

精神障害・発達障害のある大学生採用：効果的な考え方とプロセス

○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）

1 はじめに

日本学生支援機構の調査によると現在障害のある学生は全学年計55,510名、内訳は精神障害が35%、発達障害が21.5%を占めている。大学在籍者の就職率を見ると最高年次学生10,616人中、就職者が4,286人と約40%、精神障害・発達障害の場合、最高年次学生6,890人中、就職者が2,417人と約35%という数字が出ており、肢体不自由学生の就職率約60%と比較をすると課題がある。

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」という。）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。

2 障害学生の就職準備のステップと現状

（1）学生のよくある悩みと機会不足の課題

障害のある大学生は、診断時期の違いにより自己理解・自己受容度は様々である。また就職活動時の進路選択においても選択肢が多い。障害をオープンにするかクローズにするか、障害者雇用枠の中でも部門配属型と集約型、また特例子会社という選択肢もある。そして雇用形態、業界、職種の違い等、多様な選択肢から意思決定を行う必要に迫られる。しかし、現状では障害者雇用について知る機会は非常に乏しい状況がある。また障害名だけで判断され会わずに落ちる等の構造的な課題も見られる。

（2）家でも就活オンラインのステップと関わり

株式会社エンカレッジは2013年に設立し、10年以上障害のある大学生支援や就労移行支援事業所を運営している。また自主事業として、障害のある大学生に特化した就職支援サービス「家でも就活オンライン」（以下「家就」という。）を2020年より運営している。

家就は障害のある大学生を対象に準備～マッチングまでの機会提供を実施している。利用学生は毎年400人近く、主に就活時期の3～4年生が活用し、障害種別は精神障害・発達障害・身体障害と多様である。

学生のよくある悩みと機会不足の課題状況を踏まえ、準備期では「自己分析講座」「個別面談」等、準備支援を

行っている。特に「障害のある内定者の話」や「障害者雇用で就職した先輩社員の話」は毎年好評を得ており、卒業生が登壇者として後輩に経験を還元するサイクルが生まれつつある。またエントリー・選考期には配慮事項の作り方講座やエントリーシートの作成サポート、オンライン合同説明会や求人紹介を実施している。

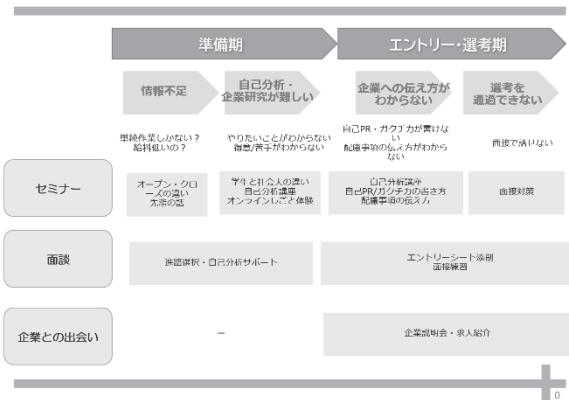


図1 学生の困りと家就の関わり

3 企業側の取り組み

（1）障害者雇用状況

LASでは2016年から障害者雇用を開始し、現在障害のある従業員が35名（雇用率3.3%）在籍している。そのうち精神障害者保健福祉手帳所持者が80%となっており、各部署に配属され業務に従事している。

2019年までは就労移行支援事業所からの採用を中心に実施していたが社内SEでの採用ニーズが出てきたことから専門性のある障害のある求職者採用を検討し、大学生採用に注目を持った。その際に家就と出会い、現在は就労移行支援事業所からの採用と大学生採用の2軸になっている。

（2）障害のある大学生採用ポジション

実際に取り組んでみると働く動機や障害受容の準備が進んでいる大学生との出会いが生まれている。結果、弊社では障害のある大学生採用として入社した精神障害・発達障害の人材が社内SE、人事、広報、オンライン接客等、各部署で活躍をしている（表1）。障害者雇用では従来は事務業務での募集が多く、上記の職種は障害のある大学生採用を進める中で新たに挑戦した業務である。

（3）障害のある大学生採用に至るまでのポイント

障害のある大学生採用を進めるには様々な壁があった。

表1 精神障害・発達障害のある大学生採用例（一部）

ポジション	業務概要	社員背景
社内SE	社内インフラ構築 基幹システム入替 RPA自動化	理系国公立大学卒
広報	社内外動画編集 採用広報、V-Tuber	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

まず、雇用形態である。従来障害者雇用の場合契約社員スタートでの採用を軸としていたが、大学生は正社員希望が一般的なため協議を進めた。しかし結果的には従来の障害者雇用ポリシーをもとに大学生採用も実施することに決定したため、契約社員スタートで採用をし、2年目以降に正社員登用制度に基づいて正社員化している。

次に大きな課題となったのが支援者の有無である。大学生は支援機関を使っている方は稀である。そこで大切にしたのがマッチングの質である。就労移行支援事業所からの採用と同じく業務体験を組み込んだ方法で、相互理解の機会を大切にした。また、弊社では大学生採用の際、家就が独自提供する就職後サポートを一部お願いしている。

(4) 中途採用との比較

従来の採用と比較をすると大学生採用の特徴、違いも存在した（図2）。



図2 中途採用と大学生の比較

(5) マッチングプロセスの構造

ア 採用の考え方

LASでは、はたらき続けられる人財を求め、成長や自立、はたらく意欲等を大切にしている。そのため採用の際には就労に関する価値観の見極め及びミッション・ビジョン・バリューへの共感を大切にしており、障害名や障害者手帳の等級では判断をしていない。

イ 障害のある大学生採用の採用プロセス

障害のある大学生採用の場合はプロセス図のように辿っている（図3）。

(7) 学生との最初の接点

障害のある大学生向けのイベントへの参加を中心にして、まずは弊社を認知してもらう。この際に弊社の採用の考え方をしっかりと伝えるようにしている。

（イ）面談の実施

興味を持っていただいた学生には選考に進んでいただき、面談においてご本人の興味や働く意欲等を聞いています。

（ウ）業務体験の実施

面談後、希望があった際は配属を予定する業務、部署での業務体験に参加頂いている。5日程度で実施をしており、授業との関係からスケジュールは柔軟に調整をしている。

（エ）最終面接の実施

業務体験後、就業を希望していただいた際には配属部署の上長と人事部長が参加をする最終面接に進む。

（オ）内定

入社前までに障害者雇用担当者との面談で配慮事項等の確認を行っている。またタイミングが合えば内定式等に参加し、一般採用の新卒同期との交流を深めもらっている。



図3 障害のある大学生採用の採用プロセス

4 まとめ

精神障害、発達障害者の大学生採用の仕組みについて整理をした。その中で①学生への準備機会提供の仕組みの存在、②企業で活躍をしている事例の存在、③活躍に向けた採用プロセスの仕組みの存在を明示した。そして、従来の障害者雇用の考え方やプロセスを活かしながら、大学生採用においても仕組みを作ることで一步前進し、結果、多くの活躍事例が生まれてきた。この事例から短期的には法定雇用率の引き上げへの対応があるが、中長期的には障害のある大学生採用も含む、多様な人財を活躍させる仕組み作りが企業経営にとっても重要になってくると感じている。

【参考文献】

- 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』, p. 6-8, p. 78-79

【連絡先】

八重樫 祐子

株式会社LIXIL Advanced Showroom

e-mail : yukoi.yaegashi@lixil.com