

# 精神障害・発達障害のある大学生採用： 効果的な採用の考え方とプロセス

- 八重樫 祐子(株式会社LIXIL Advanced Showroom ココロラボ 室長)
- 小川 健 (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部)  
山本 愛子 (株式会社エンカレッジ 大学支援事業部)
- 廣田 みのり(株式会社エンカレッジ 大学支援事業部)

## 本発表の全体像

本発表では現在までに障害のある大学生を計7名採用し、各部署(社内SE、人事、広報、接客)で活躍している※ 株式会社LIXIL Advanced Showroom(以下LASと略す)と障害のある大学生の就職支援を実施している株式会社エンカレッジの連携事例をもとに、近年増加している精神・発達障害のある大学生の就職について、マッチングプロセスを中心に報告する。※ 2025年9月時点

学生準備

出会い

マッチング

L  
A  
S

E  
N  
C

- 近年増加し、かつ採用側も注目をしている「障害のある大学生のうち、精神障害・発達障害のある学生の採用」に焦点
- 採用例をもとに「プロセス」「考え方」の一つの連携モデル事例

## 会社概要

商号:株式会社LIXIL Advanced Showroom

代表:鈴木 浩之

設立:2013年9月20日

本社:東京都 品川区 北品川

拠点数:全国81ショールーム+オンラインショールーム

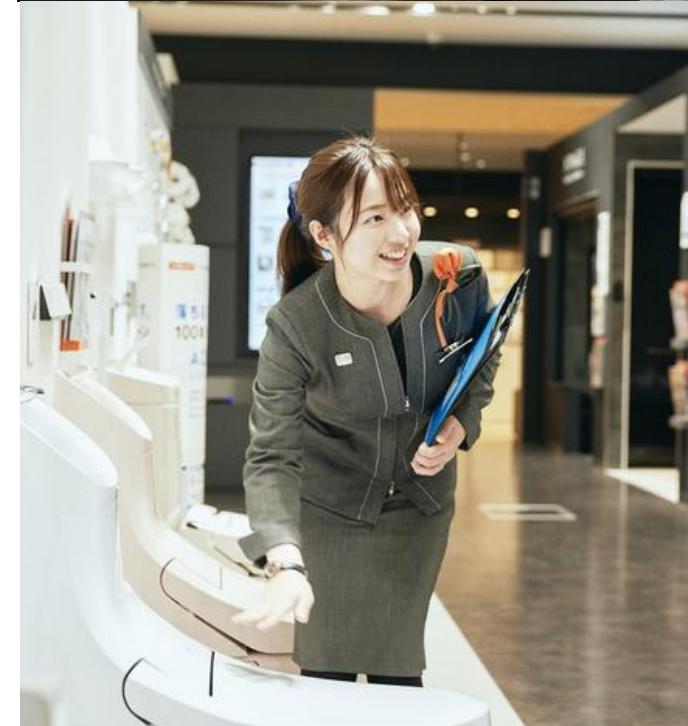
資本金:1億円

従業員数:1,561名

株主:株式会社LIXIL / アデコ株式会社



令和7年度  
障害者雇用エクセレントカンパニー賞  
受賞しました！



## 会社概要:株式会社エンカレッジ

社名:株式会社エンカレッジ

代表:窪 貴志

設立:2013年7月

本社:大阪府

拠点:大阪・京都・東京・神奈川

## 【事業】

## 在学中の就活準備

就活の準備やスキルが不足している  
障害者雇用の企業のことを知らない

実績 10年・600名が参加した  
就職準備プログラム



## 在学中の就職活動

インターン/企業説明会に参加したい  
就職先を紹介してほしい

1500名以上  
障害学生の就活・求人・就活サイト



## 卒業後の就職活動

サポートを受けながら就活したい

就労移行支援事業所  
大阪 3  
京都 2  
東京 1  
神奈川 1

**en+courage**

自立訓練事業所  
大阪 北浜 2024.4  
OPEN

**doors**

他:大学向け研修事業/企業向けコンサルテーション(職域開拓・マッチング・オンボーディング等)

