



## 日本の人事部「HRカンファレンス2017 -春- (東京)」

# これからの新卒障がい者採用

～既存の採用方法の限界点と新たな採用手段について～

・本資料は、2017年5月18日に「日本の人事部「HRカンファレンス2017-春-」(主催：株式会社アイ・キュー)」内で開催された講演にて使用した資料を一部抜粋、修正したものです。

・本資料に掲載されているデータや数値情報は開催当時の情報になります。

※パーソルチャレンジ株式会社は、2023年4月1日付でパーソルサンクス株式会社と統合のうえ、「パーソルダイバース株式会社」となりました。講演資料は、「パーソルチャレンジ株式会社」時の記載となっております。

・本資料の著作権はパーソルダイバース株式会社に帰属し、本資料の内容の一部または全部を無断で複製・転載・改編・二次利用することは禁止されています。

パーソルチャレンジ株式会社(現：パーソルダイバース株式会社)

# はじめに

- 障がい者の新卒採用市場は、長年需給バランスが崩れたまま推移し、企業にとっては極めて厳しい競争状態が続いていると推察される。
- しかし、当該市場に関しては、行政の正確な統計もなく、実態についてはよくわからないというのが実情である。
- 障がい者の人材ビジネスを営みつつ、自グループでも1,000名近い障がい者を雇用してきた弊社の推定によれば、おおよそ次のようなイメージではないか。

新卒採用対象	聴覚障がい、上下肢障がいを主とする身体障がい者(およそ4,000名強の在学生)のうち、障がいが軽度で基礎能力に長じた数100名程度の障がい学生に限定。
求人企業	障がいのない学生とほぼ同程度の採用要件を提示し、障がい学生の採用活動を行っている企業は1,000社を越すものと推定。
採用現場の声	身体障がい学生を採用するのは一層難しくなっている。 採用工数ばかりかかり、結果採用につながらない。内定を出しても、辞退される。 新卒採用の取り止めも検討している。
当事者たち	複数社から比較的容易に内定を獲得している状態。(4割が2社以上から内定をもらっているというデータもある)
受け入れ現場	折角受け入れたのに、定着が進まない。 「売り手市場」の時代であり、その欠点も顕在化している。
本日の視点	企業側の「先入観」や「選択肢設定」に問題は無いのか…。

# Agenda

はじめに

I. 障がい者新卒市場について（現状）	4
1. 障がい学生とは	5
障がい種別在籍学生数と構成比	
2. 障がい者新卒の労働市場	7
障がい学生の進路状況	
障がい学生の就職率（2010年度）	
障がい学生の希望職種と実際に就職した職種の比較（ギャップ）	
II. 障がい者新卒市場について（今後）	10
1. 障がい学生の規模	11
弊社予測	
増減率からみた構成比の予測	
2. 発達障がい学生の労働市場登場	13
何故？今、発達障がい	
労働市場と発達障がい	
III. 発達障がい学生の職域適性アセスメント	15
1. 発達障がい学生は就労に適しているのか	16
2. 発達障がい学生の職業適性をどうみればいいのか	17
3. 弊社発達障がい学生の新卒「人材紹介」「採用代行」サービス	19

