



チャレンジド・プロジェクト・チームの役割

2019. 3. 13

株式会社C to B
(Challenged to Business)

代表取締役 熊内弘次



1.弊社の概要

「障害のある方でも、特性に応じた職場環境を構築すれば、戦力になり得る」を信念に、チャレンジドが輝いて働けるユニバーサル社会の実現を目指します。

- 神戸市東灘区向洋町中6-9 6E-13
プロップ・ステーション内
- HP: <http://www.ctob.jp>

ご相談等は、HP内の「お問い合わせ」からご連絡下さい



2.現状

会社規模によっては、専門部門がない
人事部内にも専任者をおけないので兼務担当者



- 兼任者では、日常業務に忙殺され、後回しになりがち
- 人事異動で引き継ぎが上手くいかず、自然消滅



- 組織を横断する**チャレンジド・プロジェクト・チーム**を結成、育成
女性メンバーは必須
 - ◆ボトムアップ・タイプ: 草根の運動
メンバーは人事部課員と障がい者に理解の有る方
(当事者、家族・身内に障がい者が居る方、雇用の経験者など)
 - ◆トップダウン・タイプ
1次メンバーは各部門長、
2次メンバーは実務責任者(=OJTリーダー)



3. チャレンジド・プロジェクト・チーム役割

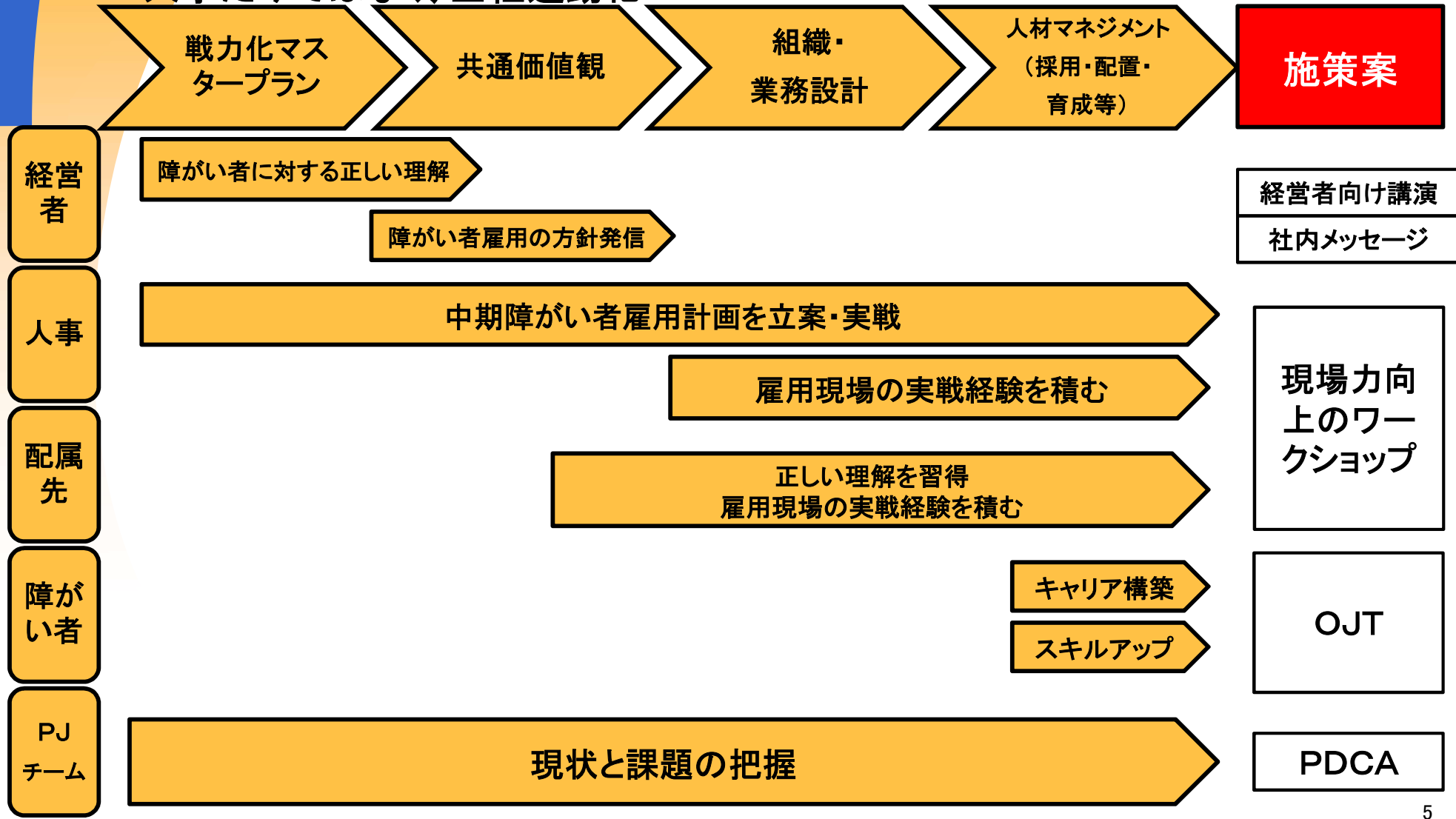
チーム結成の目的

- 縦割り組織を横差しすることで全社案件化
人事部だけの問題ではない事を社内を示す
- 経営トップへのアピール
トップの理解が無いと進まない
- 障がい者雇用の基礎知識習得
ノウハウを社内に共有
- 人事異動対策
人事異動があってもメンバーは代わらない
例え熱心な担当者から不熱心な担当者に代わっても、
雇用促進の流れは止まらない



4.フローと各対象者の施策

- 採用活動の点から全社運動の面として検討
- 人事だけではなく、全社運動化





5.PDCAの展開図

展開イメージ

全社的活動強化

全体計画立案
全体計画の見直し

Plan
RePlan

Do

計画に基づく
実戦

業務の切り出し
マニュアル作成
就労前実習
トライアル採用
など

Check

職場における課
題整理と具体的
対応策の検討

Action

現場レベルでの
改善活動の実践

現場対応力の強化
不安感の払拭