01

# はじめに

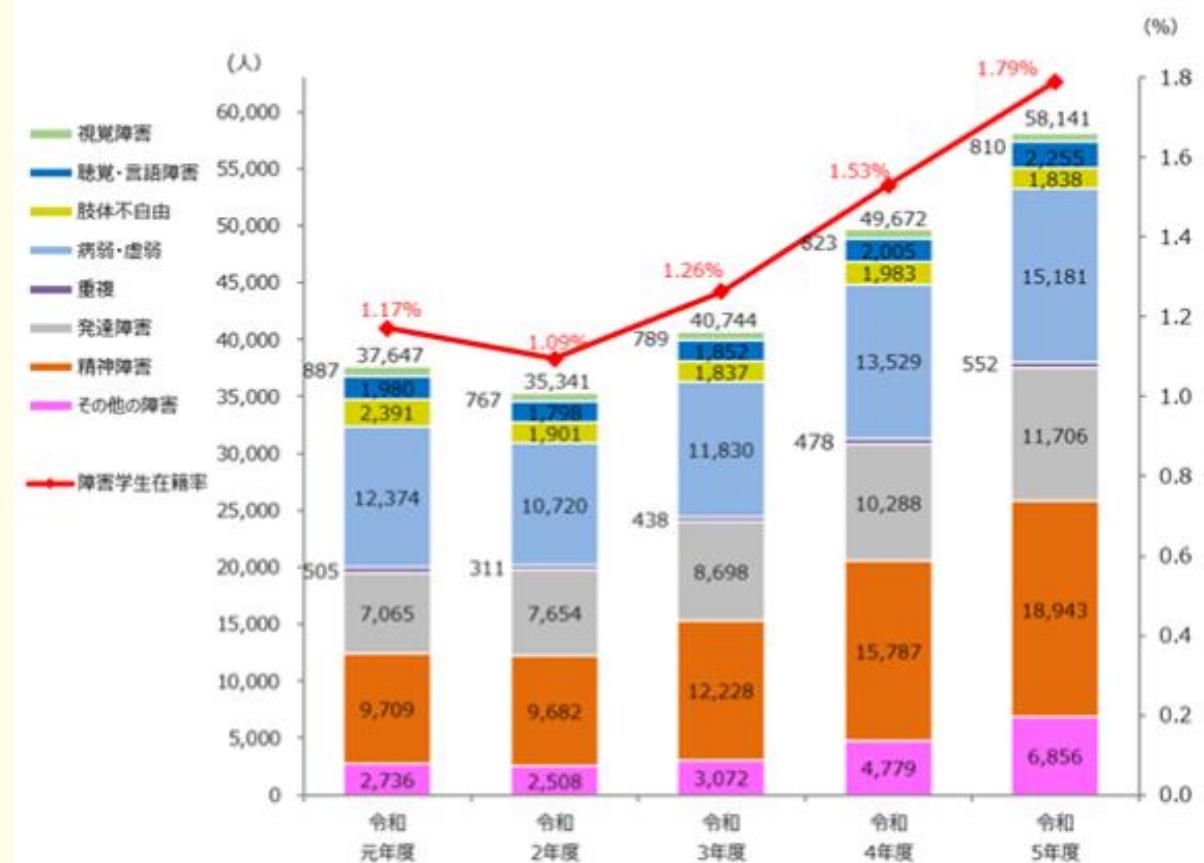
- ・学生状況のデータ

## 障害学生数の推移

- 障害学生は前年度から  
8469人増加  
(前年比+17.0%)
- 障害学生は増加し続けて  
いるが、主に増えている  
のは「精神」「その他」

### ○障害学生数と障害学生在籍率

令和5年5月1日現在の障害学生数は58,141人で前年度から8,469人の増となった。  
また、障害学生在籍率は1.79%で前年度から0.26ポイント増加した。

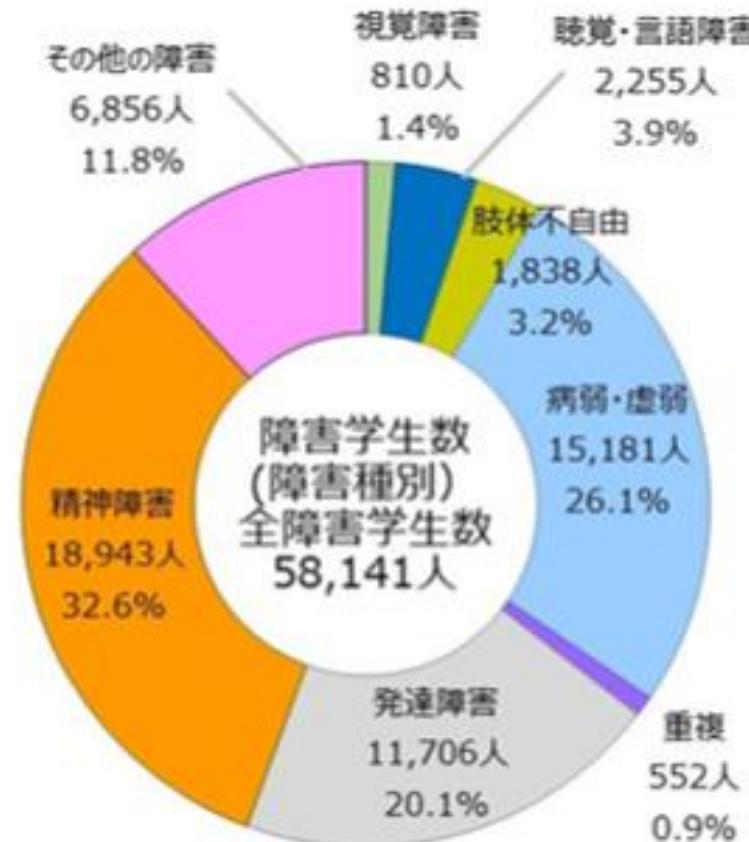


## 障害種別の障害学生数

- 精神、発達で約半分を占める
- 精神、発達の割合は↗だが、身体の学生の割合は↘

### ○障害種別の障害学生数

令和5年度の障害種別の障害学生数について、「精神障害」が18,943人と最も多く、次いで「病弱・虚弱」が15,181人、「発達障害」が11,706人となっている。