# I .障がい者新卒市場について (現状)

# 1.障がい学生とは

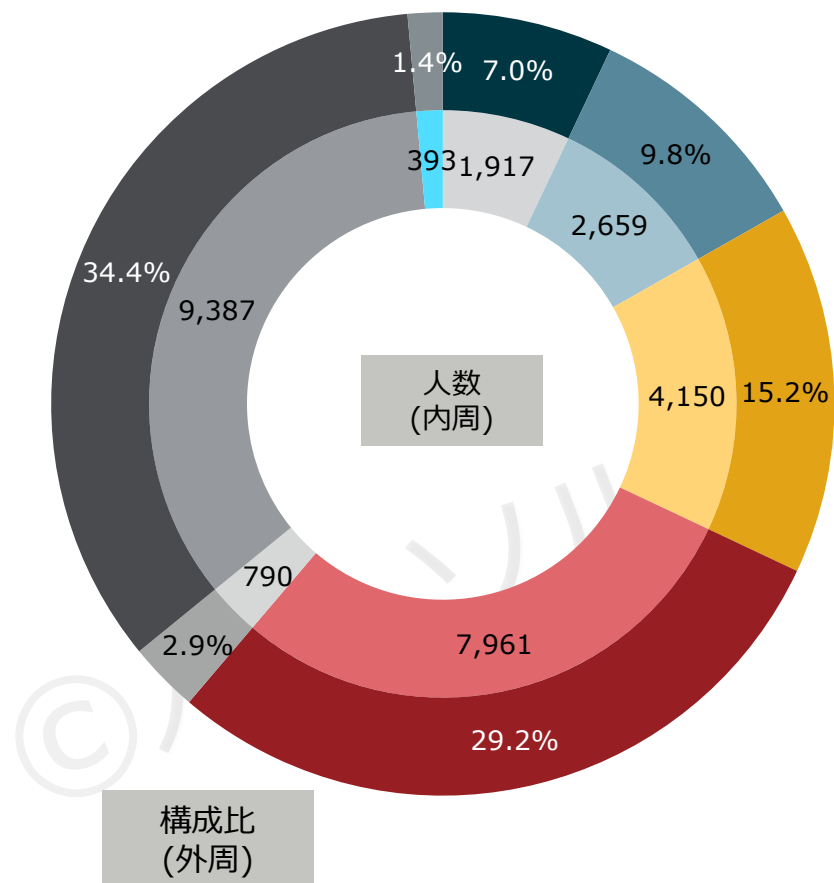
①大学院卒	(172校、在籍校のデータ無し)
②大学卒	(650校、全体の83.1%の大学に在籍)
③短期大学卒	(177校、全体の51.6%の短大に在籍)
④高等専門学校卒	(53校、全体の93.0%の高専に在籍)
⑤職業能力開発校卒	(166校、在籍校のデータ無し)
⑥障害者職業能力開発校	(20校)
⑦特別支援学校	(国公私で1,114校)

**本日の講演では時間の都合上、大学・大学院の新卒を中心に  
お話しします。**

出典：①は「日本の大学院」サイトより  
②③④は障害学生支援関係資料文部科学省高等教育局学生・留学生課(H27年5月)より  
⑤⑥はWikipediaより  
⑦は平成27年度学校基本調査より(H27年12月)より

# 1.障がい学生とは

## 障がい種別在籍学生数と構成比



- 聴覚・言語障害
- 肢体不自由
- 発達障害
- 精神・知的、他
- 視覚障害
- 病弱・虚弱
- 重複

区分	計	構成比	構成比
聴覚・言語障害	1,917	7.0%	55.6%
肢体不自由	2,659	9.8%	
視覚障害	790	2.9%	
病弱・虚弱	9,387	34.4%	
重複	393	1.4%	
発達障害	4,150	15.2%	44.4%
精神・知的、他	7,961	29.2%	
2016年度計	27,257	100.0%	100.0%

平成28年度（2016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結果報告書より

## 2.障がい者新卒の労働市場

### 障がい学生の進路状況

#### ①障がい学生の卒業生規模

区分	学生総数	障がい学生数	大卒新卒実人数	障がい学生在籍率
計	3,184,169	27,257	<b>3,208</b>	0.86%

平成28年度（2016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結果報告書より。参考として、平成27年度（2015年度）の障がい学生数より5,536名増加している。

#### ②障がい学生の進路

区分	2015年度卒の障がい学生	進路状況										
		進学		就職		臨床 研修医	専修学校 外国の学校 教育訓練機関	福祉施設 入所	一時的な 職についた もの	左記 以外の者	死亡・ 不詳のもの	計
		人数	進学率	人数	就職率							
大学	<b>3,208</b>	368	11.4%	<b>1,655</b>	<b>51.5%</b>	23	82	71	132	528	364	1,878

平成28年度（2016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結果報告書より。

## 2.障がい者新卒の労働市場

### 障がい学生の就職率（2010年度）

区分	就職率			
	大学	短期大学	高等専門学校	計
視覚障害	57.6%	16.7%	100.0%	55.7%
聴覚・言語障害	61.0%	55.0%	75.0%	60.8%
肢体不自由	47.2%	58.6%	40.0%	47.1%
病弱・虚弱	50.0%	57.4%	75.0%	51.7%
重複	41.9%	0.0%	0.0%	39.4%
発達障害	26.9%	0.0%	71.4%	<b>26.6%</b>
その他	51.2%	54.5%	50.0%	51.4%
計	49.8%	48.4%	65.2%	49.9%

