

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	10 年	14年6か月	3年10か月
	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	親会社を含むグループ会社および外部企業の経営層に対し、障がい者雇用に関する概要の説明会を、経営層も参加可能な形式で実施。また、障がい者雇用促進をDEIBという視点からグループ会社全体への啓もう活動を行い、経営者間の意見交換や企画・運営もっており、企業全体としての理解促進と取り組み強化を図っている。	特例子会社の設立対応、経営層に対して主体的に推進する立場から、左記関連業務に従事。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	② 障害者雇用推進体制の構築	経営層、管理職、一般職の各階層における課題を整理し、それぞれに応じた管理体制を構築している。これにより、年間50名を超える障害者の採用が可能な環境を整備している。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	各種障害に関する情報共有を行うとともに、当事者同士による障害理解を深めるための自己紹介会を実施している。また、障害そのものに対する理解促進を目的として、企業視点、医療視点、支援者視点の三つの観点から情報を提供し、関係者の認知向上を図っている。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	軽作業にとどまらず、システム開発やデザインなどのIT業務に従事できる人材の育成を、自社内で一貫して実施している。さらに、障害当事者が育成者として次世代人材の育成に携わる体制を構築している。また、生成AIやビッグデータ等の次世代IT技術を活用し、業務の創出および高度化を推進している。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	年間50名を超える採用を実現するために、採用部門における人材育成および母集団形成に関するノウハウを有している。また、マイナビグループの強みを活かし、企業のMissionやValuesに沿った人材採用を実施している。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	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	求人媒体の活用、人材紹介、求人広告の作成、面談ノウハウ、適性検査の実施など、人材採用に関する専門的なスキームを有している。また、計画的な採用を実現するために、学校、就労移行支援機関、人材紹介会社、求人媒体など、複数の視点から募集方法を選定するノウハウを備えている。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	合理的配慮の内容を明文化し、「配慮はするが遠慮はしない」という基本方針のもと、障害当事者が主体的に活躍できる環境を整備している。特に、精神障害者に対しては、言語化が困難な配慮事項にも対応できるよう、身体的・精神的両面から安定を図る支援体制を構築している。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	所属長、定着支援担当者、産業医、保健師、支援機関が連携し、障害当事者のセルフケア能力の向上にとどまらず、ラインケアを重視した支援体制の構築・運用を徹底している。	自社における障害者雇用に関する左記業務に従事しており、障害者雇用の責任者として、実務および推進に関する全権を担っている。	障害者雇用のコンサルティングサービスの実施者として、左記の業務に従事している。自社および複数の他社において、障害者雇用の実施・推進に関する実務および支援の経験を有している。