

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	6 年	6 年	3 年
	③ 障害種別の経験	/		
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	グループ会社経営陣に障がい者雇用推進啓発のための定期情報交換を行う。またグループ人事と連携しグループ会社経営陣に障がい者雇用推進についてのコンサルティングを開始した。	(株)ワールドが「バスター・インクルージョン(D&I)推進部門」責任者を2年経験後、当社代表としてワールドグループ7社の経営陣に対するD&I啓発活動を実施した。	ワールドグループ会社6社の経営陣に対する啓発活動をスタート。また支援員としての経験から具体的に障がいを持つ方と共に働くイメージも啓発した。
	② 障害者雇用推進体制の構築	事業所拡大による、支援員の適正人数配置とジョブコーチ巡回支援体制を確立している。	当社代表として、障がいを持つメンバーが活躍できる組織構築のため、業務切り出しの営業兼人事総務を担う「管理部門」と「業務推進部門」の分業を行う。	障がいを持つメンバーが受け入れられるよう、3事業所それぞれ複数の支援員の育成を行い継続的に雇用できるよう整備した。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障がい者と共に働く社員全てに、障がい者職業生活相談員資格認定講習受講を義務化している。	障がい者雇用に関する当社オリジナル講座を作成、週2回の社内勉強会を定期開催し、支援員のマインドセットや特性及び配慮への理解を促進している。	支援員のマインドや考え方、技量の個人差縮小のため、各地の支援者全員を一カ所に集めた勉強会で支援員の指導を行っている。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	ワールドグループ各社へのアンケートによる業務情報収集と分析を踏まえ、定型業務の切出しを行った。	業務の切出し選任部門(営業)を設け、ワールドグループ7社から効率的に業務受託。切出しノウハウの蓄積と手順書作成ノウハウを蓄積している。	業務の工程分解とマニュアル作成をノウハウ化し、多種の業務創出が行える基礎を整備した。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	当社事業所拡大に応じた採用計画立案と事業所業務に応じた募集方針を決定している。	切り出した業務量・内容に適した採用計画を立案し、事業の成長と人材の成長がリンクする形で募集方針の策定を行っている。	業務現場で活躍できる人材像を明確にし採用方針に反映している。また採用の為の実習受入れ計画の立案・管理も行っている。
	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	募集方針に応じた複数の募集方法の選択肢と当社にマッチした面接時のポイントが整備されている。	実習と面談を中心とした、マッチング率の高い採用手順の開発に人事担当と取組み、実践している。	実習での観察ポイントや面談での採用評価基準を策定・運用し、採用面談を行っている。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	特性に配慮した設備の設置、支援員の外部勉強会への参加促進、健康保険組合の保健師及びワールドHD人事部との連携を行っている。	オリジナル社内勉強会開催の他、特性に応じた作業環境の整備、各事業所へのジョブコーチ配置及び、日常の支援員の観察による気づきを共有する知見共有会を整備した。	各事業所巡回の他、支援員とリモートでの週1回ミーティングを行い、個々社員の育成や必要配慮、業務遂行の進捗など情報共有と課題解決を行う仕組みを構築した。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	社長をはじめ各立場の支援員が定期面談を年に複数回実施し、目標面談による課題共有と人材育成の仕組みを構築した。外部支援機関との連携による職場定着支援も行っている。	支援員全員による日次情報共有の仕組みを構築。さらに観察の大切さと日常で得た知見を共有する場も定期的に設け、一人一人をチームで支える仕組みを構築。定着に成果をあげている。	問題予防ができるように、日々の観察・面談方法を支援員に教育し、問題発生時は即時に情報共有できるように整備した。また迅速に支援を受けられるよう支援機関と関係性を構築している。

※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。

※（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

● 支援業種

● 具体的な支援内容