はじめに

研究の背景：法定雇用率の引き上げ・身体障害者の高齢化
⇒障害者雇用に対する関心の高まり
➡採用ニーズの高い身体障害者や中途の精神・発達障害者は採用困難に…

研究の目的：採用が難しいとされてきた【新卒】の【精神障害】がある若者の雇用において企業に貢献している若手社員の事例を通して、新たな視点を提供する

新卒市場における一般採用・障害者採用

採用課題
- 労働力不足
- 新卒一括採用への意欲の高さ
- 母集団形成に苦戦する企業：７割
- マンパワー不足を感じる人事：３割（他業務との兼務が背景に）
- 定着率の低さ
- オンボーディング

Z世代採用
- オーダーメイド型育成
- 結果よりもプロセスを承認
- 多様な働き方を認める重要性

類似

障害者採用
- 個性や特性を尊重した育成
- 包括的かつ長期的な定着支援の重要性

事例：ライフストーリー調査

Aさん

入社３年目
対人接客業
障害：適応障害

国公立大学を卒業後
LIXIL Advanced Showroom に入社.
社内評価が高く、将来を担う優秀な社員.

【人物像】
- 「意志が弱い」「気が弱い」と自己評価
- 「大人」と上手く関わるのが苦手
- 消極的理由で人生選択傾向があった

【就活開始時】
- 「王道ルートは自分に合わない」
- ESが上手く書けない
- 何をしたいかわからない
- 思い悩み眠れない日々

➡就活が原因で適応障害に

【就活再開】
- 2年半の休学期間を経て就職活動を再開
- 就活サービス「家でも就活オンライン」を利用

➡障害者雇用を意識したのではなく自分に合った就活サービスだった

【就活サポート】
- スタッフと協力して小さなPDCAを回し続ける就活がマッチ
- ジャーナリングアプリを利用

➡高い内省力を発揮
体調を客観的に把握

【企業との出会い】
- 家就の紹介でLASと出会う
- 当初は「条件に合わない」と判断

➡自己対話を重ねてより本質的な希望条件を見出しエントリーへ

【選考】
- 選考中の職場実習で職種イメージが変化
- 人事担当者への質問で率直かつ真摯な回答を得る

➡懸念点を払拭し納得感を得たうえで
4年生の6月に内定を獲得

【入社後】
- 「転んでも何とかなる」感触
- 日報を通した上長と継続的なコミュニケーションで安心感が醸成
- 弱みと認識していた「不安の強さ」が顧客対応の丁寧さ、慎重さとして強みに
- 不明点・疑問点は些細なことでも質問する習慣

【入社3年を迎えて】
「働ければいいやと思っていたが、徐々に欲が出てきた。よりよい生活のために昇級がしたい。そのためには実績が必要で結果的に前のめりに仕事をしている。10年選手と比べると自分はまだまだ。これからも頑張っていきたい。」

結論

Aさんの事例より：「障害者雇用＝戦力化困難」ではなく、マッチング次第で戦力化可能
➡「新卒採用」という枠組みで自分に合う環境を探った結果「障害者雇用」のもとで実現

視点提供：障害者雇用マネジメントの延長線上にZ世代マネジメントがあると把握する
新卒一般採用にも相応のリスクがあるなかで、両者を切り離す必然性はない
➡広いグラデーションで人材確保を捉え、採用戦略の１つとして新卒障害者雇用を理解