## 障害のある大学生の就職状況

- ・一般学生の就職率と比較すると全体的に低い
- ・特に精神障害・発達障害学生の場合、他障害学生と比較しても低い

最終学年 学生状況	学生数	就職者数	就職率
計	10,616人	4,286人	40.4%
肢体不自由	357人	214人	59.9%
視覚障害	157人	87人	55.4%
聴覚障害	404人	242人	59.9%
精神障害・ 発達障害	6,890人	2,417人	35.1%

※日本学生支援機構『令和6年度 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査報告書』をもとに独自に作成

※就職者数に含まれない学生の進路は進学・支援機関・その他

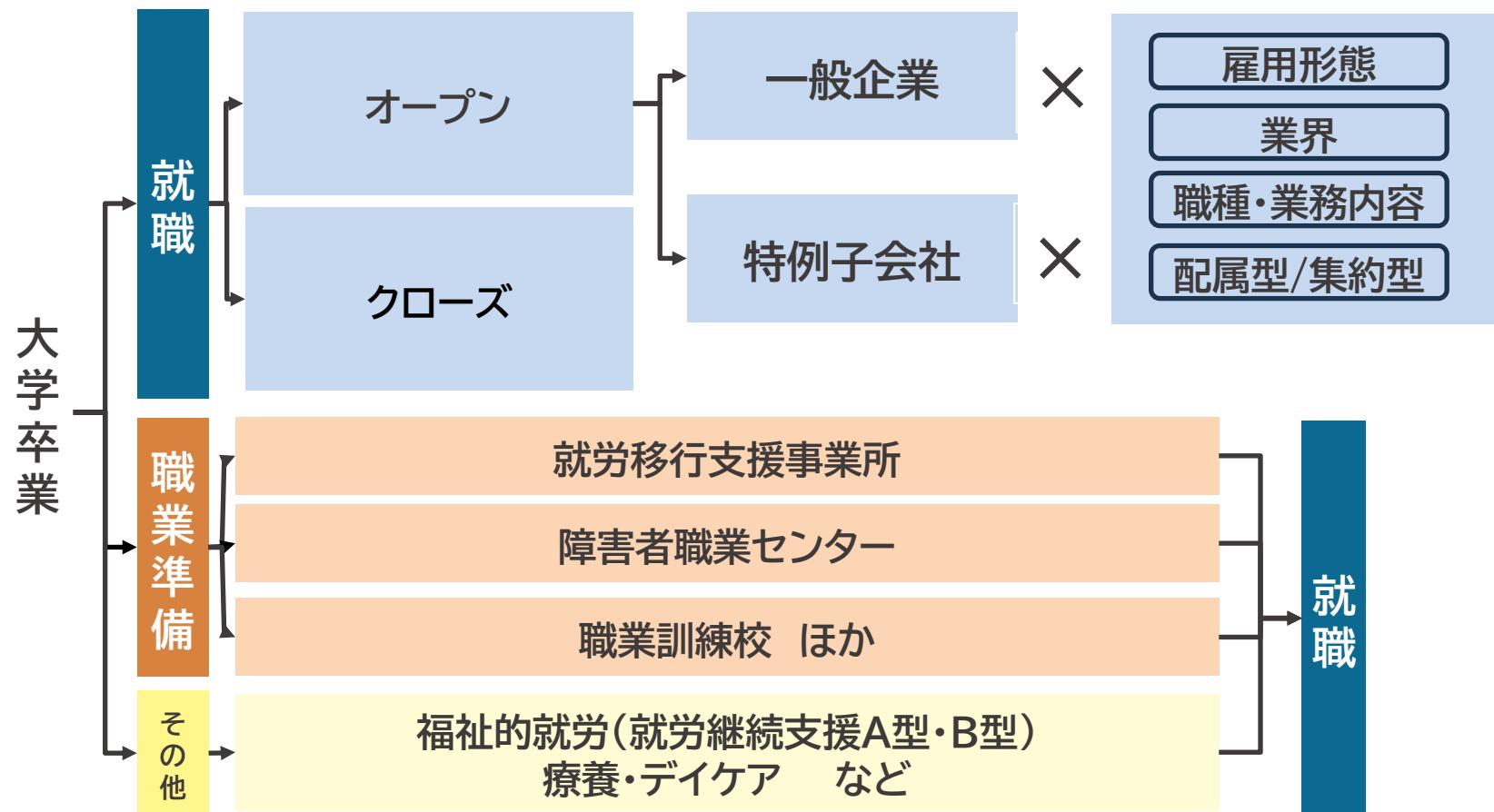
02

## 障害学生の就職準備の ステップと現状

## 学生のよくある悩みと機会不足の課題

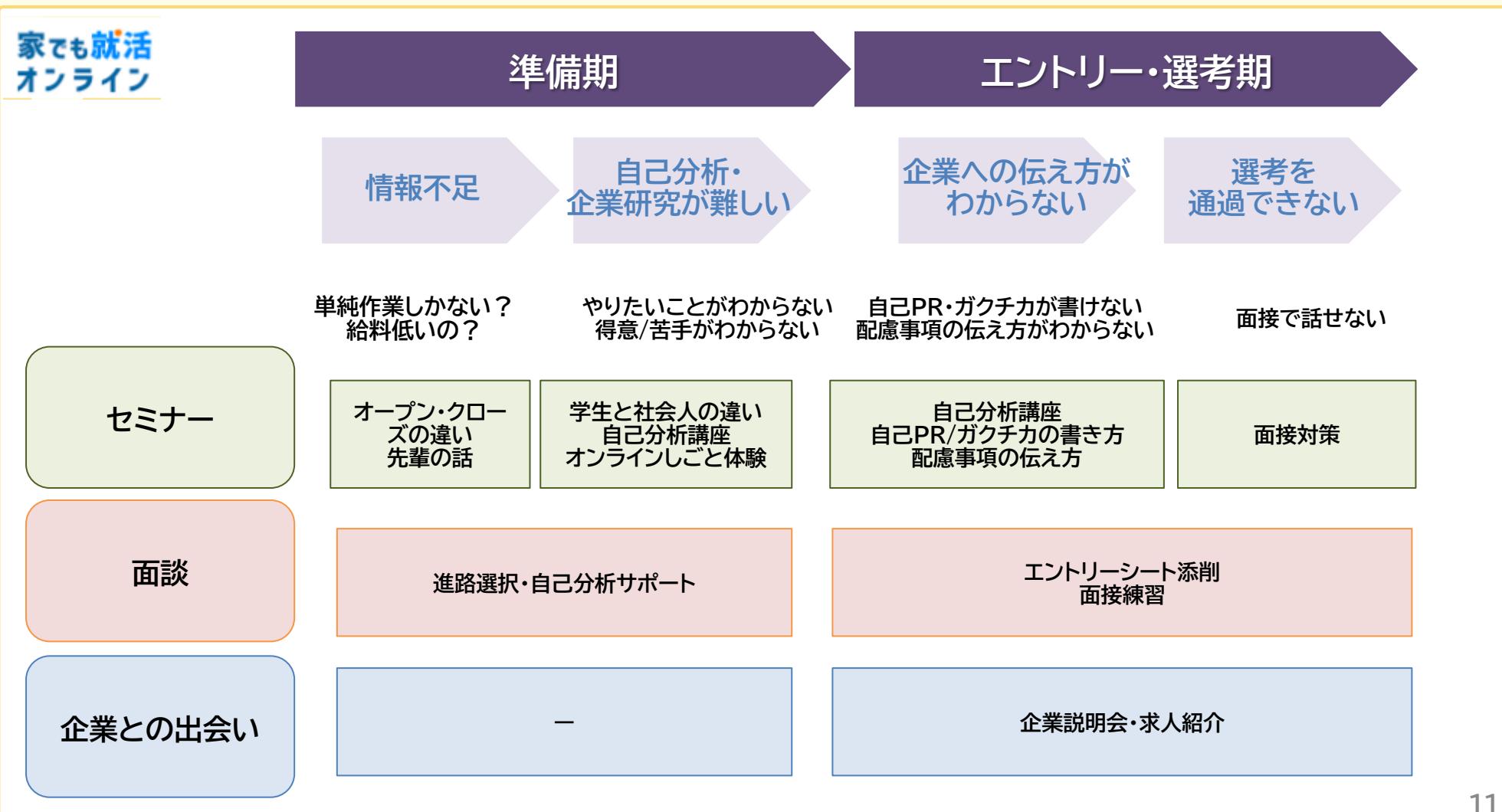
- 自己理解等を進めるための情報、機会の不足によって準備が進められない
- 障害学生は選択肢が多く、短期間で十分な相談先や情報がない中で就職活動を進めるしかない状況がある※下記表参考

