

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	14年	15年	6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	親会社である(株)ぐるなびの経営陣に対して、障害者雇用を通じて企業の社会的責任を果たすよう、取締役会でのプレゼンの機会などを通じて理解を求めて参りました。また近年では、人的資本としての障害者の活用やDE&I、レビュー、セッションリスクなど、企業価値へ影響を持つ障害者雇用の重要性についても、理解促進を図っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、定例での特例子会社の運営状況の報告や障害者雇用の拡大に向けた障害者による新規事業開発に関するプレゼンテーションなどを経営陣に向けて実施し、社会貢献的な意義や企業価値への影響を説明し、積極的な雇用推進によるグループ企業へのメリットの理解促進に取り組んでおりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	②障害者雇用推進体制の構築	障害者雇用における課題解決(雇用の推進～障害者の戦力化)に向け、親会社の経営陣、人事部とも連携した雇用促進体制を構築しております。具体的には、親会社の社長直下の組織として、特例子会社の自立化推進・事業力強化室を設置し、障害者の活躍機会の創出や雇用推進に取り組んでおります。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、特に精神障害・知的障害の方の採用に向け、支援体制の構築や支援員の採用、さらに支援方針の策定などに関わっておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	③社内での障害者雇用の理解促進	グループ全社朝礼において、定期的な障害者雇用の取り組みに関する発表を行っております。さらに親会社・グループ会社へ向けて、動画・ポータルサイトを使用した障害者雇用の理解促進のための情報を発信しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、グループ全社向けに障害者雇用に関する取り組みの周知資料を作成し、全社ポータルサイトでの公開を行っておりました。さらに障害者アスリートの雇用を推進しグループ内へ発信するなど、障害者雇用への理解促進に取り組んでおりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	④当該事業所内における職務の創出・選定	親会社内における障害者向け事務系業務創出のため、ヒアリングや各部署とのミーティングにより、業務の切り出しやBPOを推進して参りました。約4年ほど前までは約30種類の業務数が、現在では150を超える種類の業務を行っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、親会社の各部門向けに、障害者の得意な業務などについての説明会を開催し、業務創出に向けた働きかけを行っておりました。また特例子会社における業務カタログの作成などにより、より障害者の業務がイメージしやすいような取り組みも実施しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑤採用・雇用計画の策定	障害者雇用全般での市場状況を適宜情報収集を行い、さらに特例子会社において、その時々経営戦略に合わせて、ターゲットとなる人材の設定と雇用計画を策定しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、採用部門の責任者として、親会社の人材状況と、特例子会社内のリソース・事業状況に合わせて、年度毎の障害者の採用計画を立案。計画実行に必要な母集団形成のための採用ルート(媒体・支援機関)の選定から、人材要件の設定などを担当しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	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	ターゲットとなる人材を設定し、その人材に合わせた労働条件や選考時における採用基準・選考方法(実習の有無)などを設定して運用しております。また、複数の採用ルートを用意し、必要人材に応じた使い分けでの採用を行っております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、採用部門の責任者として、親会社の人材状況と、特例子会社内のリソース・事業状況に合わせて、年度毎の障害者の採用計画を立案。計画実行に必要な母集団形成のための採用ルート(媒体・支援機関)の選定から、人材要件の設定などを担当しておりました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑦社内の支援体制等の環境整備	障害に関わる相談のための面談実施や支援機関との連携など、必要な支援体制を構築し、さらに障害者個人ごとに支援担当者を設定して対応しております。また障害者個人に関するカンファレンスを定期的に開催し、支援担当者同士の情報共有や合理的配慮に関する議論も実施しております。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、ジョブコーチの知識を活かし、業務遂行・社内生活において、障害を理由とした障壁を取り除くための、インフラや設備の整備を行いました。さらに支援担当者間の認識を合わせ、支援濃度の格差解消など、支援体制の整備に取り組まれました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。
	⑧採用後の雇用管理や職場定着等	業務指示上の工夫やマニュアルの整備など、業務遂行上における障害に対する配慮を、企業内型ジョブコーチ研修修了者を中心に実施しております。また体調報告フォームの導入により、毎日の体調状況の把握に努め、体調変化へ即時対応することで、体調不良の長期化・重症化リスクの軽減に努めております。支援機関・医療機関との連携を重視した支援体制を構築しており、支援の考え方自体をフレームワークとして確立し、担当者間での支援格差を是正するような運用に取り組んでおります。	・本法人における障害者雇用全般に関する責任者として、左記取り組みに従事。 ・前職では、全社の障害者に目を配るような支援の専門部隊を立ち上げ、障害者の安定就労への環境整備へ取り組みました。また、障害者自身の障害者職業生活相談員資格取得を奨励し、ピアサポーターの育成を積極的に推進いたしました。	・本法人における障害者の支援と業務管理の担当者として、左記取り組みに従事。

※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。