

# 【ライフストーリー調査】精神障害のある大学生Aさんの就職活動 ～新卒入社～職場活躍まで

○山本 愛子 (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 リーダー)  
○廣田 みのり (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 コーディネーター)  
八重樫 祐子 (株式会社LIXIL Advanced Showroom)  
小川 健 (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部 企業担当)

## 1 はじめに

法定雇用率の引上げや身体障害者の高齢化を背景に、障害者雇用への関心は高まっている。一方で、採用ニーズの高い身体障害や中途の精神・発達障害者の採用は難化している。本稿では、採用が難しいとされてきた「新卒×精神障害者」の若者が企業で活躍している事例を通じ、雇用の見方を拡張することを目的とする。

## 2 新卒一般採用と新卒障害者採用

マイナビ（2025）<sup>①</sup>によると、新卒一般採用は約7割の企業で母集団形成に苦戦し、約3割の人事担当者がマンパワー不足を感じている。少子高齢化に伴う若年労働力の不足と新卒一括採用への根強い需要が背景にあると考えられている。オンボーディングや定着にも課題があり、Z世代は「承認欲求の強さ」「プライベート重視」等の特性に合わせたオーダーメイド型育成と承認に基づくマネジメントを求める（尾形（2024）<sup>②</sup>）。成果だけでなく「プロセス」を見て承認することが、安心感と上司への信頼を生み、パフォーマンスや成長、組織貢献に影響する。

これらは障害者雇用と本質的に重なる。個性を尊重した育成と包括的かつ長期的な定着支援は障害者雇用でも不可欠である。ゆえに“新卒一般採用”と“障害者雇用”を分断せずにシームレスに捉えることで、新卒障害者雇用に新たな価値を見出せると考える。本稿ではその視点から、一事例のライフストーリー調査で検討した。

## 3 Aさんのライフストーリー：診断を受けるまで

株式会社LIXIL Advanced Showroom（以下「LAS」）に所属するAさんはオンラインショールームでコーディネーターとして対人接客業務に従事し、上司・同僚から将来を嘱望される優秀な社員と評価されている。だが、彼の歩みは順風満帆ではない。むしろ「世の中の流れにうまく乗れなかった」「やりたいことも特になかった」という。では、彼が「職場で活躍する社員」となるまでには、どのような道のりがあったのだろうか。

Aさんは自身を「意志が弱い」「気が弱い」としきりに評する。小学生の頃から教員など「大人」と関わるのが苦手で、将来像を描くことにも抵抗感があった。大学進学も、

「一次試験の結果に合わせて選ぶ」など、積極的理由よりは失敗回避の消極的理由を優先する傾向にあった。大学3年で周囲が当たり前にインターンへ参加するなか、「王道ルートは自分とは合わない」と思いながらも就職活動を始めた。エントリーシートが書けない、やりたいことが分からぬ、受けたい企業が定まらないと悩み、眠れない日が続いた。決定打は大学キャリアセンターでの適性検査だった。「適性度をはかるグラフがあって、…そのグラフが小さかったんですよ。みんなどこか伸びるらしいんですけど、どこも伸びず。一個伸びていたところがやっと周りの平均くらい」。画一化されたグラフによって「就職できない」ことが示された後、就職活動を原因として適応障害と診断され、大学を2年半休学した。

## 4 Aさんのライフストーリーから：就職に至るまで

復学後、Aさんは障害のある学生を対象とした就活サービス「家でも就活オンライン」（以下「家就」という。）を利用し再始動した。もっとも、当初から障害をオープンにして働くことにこだわっていたわけではない。「障害については結果としてオープンにした感じです。障害のオープン・クローズというより、自分にとって就活がしやすければなんでもよかったです」という。家就のシステムが自分に馴染んだという感じです。家就は次のステップをスタッフが提示→Aさんが実行→面談で振り返る、という小さなPDCAを回す運用で、これが彼にマッチした。家就の担当者は、面談での宿題を必ず実行する姿勢を高く評価し、本人のリズムに合わせた支援を継続した。また、自己理解促進と体調の客観的視のため、ジャーナリングアプリの利用をすすめた。Aさんは「自分を見ることはできるけど、就活での自己分析は違った」という。プラスな面を見つけていたり、面接官に評価されたりするための自己分析はそこまで…という感覚がありました。自分にとっての自己分析はできないことを見つけていく感じでした」と語る。一方、Aさんが提出した履歴書を見た担当者は、アウトプットの質の高さに驚いたという。この点から「内側」というか自己に考えが向いている気質」と自己分析するAさんの志向性は、高い内省力に結びついていたということがわかる。