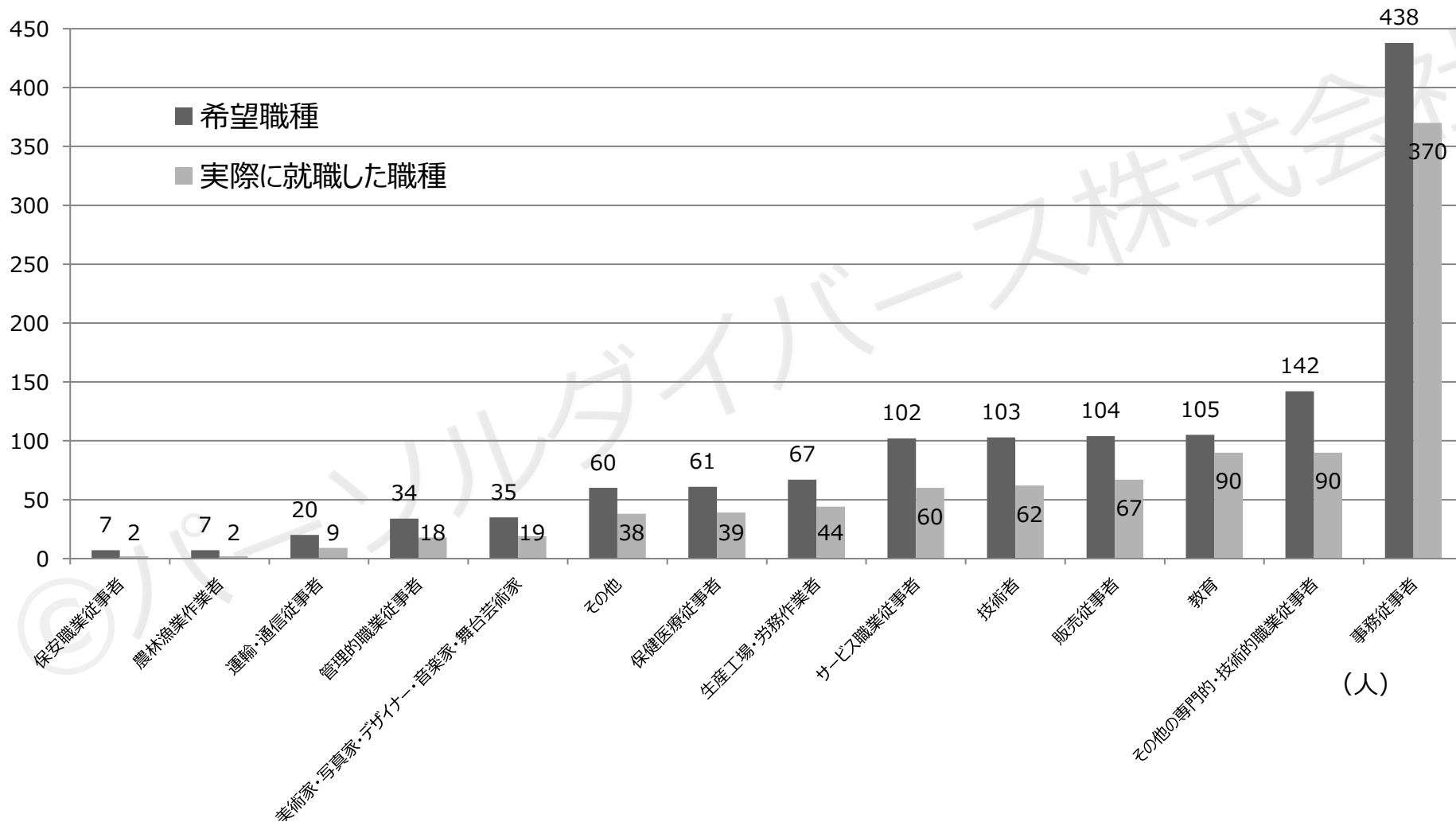
多くの企業が採用を敬遠している。逆にBOになりえる領域か

参考：平成23年度障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書より(JASSO)



