援期間は数ヶ月から数年にわたることも多く、中長期的に伴走しながら支援を実施することで、職場環境全体に良い影響を与える障害者雇用の実現を目指してきました。

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	
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	9 年	9 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	☐ 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	経営層に対する障害者雇用に関する理解促進を目的としたセミナーの企画をおこない、講師を務める。	経営層を対象とした障害者雇用に関するセミナーの企画・運営をおこなう。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用推進の担当者への助言支援を実施。また、実務担当者が相互に情報共有と相談をおこなうことができる協議会を設立し、交流を促進する。	障害者雇用推進の担当者に対して、雇用戦略・社内の体制についての助言支援を実施。	
	③ 社内での障害者雇 ²⁺ 用の理解促進	人事部、従業員、管理職等、階層・部署別の研修を企画し、講師を務める。企業内実習／インターンシップの導入支援をおこない、受け入れ側の従業員が障がい者についての理解を深める。	従業員向けに障害者雇用の意義・目的を伝える研修を企画・運営に携わる。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	業務切り出しのポイント（超過勤務が見られる業務／アウトソース業務／緊急度の低い業務）に基づき、企業毎の状況・ニーズに基づいて創出支援を実施。	職場環境・業務分析を行い、職務の設計について助言支援をおこなう。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	企業の状況、雇用方針と想定業務を勘案し、雇用計画について助言をおこなう。	採用計画・雇用計画に対する助言支援を実施。	
	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	採用の具体的手法やプロセス、面接時のポイント等について助言をおこなう。	採用を希望する企業に対して、関係機関との連絡調整の支援、面接時のポイント等についてのアドバイスを実施。	

⑦ 社内の支援体制等の環境整備	メンタルヘルス対策までを含む、従業員の支援体制構築に関する助言を実施。	企業から委託を受け、社内の定着支援体制の企画提案をおこなう。	
⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	複数の企業から委託を受け、障害のある社員に対して定期的な面談をベースとした定着支援を実施。	企業内ソーシャルワーカーとして、障害のある社員に対して定期的な面談をベースとした定着支援を実施。	