

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	0.8 年	7 年	5 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又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進	これまで延べ50社から200件以上の相談を受けて、雇用推進のための各種施策の立ち上げ、運営支援、研修の実施や情報共有会の開催、他社訪問・見学、関係資料の提供などを通じて、障害者雇用推進の支援を行ってきた。各種施策を行う上では、経営陣の障害者雇用についての理解と、雇用を促進させるメッセージ発信が欠かせないため、企業が目指す組織の姿と障害者雇用のありたい姿を同期させる研修やワークショップを提案・実施している。	当法人の代表として、左記の業務を指揮し、従事してきた。法人設立以前から障害者雇用コンサルティングを行う組織の部門長として、延べ200社の雇用推進支援を行ってきた。企業の従業員規模は100名前後の中小企業から3万人を超える大企業までを対象に、経営幹部、管理職・指導者、特例子会社の幹部や指導者に対する理解促進セミナーを年間150回以上行っている。	フィンランドで学んだ福祉理論やソーシャルワークの知見を活かし、大手企業や中小企業の経営者向けに、障害者雇用と経営理念の統合をテーマとするセッションを数多く実施してきた。経営理念と障害者雇用を結びつけることにより、経営陣が主体的に理解を深め、自ら発信する体制づくりを支援している。
	② 障害者雇用推進体制の構築	中小企業においては、総務人事部門を中心に、各部門・部署への働きかけを行う体制を構築してきた。大手企業では、人事部門、DE&I推進部門、特例子会社企画部門などを核とし、各拠点の雇用推進責任者を組織化し、雇用現場を支援していく体制を整えている。推進者にはセミナー、資料提供、個別相談対応を行い、これまで延べ30社の障害者雇用推進体制を構築してきた。	本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。推進体制の役割リストを基に、各社ごとの状況に合わせて人材をアサインし、円滑な体制づくりに努めている。また、アサイン後の勉強会やコーチングを通じて役割遂行をフォローし、推進者自身が施策を構築・運用できるよう伴走してきた。	ダイバーシティ&インクルージョン研究の実務経験を背景に、複数の大手企業・中小企業において「やらされ感のある形骸的な取り組み」を「価値創造につながる実効性ある体制」へと転換する支援を行ってきた。チームビルディングや心理的安全性を高めるワークを導入し、属人化せずに持続可能な体制づくりを推進している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	当法人は、現場社員の理解促進を重視し、延べ40社以上に対して研修、ワークショップ、啓発資料を提供してきた。研修では障害特性や合理的配慮の意義、具体的な対応事例を伝えるほか、他社の成功・失敗事例を共有し、納得感をもって受け入れを進められるようにしている。また、ハローワークや地域障害者職業センターと連携し、外部専門家による講師派遣や事例紹介を取り入れ、企業が自律的に理解促進を継続できる仕組みづくりを支援している。	本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。また、これまで延べ2,000名以上の現場社員に対して直接ファシリテーションを行い、現場リーダー・管理職に焦点を当てた少人数研修も実施してきた。研修後には社内啓発チームの立ち上げを助言し、企業が自ら継続的に理解促進を行えるよう仕組み化してきた。	本法人の事業推進者として、大手・中小企業の従業員向けに、即興ワークや五感を用いた体感型プログラムを展開し、心理的安全性を高めることで現場社員が前向きに障害者を受け入れられる風土醸成を支援している。また、社内に理解促進チームを立ち上げる伴走を行い、継続的な自立型の啓発活動へとつなげている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	当法人は延べ25社以上で業務棚卸しを行い、事務補助や清掃、製造補助、データ入力などの基礎業務に加え、営業サポートや情報処理といった本来業務に関連する業務まで幅広く職務を創出・選定してきた。加えて、就労支援機関や特例子会社の事例を共有し、単なる補助業務に留まらない活躍領域を確保している。さらに、マニュアル整備や業務プロセス見直しを進め、社内でも継続的に職務創出が行える体制づくりを支援している。	本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。また、これまで延べ100件以上の職務創出に関与し、現場社員との協議を通じて受入部署の主体性を高めてきた。外部専門家と連携し、業種に応じた職務事例を提供することで、企業が自ら新たな業務を設計できる仕組みを構築している。	本法人の事業推進者として、経営理念や組織の社会的意義を再確認するワークを通じて、企業自らが多様な障害者の活躍につながる職務を見出す支援を行ってきた。大手企業・中小企業双方で、外部専門機関と連携しつつ、内部で職務開発を自立的に継続できる仕組みを確立している。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	当法人は、採用計画において求めるスキルや人物像の定義、採用人数の見込み設定、選考プロセス設計に加え、定着やキャリア形成までを見据えた支援を実施してきた。延べ20社以上でハローワークや就労支援機関と定期協議を行い、地域の人材動向に即した計画を策定した実績がある。採用計画を経営方針と結び付けることで、障害者雇用が経営課題の解決に資する仕組みとして根付くよう支援している。	本法人の代表として、左記の業務を指揮・従事してきた。特に中小企業においては経営層の事業計画と人事部門を交えて採用計画策定を主導してきた。現場も巻き込みながら計画を共有する体制を整備し、外部機関の支援がなくても自社で計画を更新・実行できる仕組みを企業内に残してきた。	海外での学びを活かし、幸福と生産性の関連性や価値観共有の重要性を経営層・人事部門に伝えながら、身体・知的・精神障がいのある人材の採用・雇用計画策定をリードしてきた。特に、大手企業においては経営戦略との一体化を、中小企業においては組織風土との整合を意識した計画立案を実践している。

