

## 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	10 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	
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	親会社の役員を対象とした懇談機会、当社の活動報告をはじめ、人権啓発委員会での発表・報告、新任課長研修での障害者雇用について講演を実施。他社経営層への研修実施や特例子会社設立に関する助言、大学等での障害者雇用に関する講義・研修も実施。	2000年に人事部職員課長として就業規則改訂や年金制度改革を実施。この一環で当時としては早期のメンタルヘルス相談機能を全社に向けて展開。2015年に当社（特例子会社）設立準備に取り組み、設立後は親会社の役員を対象とした懇談機会、当社の活動報告をはじめ、人権啓発委員会での発表・報告、新任課長研修での障害者雇用を講師として講演。当社の事業活動として障害者雇用・特例子会社経営に関する毎年実施する調査の結果をもとに、企業等に対する障がい者雇用の重要性と進め方について講演・執筆と推進を図る。	2023年以降、本社からの出向にて特例子会社の経営を司っている。当社経営陣には日常の業務を通じた理解浸透を図っているほか、本社経営陣においても社会的責任の全うという認識の下、一体で臨む体制が取れている。
	② 障害者雇用推進体制の構築	他社への研修実施、特例子会社設立に関する助言を実施。大学等での講義・研修や、特例子会社管理職向け研修、現場指導員向け研修を実施。また、障害者雇用促進に関する中小企業向けのコンサルティング（採用～定着まで）も過去2件実施。	2015年までは親会社のコンサルタントとして、約30年の実績。主な領域はグループガバナンス、事業戦略、BPR、子会社設計、マーケティング、経営管理、海外事業展開をはじめ、多数のコンサルプロジェクトを手掛ける。特例子会社設立時も親会社の本社機構の主要部署の関係者を束ねてリーダーとして運営、当社の特例子会社ならではの組織・業務を設計。	雇用と職域を両輪とし、その両者を拡大しつつバランスを取る施策を進めている。雇用面では必要数を上回る採用を継続し、入社後の定着に向けて職域の開拓・拡大も並行して推進している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	全社に向けて業務・活動内容を報告する「活動報告会」を年2回開催、新任課長研修での周知、社内イントラネットへの当社障害者社員の活躍状況の記事投稿、親会社の有志によるシンポジウムの開催や障害者理解のための研修企画を実施。親会社と一体となる価値共創活動や地域貢献（オフィス周辺のゴミ拾い）、DE&I研修運営支援を過去4回実施。	設立以来、当社の主力事業である日本の上場企業と特例子会社の障害者雇用に関する定点調査をリーダーとして実施。障害者雇用を推進する各種団体での講演を多数実施。社内では、全社に向けた「活動報告会」を年2回開催（東京、横浜中心）、新任課長研修での周知、社内イントラネットへの当社社員の活躍状況の記事投稿、親会社の有志によるシンポジウムの開催や障害者理解のための研修企画を実施。	グループ内の有志を招集し、全社大のフォーラムや幹部候補生向けのDE&I研修を企画、実施している。また前職の広報スキルを活用しこれらの活動の社内向け情報発信も行っている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	職務についてのフィールドサーベイ・設計、業務の受け入れ先（親会社）と共同で業務開発を実施。また、新たな職域開拓に向けて外部のリサーチを定期的に実施。外部については、特例子会社の設立に関するアドバイス、NPO法人から障害者の管理と戦力化に向けたコンサルティングサービスを受託。	約30年のコンサルティングノウハウを活用して、受入のための実習設計、対象者の確保、職務についてのフィールドサーベイ・設計、業務の受け入れ先と共同で業務開発を実施。また、新たな職域開拓に向けて外部のリサーチを定期的に実施。外部については、特例子会社の設立に関するアドバイス、NPO法人から障害者の管理と戦力化に向けたコンサルティングサービスを受託。	障害者が従事しうる職務（当社では職域と呼称）は、従来の切り出しを継続しつつ、精神・発達の方でも能力を発揮できる本社の本業への組込みを実施している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	親会社人事部とは採用方針会議を開催、法定雇用率も参考に必要採用人数を設定するとともに、職域開拓の速度と調整しながら、特例子会社としての採用・雇用計画を策定。雇用の際には、昨今の障害特性の就業ニーズを踏まえながら就労移行支援事業所や大学、国立の職業リハビリセンターなど採用チャネルを開拓している。また、就労前の職場実習を構造化して実施。その他、他社に向けた障害者雇用促進に関するコンサルティングを2件実施。	当社の設立時における採用・雇用計画を策定。親会社人事部とは採用方針会議を開催、その後は調整のうえ、必要採用人数を設定するとともに、職域開拓の速度と調整しながら、雇用計画を策定。雇用の際には、昨今の障害特性の就業ニーズを踏まえながら採用チャネルを開拓。一方で、DXなどの業務の改廃を見極めて業務のバージョンアップなどにも着手して、活躍の場を開拓。	4月の特別支援学校からの知的の大量採用は継続しつつ、知的キャリア、精神・発達の経年採用へのシフトを計画的に進めている。今後の採用計画についても2030年までは立案済みである。
	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	採用チャネルの拡充に向けた支援機関、学校、ハローワーク等への訪問。支援機関、学校等からの見学、職場実習の受け入れ、実習時の評価内容の設定。労働条件の設定、面接での確認事項整備。また、親会社側の受け入れ体制を整備。	採用チャネルの拡充に向けた支援機関、学校、ハローワーク等への訪問。支援機関、学校等からの見学、職場実習の受け入れ、実習時の評価内容の設定。労働条件の設定や面接での確認事項整備。また、親会社側の受け入れ体制を整備。	採用の専門チームを立ち上げ、就労支援機関やハローワークといった外部機関との連携、実習などを通じた選定プロセスの構築など、組織的な対応を可能としている。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	障害者支援体制として、指導員を配置。各指導員には相談員資格の取得やジョブコーチ研修を推奨。併せて、外部より、精神保健福祉士、社会福祉士、保健師などを採用し、業務・体調面を含めた支援体制を構築している。組織的には人的資源管理の部署（HRM部）を設置して外部支援機関、医療機関との連携を推進。内部では定着支援会議を開催して本人を支援すると同時に、会社全体での方針を明確にするために経営会議で対応する体制を整備している。そのほかシステムツールを活用して支援体制を整備。	当社における障害者支援体制として、指導員を配置。各指導員は相談員資格を取得させ、一定の経験期間を経た後にジョブコーチ研修を推奨。合わせて、外部より、精神保健福祉士、社会福祉士、保健師などを採用。組織的には人材関連の部署（HRM部）を設置して外部支援機関、医療機関との連携を推進。内部では総合支援会議を開催して本人を支援すると同時に、会社全体での方針を明確にするために経営会議で対応する体制を整備。	採用後については、定着の専門チームを設置しているほか、日常の業務を支援する事業部所属指導員をおいて対応している。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	入社後は新人研修やOJTを実施。就労支援機関と連携を図り、安定就労のため定期的に合理的配慮事項の確認、定着支援会議を開催。公的機関の専門員などによる、指導員向け雇用管理に関する外部研修を実施。支援機関とチーム支援による意欲の向上に向けた取り組みを実施。	親会社での管理職時代に、部下のメンタル対応に従事。当社の行動規範であるCREDOを作成し、毎週（月金）に朝礼にて唱和。採用した後の定着支援、その後のキャリアに関する展開を整備。外部に対しては、精神障害者のための就労定着支援システムの社内活用と支援に関する調査研究を実施、システム利用者を対象とした更なる利用促進の方策についてプレゼンテーションを実施。	上述のとおり、定着チームを核として日常的なケアを実現しつつ、業務外のケアも意識した外部機関や学校、家族等との連携の場も設けている。