その後、Aさんは家就の紹介でLASと出会う。当初、

「土日休み必須」「実家から通える範囲のみ」と条件を固定していた彼にとってLASの求人は条件に合わなかつた。しかし、内省を重ねる中で「しっかり休める」「在宅勤務可」など、より本質的条件を抽出できた。接客業についても、飲食店ホールのアルバイト経験から苦手意識があつたが、LASの職場実習で“プロフェッショナルな顧客対応は性質が異なる”と理解し転じた。選考での質問に人事が率直・真摯に回答したこと納得感を高め、Aさんは大学4年6月、LASの内定を得た。

入社後、Aさんは「転んでも何とかなる」という感触を覚えた。日報を介した上長との継続的なコミュニケーションは、Aさんの高い内省力との相性が良く、安心感の醸成に一役を買っている。「ネガティブで不安が強い」と自己評価は、顧客対応における丁寧かつ慎重な姿勢や些細な不明点も必ず質問する習慣として現れ、上長からの信頼に繋がっている。また、上長はAさんのメンタルが安定しているタイミングを見計らい、改善点を限定してフィードバックを行う方針を取っている。これは、自ら考え工夫する力や内省力の高さを認められているからこそ可能な育成アプローチであり、Aさんが安定して成長できる土台となっている。新卒障害者雇用で就職して3年、Aさんはこのように語る。「元々は働ければいいや、と思っていたけど徐々に欲が出てきました。よりよい生活のために昇給がしたくて。そのためには実績が必要で。なんだかんだ、結果的に今は前のめりに仕事に取り組んでいます。10年選手の社員と比べればまだ狭い範囲しかできていないので、これから頑張っていきたいです」。

## 5 結論

本稿で取り上げたAさんの事例は「障害者雇用=戦力化が難しい」という固定観念を覆すものである。Aさんは自分のペースに合うサポートを活用し、内省力や慎重な姿勢といった強みを發揮して高い評価を得ている。特筆すべき点は、この活躍が新卒採用という枠組みの中で本人の特性に合う環境を求めた結果、「障害者雇用」の上で実現したという点である。現在、多くの企業が新卒一般採用においても早期離職やマネジメント工数の増大などのリスクに直面している。Z世代の価値観に合わせて多様な働き方の承認、結果のみではないプロセスの承認、個性を尊重した対話型マネジメントが必要とされるが、これは障害者雇用におけるマネジメントと本質的に同じ方向性である。Z世代マネジメントの延長線上に、障害者雇用マネジメントがあると捉えれば、両者を切り離す必然性はない。

しかし、現状では中途の障害者雇用を行う一方で新卒の障害者雇用は「経験がない」「支援者がついていない」などの理由から足踏みする企業が多い。一步引いてみれば、

Z世代新卒全般も定着率やマネジメント面で相応のリスクを抱えており、新卒障害者雇用だけが過剰にリスクであるとみなすのは合理的とはいえない。新卒一般採用と新卒障害者雇用を全く別の枠組みで把握するのではなく、新卒採用下位カテゴリーとして両者を位置づけ、広いグラデーションで人材を捉える視点が必要ではないだろうか。Aさんの事例は、新卒障害者雇用が優秀な人材を確保し育成するための戦略的手段の一つであることを示唆している。採用難が進む今こそ、「障害」という属性ではなく、学生の強みや職務・環境とのマッチングを重視した発想の転換が求められるのではないだろうか。「障害」ではなく「個」を見る。その上で、共に働きたいと思える人物かを判断する企業が増えることを切に願う。

### 【参考文献】

- 1) 株式会社マイナビ「マイナビ 2026年卒 企業新卒採用活動調査を発表」(2025)  
[https://www.mynavi.jp/news/2025/07/post\\_49642.html](https://www.mynavi.jp/news/2025/07/post_49642.html)
- 2) 尾形真実哉「新卒採用者のオンボーディング プログラムのデザインとコンテンツ」、甲南経営研究、巻 65、第 1・2 号 (2024)、p. 57-97

### 【連絡先】

山本 愛子  
株式会社エンカレッジ 大学支援事業部  
e-mail : univsg@en-c.jp