

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	24 年	4年6か月	17年0か月
	③ 障害種別の経験	<input checked="" type="checkbox"/> 身体障害 ※<特例子会社に関する特例>適用 <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	創業以来、障がい者雇用に関して企業に求められる社会的責任等について真摯に向かい合い、ダイバーシティ&インクルージョン、ノーマライゼーション等の推進について親会社と協働して取り組んでいる。障がい者雇用でCSR経営がもたらす組織のバリューアップを目指すとともに、法定雇用率の遵守に留まらず、企業の経営戦略に即した障がい者雇用支援業務を実施している。	社長室長、代表取締役社長として左記の業務に従事した。当社および親会社における障がい者雇用を推進。障がい者雇用を法定雇用率の達成に留まらず経営戦略として位置付け障がい者の戦力化をはかり、事業運営を行っている。特例子会社の事業運営、親会社との連携、外部支援事業者との連携等	エグゼクティブアドバイザーとして左記の業務に従事した。代表取締役社長と共に自社での障がい者雇用を推進すると共に障がい者雇用支援業務を通して、クライアント企業様における障がい者の雇用促進を図る業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	特例子会社として、身体重度障がい者の物理的・身体的・体力的課題等を解決し「戦力化」するために、テレワークをフル活用した在宅勤務制度を採用し、在宅勤務とオフィス勤務とで格差のない業務履行体制を構築した。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。当社における障がい者雇用を推進するための制度や合理的配慮、サポート体制、人員配置など雇用環境の整備に、自ら率先垂範して取り組んでいる。	事業推進部長として左記の業務に従事した。自社におけるテレワークでの在宅業務体制を構築した。またテレワークでの障がい者雇用を促進するセミナーやクライアント企業様向けの導入コンサルなども実施している。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者職業生活相談員資格取得、精神・発達障害者しごとサポーターや職場内障害者サポーター事業など外部研修の受講促進や企業内在籍型ジョブコーチによる社内研修などを行い、社員の障がいに対する知識や理解促進に取り組んでいる。加えて、身体重度障がい者や精神障がい者の受け入れに際して、障がい特性による心身の状態を共有することで相互理解が深まり、相互支援での協働ができる体制を支援するための方策として定期通院支援制度を確立するなど、社員間での理解促進による就労継続につなげる仕組みをつかった。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。障害者福祉に関する外部研修の受講促進や企業内在籍型ジョブコーチによる社内研修などを行い、社員の障がいに対する知識や理解促進に取り組んでいる。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事した。企業の障がい者雇用支援業務（セミナー講師、採用代行、人材紹介、特定派遣、職場開拓支援等）
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	在宅勤務による重度障がい者採用を推進するために、テレワーク環境の整備に注力した。情報セキュリティ分野、個人情報保護分野等において、インフラ整備や研修システムの構築により、マンパワーグループコーポレート部門の業務受託を実現した。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。在宅勤務による重度障がい者採用推進のため、テレワーク環境の整備に注力した。情報セキュリティ分野、個人情報保護分野等において、インフラ整備や研修システムの構築した。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事。テレワークによる在宅勤務制度の構築、導入、定着、運用をリード
	⑤ 採用・雇用計画の策定	採用・雇用計画の策定については、親会社の採用計画に準じ、テレワークをフル活用した在宅勤務障がい社員の採用に積極的に注力した。在宅勤務社員がオフィス勤務社員とほぼ同じ仕事ができる環境を整え、現在在宅勤務社員は全社員の70%を占めるまでになり、勤務地は全国41の都道府県に拡大した。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。テレワークをフル活用した在宅勤務障がい社員の採用に積極的に注力した。在宅勤務社員がオフィス勤務社員とほぼ同じ仕事ができる環境を整えた。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事。企業の障がい者雇用支援業務（セミナー講師、採用代行、人材紹介、特定派遣、職場開拓支援等）
	⑥ 求人申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	求人申し込みの際、労働条件については、障がい配慮も鑑み複数の勤務パターンを整備。募集媒体については年間を通じ、全国のHW支援機関との連携、各種媒体、自社HPの活用で実施。また、採用に当たっては、書類選考の判断基準、採用面接、評価シート制度採用により適正に実施している。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。労働条件の策定、募集媒体の選定及び選考基準の策定等の各業務を推進した。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事。社員採用業務（書類選考、採用面接、ハローワーク主催合同面接会参加等）