### 【選択肢の例(一部)】



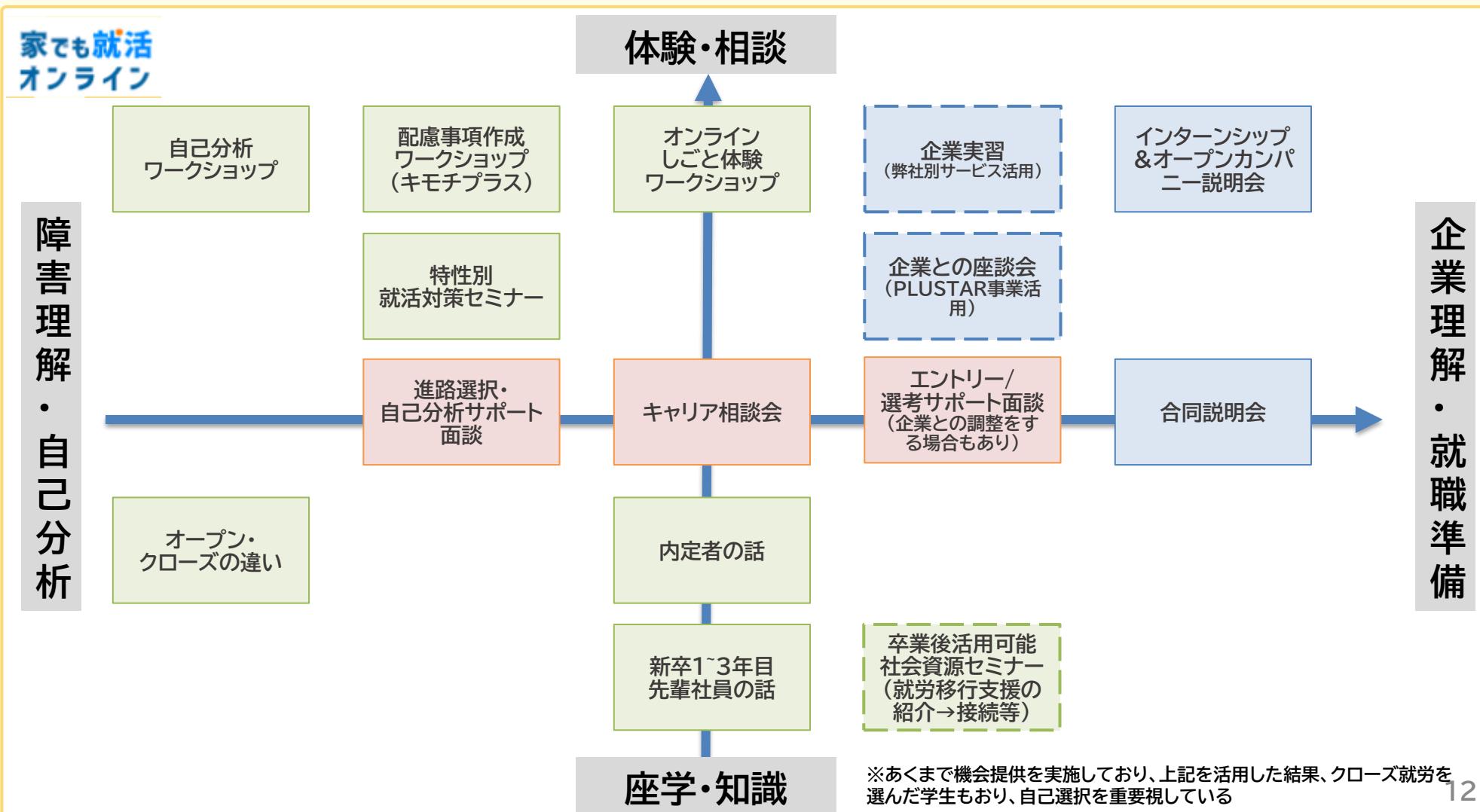
## 家でも就活オンラインのステップと関わり

- ・情報不足/機会不足/選択肢の多さ等により準備に困難さがある
- ・不足要素に対して“家就”では機会提供を実施し、準備～エントリー支援



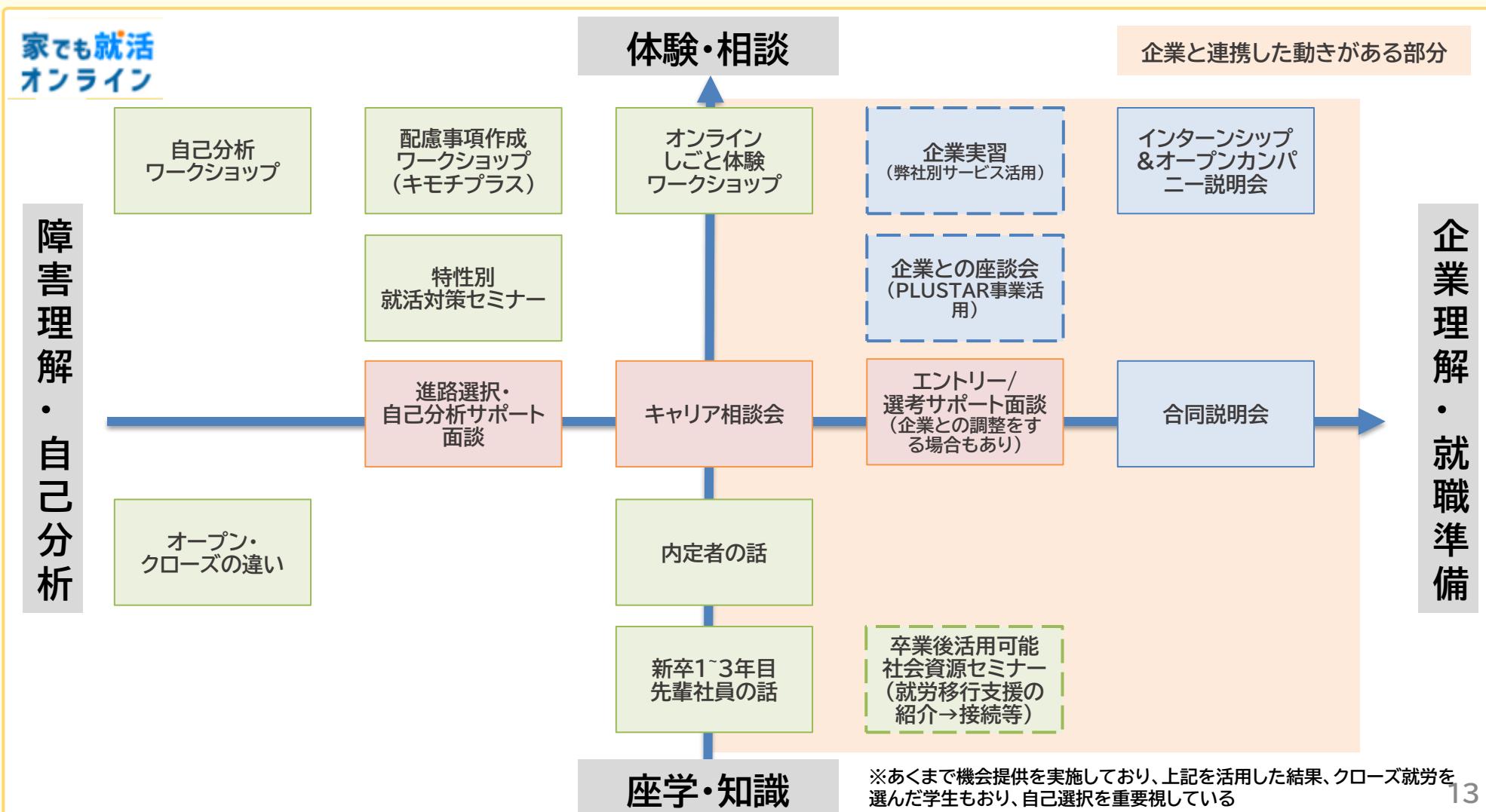
# 家でも就活オンラインの関わりの考え方

- ・情報不足・機会不足に対して「座学・知識」と「体験・相談」の2つの切り口で機会を提供。学生が準備の階段を登れるようにし、“障害理解・企業理解”等の醸成を図る



# 家でも就活オンラインの関わりの考え方(企業連携)

- ・企業理解/就職準備に関する企画の一部は企業と連携して実施
- ・LASとも連携をすることで学生が繋がっていく流れが生まれた



03

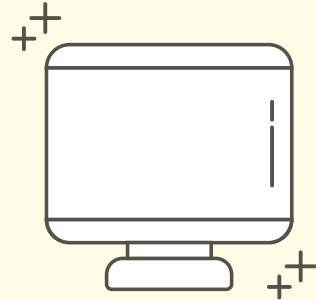
## 企業側の取り組み

株式会社LIXIL Advanced Showroom

## 障害のある大学生の採用ポジション

ポジション	業務概要	社員背景
社内SE	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内イントラ構築</li> <li>・基幹システム入替</li> <li>・RPA自動化</li> </ul>	 理系国公立大学卒