## 2.障がい者新卒の労働市場

障がい学生の希望職種と実際に就職した職種（大卒・短大卒・高専卒合計）



参考：平成23年度障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書より(JASSO)

## Ⅱ.障がい者新卒市場について (今後)

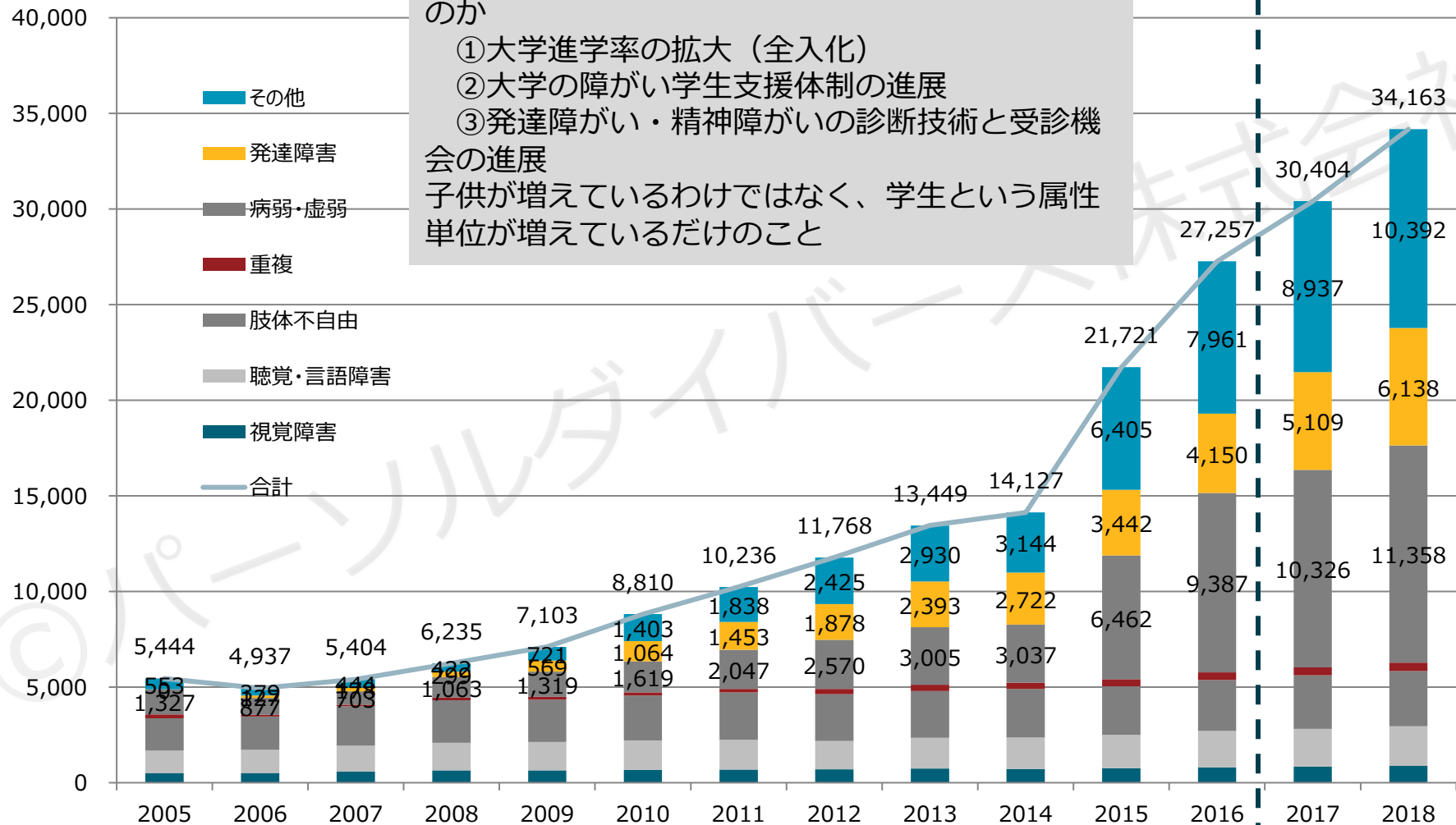
# 1.障がい学生の規模

## 弊社予測

少子化が進んでいる中でなぜ障がい学生が増えるのか