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	施設整備はもちろんのこと、環境整備として業務体制の構築、見直しを定期的を実施。現在は在宅業務リーダー、在宅業務サブリーダー、在宅勤務社員の3者リエゾン制度の確立するとともに、チーム編成による業務フローの策定と体調面に配慮した支援体制の整備を行っている。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。社内支援環境の整備に取り組み、業務体制の構築に注力した。社内組織的に呼応したチーム編成を行い、社内支援環境を整備した。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事。雇用管理業務（業務指示、社員の指導育成、定着支援、勤務管理、体調管理、面談等）
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後は研修期間を設け、業務習得に必要なPCスキルの向上サポートと適性を図る。長期的な活躍を視野に、社内公募制度でのジョブチェンジ、キャリアアップ（転籍を含む人材紹介から、在宅社員向けの業務開拓支援）制度の仕組みがある。	代表取締役社長として左記の業務に従事した。採用後の雇用管理に注力した。社員のキャリアアップを提唱し障がい社員一人ひとりのバリューアップを実現します。	エグゼクティブアドバイザーとして当社における、障がい者雇用支援業務の実施者として、左記の業務に従事。雇用管理業務（業務指示、社員の指導育成、定着支援、勤務管理、体調管理、面談等）

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	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名		
	② 経験年数	24 年	6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
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	創業以来、障がい者雇用に関して企業に求められる社会的責任等について真摯に向かい合い、ダイバーシティ&インクルージョン、ノーマライゼーション等の推進について親会社と協働して取り組んでいる。障がい者雇用でCSR経営がもたらす組織のバリューアップを目指すとともに、法定雇用率の遵守に留まらず、企業の経営戦略に即した障がい者雇用支援業務を実施している。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した ●クライアント様経営層へのコンサルティングを行い、障がい者雇用環境構築等
	② 障害者雇用推進体制の構築	特例子会社として、身体重度障がい者の物理的・身体的・体力的課題等を解決し「戦力化」するために、テレワークをフル活用した在宅勤務制度を採用し、在宅勤務とオフィス勤務とで格差のない業務履行体制を構築した。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●社内の採用、定着支援等
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害者職業生活相談員資格取得、精神・発達障害者しごとサポーターや職場内障害者サポーター事業など外部研修の受講促進や企業内在籍型ジョブコーチによる社内研修などを行い、社員の障がいに対する知識や理解促進に取り組んでいる。加えて、身体重度障がい者や精神障がい者の受け入れに際して、障がい特性による心身の状態を共有することで相互理解が深まり、相互支援での協働ができる体制を支援するための方策として定期通院支援制度を確立するなど、社員間での理解促進による就労継続につなげる仕組みをつかった。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●情報発信、障がい理解促進支援等
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	在宅勤務による重度障がい者採用を推進するために、テレワーク環境の整備に注力した。情報セキュリティ分野、個人情報保護分野等において、インフラ整備や研修システムの構築により、マンパワーグループコーポレート部門の業務受託を実現した。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●社内在宅勤務社員（重度身体障がい者）の障がい特性に応じた、業務切り出し等
	⑤ 採用・雇用計画の策定	採用・雇用計画の策定については、親会社の採用計画に準じ、テレワークをフル活用した在宅勤務障がい社員の採用に積極的に注力した。在宅勤務社員がオフィス勤務社員とほぼ同じ仕事ができる環境を整え、現在在宅勤務社員は全社員の70%を占めるまでになり、勤務地は全国41の都道府県に拡大させた。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●社内の採用、定着支援等
	⑥ 求人申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備	求人申し込みに際し、労働条件については、障がい配慮も鑑み複数の勤務パターンを整備。募集媒体については年間を通じ、全国のHW支援機関との連携、各種媒体、自社HPの活用で実施。また、採用に当たっては、書類選考の判断基準、採用面接、評価シート制度採用により適正に実施している。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●支援機関連携、採用代行等
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	施設整備はもちろんのこと、環境整備として業務体制の構築、見直しを定期的実施。現在は在宅業務リーダー、在宅業務サブリーダー、在宅勤務社員の3者リエゾン制度の確立するとともに、チーム編成による業務フローの策定と体調面に配慮した支援体制の整備を行っている。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダーとして左記の業務に従事した。 ●業務体制の構築・見直し等
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	採用後は研修期間を設け、業務習得に必要なPCスキルの向上サポートと適性を図る。長期的な活躍を視野に、社内公募制度でのジョブチェンジ、キャリアアップ（転籍を含む人材紹介から、在宅社員向けの業務開拓支援）制度の仕組みがある。	トリスル障がい者雇用支援センターリーダー、及びジョブコーチとして左記の業務に従事した。 ●新規業務研修、キャリアアップ研修等