※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。

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	10 年	8 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	金融系企業の人事部にて、新たな企業成長戦略としての人材獲得のため知的、精神障害のある方を雇用することを提案し実施。また、企業としての社会的義務や使命を果たすことを目的に特例子会社を設立。その後、当社にて精神・発達障害のある方の雇用推進を働きかけ、新たな採用・雇用の在り方を構築理解に尽力。企業理念に基づく人財活用の必要性に訴求した。	前所属法人の障害者雇用支援サービス（未達企業の雇入計画サポート、中小企業経営者への精神障がい者理解の促進）。当社における定着支援担当として業務に従事。事実、事例を通じて課題解決
	② 障害者雇用推進体制の構築	金融系企業の人事部にて、障害者雇用の採用、業務指導、定着支援実施者として業務に従事。多様性を活かす部署として女性や外国籍、障害のある方誰もが力の発揮ができる体制を構築。当社においては定着支援担当として、チーム支援体制を構築。	前所属法人の障害者雇用支援サービス（新任管理者および担当者への障がい者雇用及び雇用管理ノウハウ提供）。当社において合理的配慮の一元管理、社外支援体制の構築。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	研修やイベント参加促進を行った。また、外部のジョブコーチを入れて、助言をいただきながら社内での理解を促進した。	前所属法人の障害者雇用支援サービス（管理者および業務担当者との情報連携、アドバイス）。当社において社内支援会議、情報共有ツールの導入。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	グループ会社に対して、各部署へのヒアリングや業務アンケートを行う等により状況を把握分析した上で、業務設計・職域開拓の支援を実施した実績あり。令和5年から、大学院にて職業リハビリテーションカウンセリングを習得し、社外の障害者雇用に関する講演、コンサルティングを実施し、職域開拓、障害者の新規雇用、定着のための支援について講話や助言を行い、この取り組み結果を社内にも還元していった。	休職者の復職支援（定型及び模擬作業の切り出し）。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	金融系特例子会社、当社にて、グループ方針に基づき採用・雇用計画を策定する業務に従事。	前所属法人の障害者採用支援サービス（面談・見極めサポート）。当社の年間計画（事業計画）に基づく活動（採用～配属）。
	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	採用準備、受入れ準備までの現場支援を実施。会社の方針と現場の業務内容から、勤務条件、人材要件を決定し、採用チャネルの選定。	前所属法人の障害採用支援サービス（就労支援及び訓練施設への情報提供、一次面接サポート）。当社の年間計画（事業計画）に基づく活動（採用～配属）。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	システムを活用し遠隔や多職種が連携可能となる体制、環境を整備。当事者だけではなく支援者支援を行った。	前所属法人の障害者定着支援サービス（業務担当者の選任及び合理的配慮調整）。当社において社内支援会議、情報共有ツールの導入。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	研修期間を通して、勤怠安定や社会人スキルを習得する仕組みを構築、その間、アセスメント実施し、受け入れ部署へ共有することで、雇用管理や職場環境の構築をするため助言、支援を行った。	前所属法人の障害者定着支援サービス（合理的配慮提供、社外支援者との情報共有）。当社における障害者の定着支援の責任者として業務に従事。

※（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>
--