- ①大学進学率の拡大（全入化）
- ②大学の障がい学生支援体制の進展
- ③発達障がい・精神障がいの診断技術と受診機会の進展

子供が増えているわけではなく、学生という属性単位が増えているだけのこと



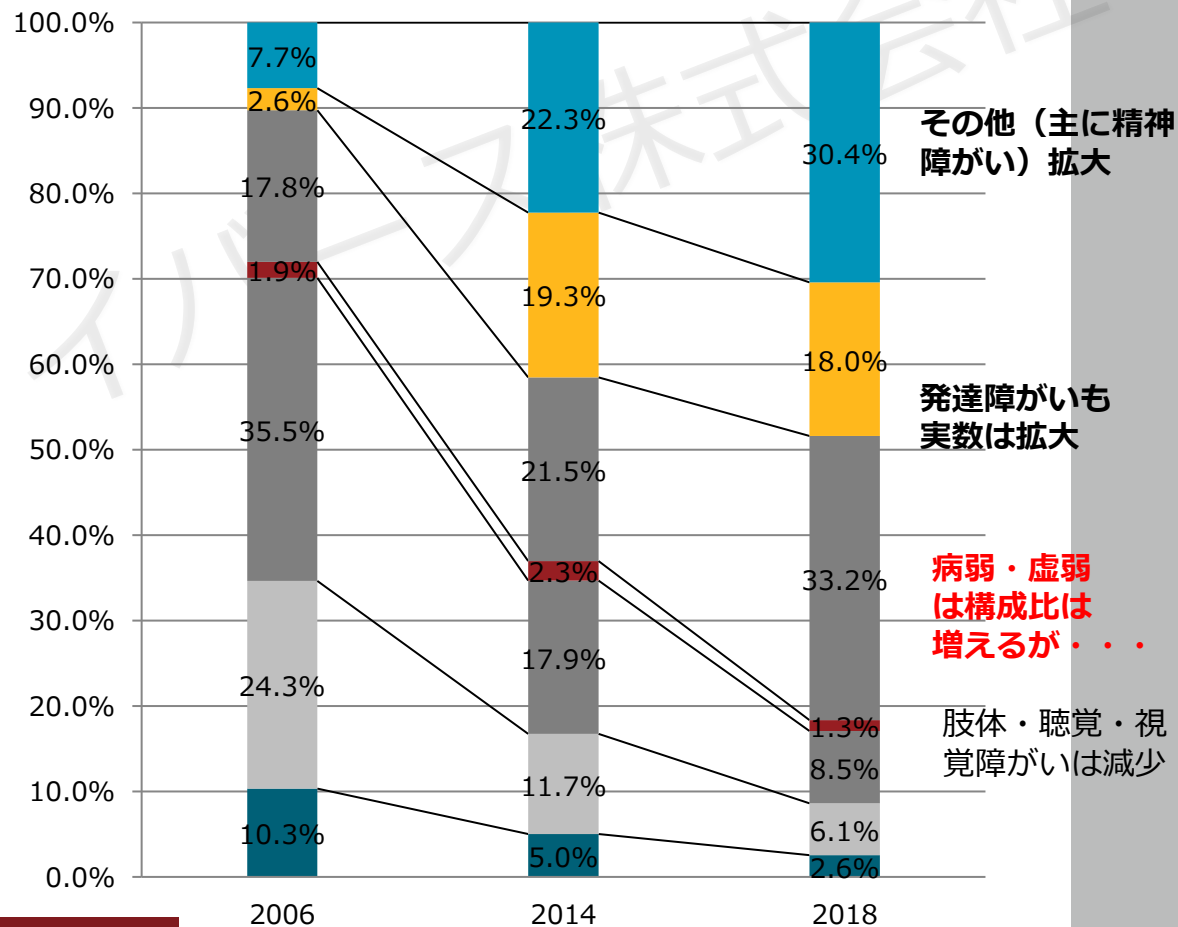
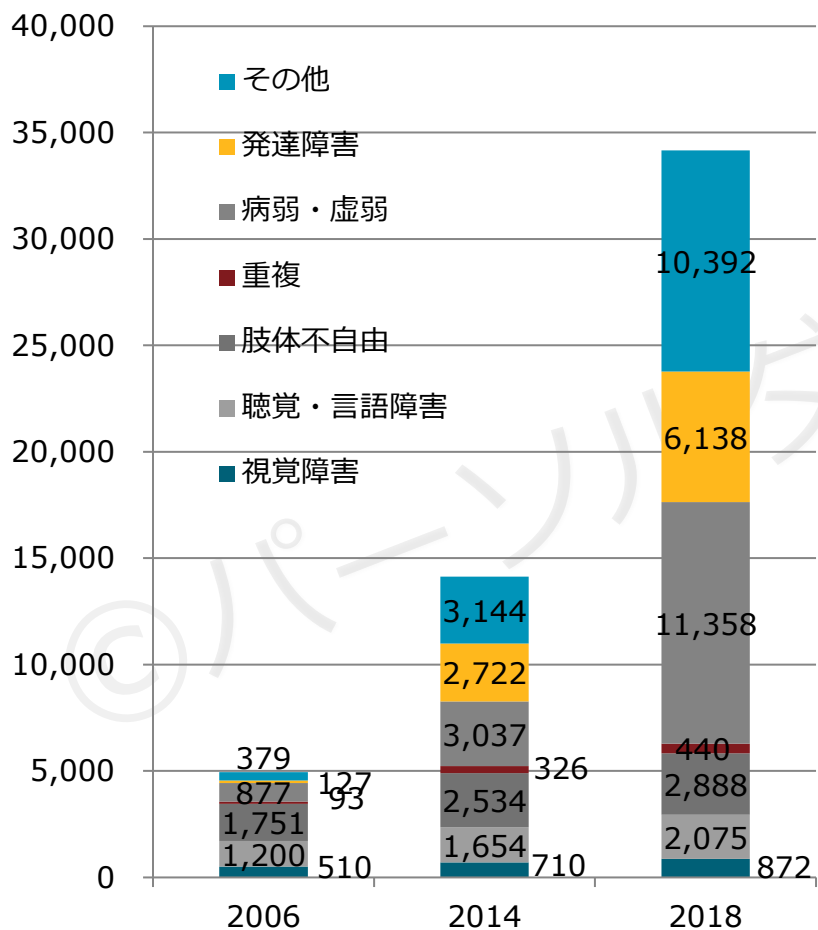
参考：平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査より