広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内外動画編集</li> <li>・採用広報、V-Tuber</li> </ul>	 美術系大学卒
オンライン接客	オンラインショールームでの お客様ご案内	 文系国公立大学卒 文系私立大学卒
ピアソポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・YOurSの調子確認</li> <li>・業務習得フォロー</li> <li>・保健師面談の設定</li> </ul>	 文系私立大学卒

## 大学新卒採用のきっかけ



プログラミングで大活躍！  
チームの危機を救い注目を  
浴びるYOurSメンバー

経営陣が外部セミナー参加。  
IT業界で活躍する  
障害者雇用について知る

RPA担当  
YOurS採用依頼



大学連携のジョブマッチング  
プラットフォームを思い出す

## 大学新卒採用のきっかけ



ピンポイントでマッチする方を見つけることが難しい専門職での採用を実現するため視野を広げ、記憶の片隅にあった大学連携のジョブマッチング・プラットフォームを試してみることに。

- ✓ 少人数体制でも、対応可能な範囲で選択枠を広げる。
- ✓ マッチング精度は落とさない。

## 大学新卒採用の悩み

正社員採用でなければだめ?

”勤怠安定”への不安から、受入れ部署の不安が強い。  
スタートラインに立てなければ何も始まらない。

..... 有期採用とし、2年目以降で正社員登用

給与はどう考える?

同一労働同一賃金

..... 一般社員と同額

新人研修はどうする?