弊社予測

# 1.障がい学生の規模

## 増減率からみた構成比の予測

新卒障がい者労働市場は  
精神・発達障がいが主流の時代へ



弊社予測

その他（主に精神障がい）拡大

発達障がいも実数は拡大

病弱・虚弱は構成比は増えるが...

肢体・聴覚・視覚障がいは減少

## 2. 発達障がい学生の労働市場登場

### 何故？今、発達障がい

発達障害者支援法 2005年4月施行  
「改正」発達障害者支援法 2016年8月施行

(1)	相談・助言体制構築の支援を強化
(2)	発達障害の特性が広く国民に理解されるよう、発達障害についての情報を分かりやすく周知すること
(3)	発達障害者の就労機会の確保および職場定着のためには、ハラスメント予防のための取り組みやジョブコーチ等を活用した相談・助言体制の一層の充実
(4)	主治医や産業医等の産業保健スタッフ等の関係者が相互に連携を図りながら協力できる体制を整備
(5)	発達障害者の多くが障害者手帳を所持していないこと等の実情に鑑み、障害者手帳について在り方を検討

国や都道府県が就労機会を確保するとともに、定着支援を強化する



発達障害者支援法の改正について - 厚生労働省より

## 2.発達障がい学生の労働市場登場

### 労働市場と発達障がい

発達障がい学生のうち、新卒障がい者労働市場に出てくるのは、以下の二つの障がいが多い。

- ① ASD：自閉症スペクトラム
- ② ADHD：注意欠如多動性障害

#### ① ASD：自閉症スペクトラム

社会的コミュニケーションの困難と限定された反復的な行動や興味、活動が表れる障がい。

#### ② ADHD：注意欠如多動性障害

不注意（集中力がない）、多動性（じっとしてられない）、衝動性（考えずに行動してしまう）の3つの症状がみられる発達障がいのこと。年齢や発達に不釣り合いな行動が社会的な活動や学業に支障をきたすことがある障がい。