精神・発達障がい学生の場合、一般と変わらない  
研修参加が可能ではないか。

..... 一般新卒社員と共に新人研修参加

- ✓ 間口を広げ、チャレンジ採用も可能とする。
- ✓ 一般入社の社員と共に研修参加することで、多様な人財が活躍できる  
企業であることを、全社に広める。

## マッチング採用の視点

### 目的

#### 雇用の創出 －はたらき続けられる人財を求めて－

- ✓ “成長”と“自立”を促し、継続して働くことのできる人財
- ✓ はたらくことの目的、意義を理解しており、意欲がある人財

### 視点

#### ✓ 企業への共感度

ミッショントビジョン・  
バリューに共感し  
共に成長を望むか

#### ✓ 就労への意欲

積極的に取り組む考え方  
や感情が前向きか  
（“はたらく”ことの  
目的意識・目標意識）

#### ✓ 就労に対する価値観 条件・やりがい・共生

#### ✓ 特性に対する向き合い方

- ・体調の自己コントロール
- ・工夫・配慮の伝え方
- ・向き合い方

#### ✓ 職業選択

- LASである理由
- ・仕事内容
- ・企業理念
- ・サポート体制



## 実習事例:業務&amp;環境体感(候補者)と目的・視点(企業)

研修概要	課題	体験いただく内容	目的及び視点
Day 1	『YOurS通信』 例)障がい、セルフケア等	社内SNSへD&I推進投稿の文書作成 インクルーシブな社風構築に向けた取り組み	・自己受容及び理解度 ・マインドの志向性
	『ピアセンター業務』 事例を読んで、自分なりに支援計画を作成	ペルソナ毎に異なるアプローチを検討	・他者や課題との関わり方の志向性 ・柔軟性
Day 2	『LIXILの商品について』 依頼内容調査、資料報告	HPで商品を選定し、プレゼン資料を作成&発表 Web調査した内容を資料にまとめ、依頼主に報告	・休憩(体調管理) ・アドバイス受容(素直さ)
Day 3	『スプレッドシート基礎』 書式設定、簡単な数式	見やすい表の作成 関数を利用したDATA抽出 企業で扱うDATA量 DATAから読み取る分析	・傾聴(勤務態度) ・発信力(報連相)
Day 4	「お客さま情報入力業務」	シミュレーターを使用した個人情報データの入力 ダブルチェックの重要性 自分のミス傾向	・習得意欲(確認・復習) ・成功体験(モチベーション)
Day 5	YOurSメンバーと座談会 例)はたらくとは、在宅勤務メリットデメリット	YOurSの自己紹介・質疑応答 テーマ毎のコミュニケーション: ・企業で“はたらく”を知る ・マインド・姿勢・自立/自律 ・多様な仲間を知る	・他者受容と配慮 ・SMILE Values(行動指針)の理解 ・インスピア
	最終すり合わせ 振り返り面談	本人・支援者・企業の3者面談 5日間を通じての感想、業務に対する手ごたえ、環境マッチ、目標達成度等共有 ・自身の気持ちを整理、入社を想定した質疑応答で就職への不安解消 ・強み・伸びしろを確認	・実習前後の変化 ・価値観すり合わせ ・共感度確認



現スキルや業務マッチングをアウトプットで確認しながら、実習を通じ共に過ごす中で  
多くのコミュニケーションを取り、マッチング採用に向けた視点や体感頂いた上での入社意欲を確認する

## 参考) SMILE Values ~LASの行動指針~

### Speed

スピード

様々な声に耳を傾け、ニーズにスピードをもって対応することで、長期にわたる信頼関係を築きます

### Motivation

こころざし

こころざしを高くもち、意欲的な目標に向かって進み続けると同時に、周囲の想いを実現するための手助けをします

### Improvement

挑戦

現状に満足せず、あらゆる業務における「質・コスト・時間」の改善と、組織・個人の成長にリスクを恐れず挑戦します

### Leadership

主体性

主体性をもち、常に正しい行動かどうか考え、行動・結果に責任をもちます

### Esteem

敬意

多様性を重視し、お互いに感謝と敬意の気持ちを忘れずに、働きがいのある職場環境をつくります



# マッチングプロセスの構造



信頼ある  
関係機関  
からのご紹介

会社説明会  
座談会  
YOurS取組・  
募集要項

業務実習  
RW・業務・休憩  
コミュニケーション  
環境適応  
3日(新卒)・1週間(中途)

面接  
(新卒のみ)

双方の  
意思確認

内定

## Point

- ✓ 求める人財を包み隠さず伝える
- ✓ 会社の魅力を併せて伝える

## 採用の考え方

- ✓ 戦略として有期採用を取っている
- ✓ 実習を通じて双方が確認・判断する
- ✓ オープンな募集はしない

## メンバー活躍状況及び業務内容

**投影のみ**

## 新卒採用？中途採用？メリット&amp;デメリット比較

	業務概要	社員背景
はたらく動機	条件重視の傾向 「職業選択」の視点が薄い	△ 条件よりも中身 (取組み・姿勢・職種)を重視
ポテンシャル	専門性の高い職種での マッチングが難しい	△ 専門職、ピンポイントの 人材発掘が可能。ベースが高い
教育	過去の経験によりバラバラ 個々に合わせて要対応	△ 社会人経験がないため教育必須 一般新卒採用と一緒に導入研修参加
支援者	就労移行支援利用者のため 必ず支援者がいる	○ なし。本人と相談の上 自治体の支援につなげる必要あり



新卒採用は金のたまごの宝庫。実習を通じた採用がまだ浸透していないため、書類や面接では見抜けない魅力ある人財に出会える可能性が高い

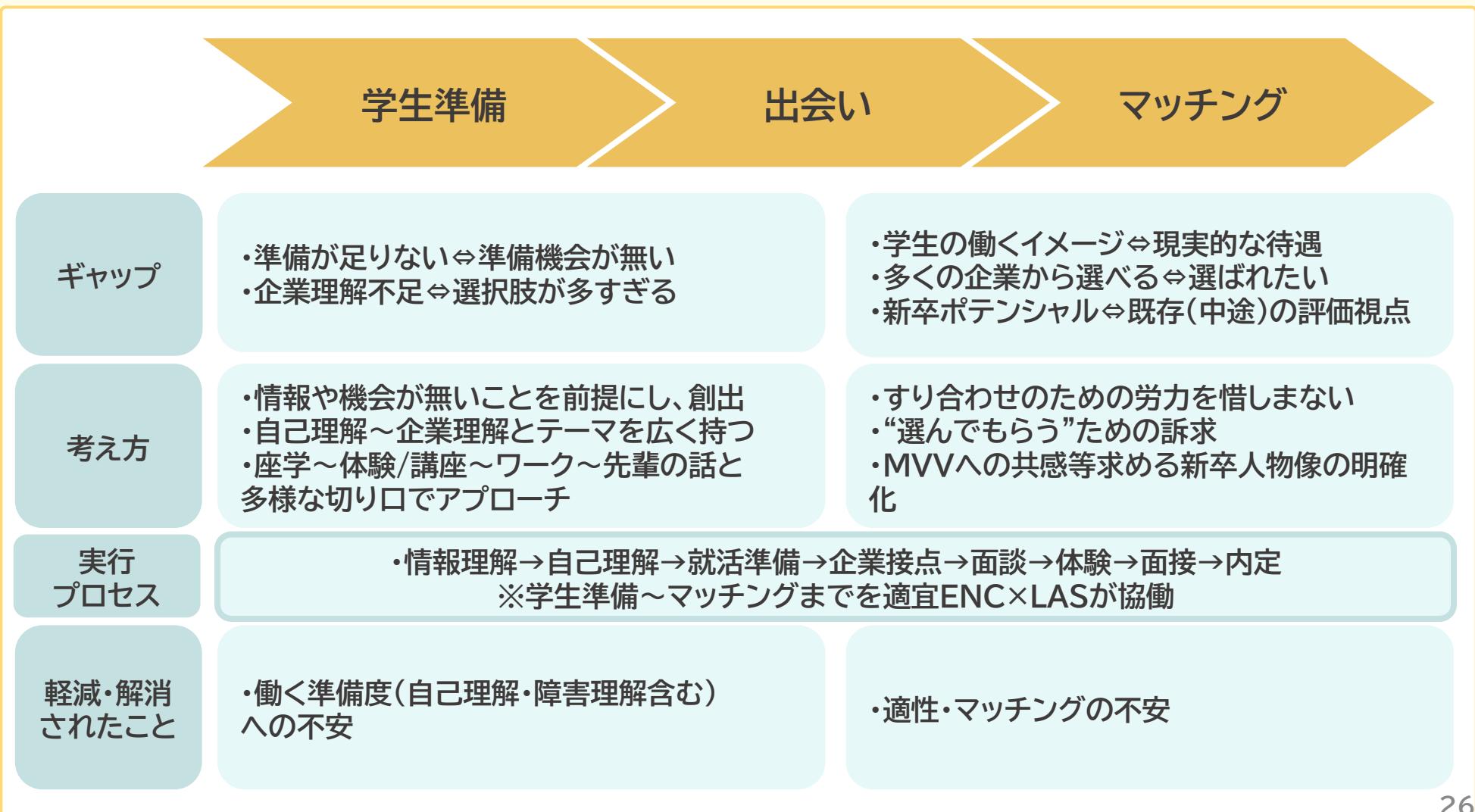


04

## まとめ

## 整理

現状や課題による“ギャップ”に着目し、ENC×LASが協働し、考え方を整理し、「精神障害・発達障害のある大学生」のマッチングプロセスを構築した



## まとめ

## ①企業で活躍する新卒入社の事例

-社内SE、人事、広報、接客の各部署で計7名※、精神障害・発達障害のある方が活躍している

※ 2025年9月時点

## ②活躍に向けて学生への機会提供の仕組み

-選択肢の多さ・情報不足・機会不足を前提に必要な機会を提供している

-「体験」と「座学」、「自己理解」と「企業理解」など、複数の切り口での機会提供を重要視している

## ③活躍に向けた採用プロセス・考え方

-相互理解のために大学生採用であっても実習や面談を通じたマッチング採用が不可欠であり、自社の方向性や求める人物像を臆せぬ伝え、双方のベクトル合わせを重要視

-実習では「業務スキル」ではなく「マインド」を測ることを大事にし、「MVVへの認識の確認」「企業の価値観とのベクトル合わせ」+「体調や自己コントロール等」を意識し設計している

-最初の接点～選考～内定後で自社の魅力訴求機会を設け、“学生に選んでもらえる”ような考え方で進めている

-大学生採用だから正社員、のような思い込みは捨て、自社の状況や状態をもとに“学生が選びたくなる”ように仕組みを作っている

## 課題と今後の展望

### 学生の準備機会の多様化

- 内定後のフォローや入社後研修、新卒の定着に必要なポイントへの掘り下げに焦点を当てた整理を今後実施していきたい。
- 学生への機会提供については、まだ不足感を感じている。特にオンラインしごと体験ワークショップなど、「体験」の機会を外部の方々と連携し、強化をしていく必要性を感じている。
- 障害のある大学生向けのインターンシップ等、企業側で体験ができる機会の必要性を感じている。
- 大学のキャリアセンターと障害学生支援室とのさらなる連携を図り、本モデルの準備フェーズに大学関係者もコミットするような状況を生み出したい。
- プロセスや考え方について共感頂ける企業様とのノウハウ連携等、本モデルのさらなる検証を進めたい。

ご清聴ありがとうございました。  
「精神障害・発達障害のある大学生」が  
社会で活躍する場をご一緒に広げませんか。

※ポスター発表:新卒採用7名のうちの1名に協力を依頼し、  
「【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」を発表中