# Ⅲ. 発達障がい学生の 職域適性アセスメント

# 1. 発達障がい学生は就労に適しているのか

## 発達障がい学生の職域適性を見極められれば、戦力化も可能

①発達障がい学生の持っている個々の特性を活かせる職種、職域、職務がマッチングされれば高い生産性を発揮することが検証されている。



②発達障がい学生の採用が敬遠されている、最大の要因であるコミュニケーション上の問題も、個々の特性を知り、マネジメント単位で周知することで円滑なコントロールが可能となることも検証されている。

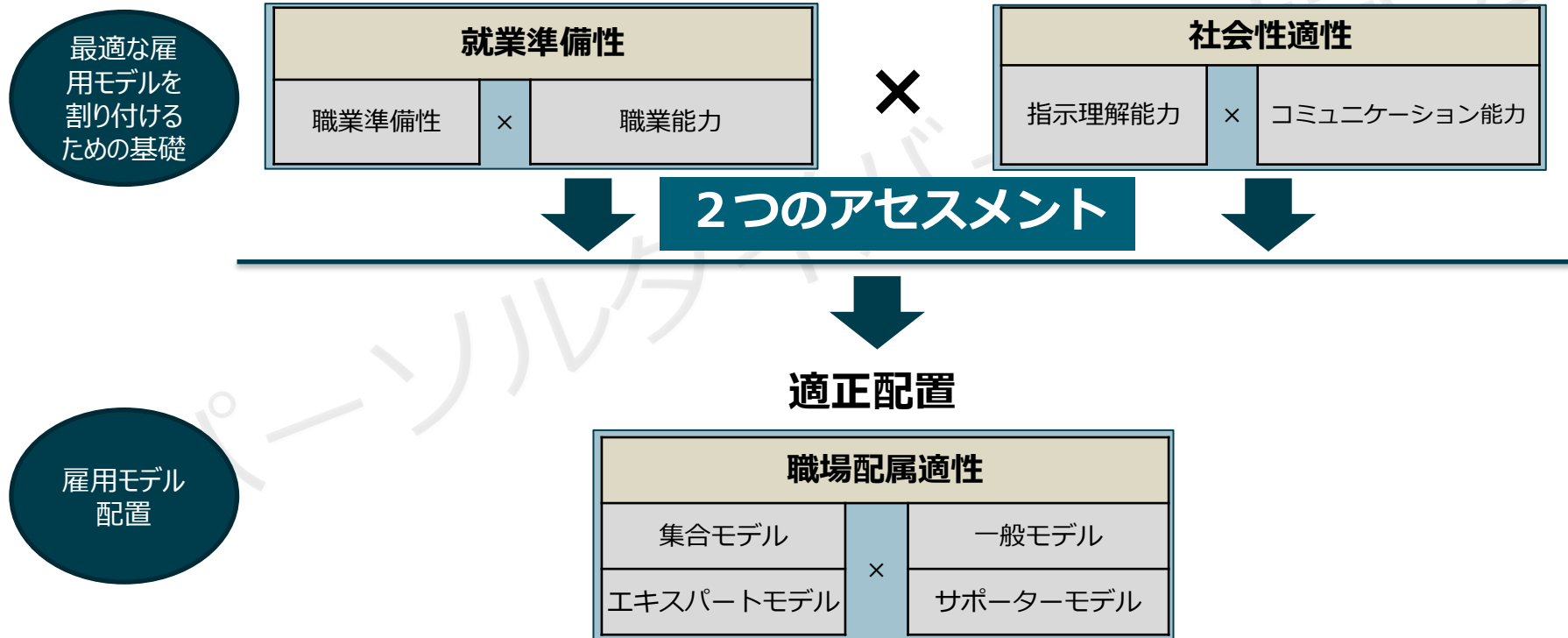


## 2. 発達障がい学生の職業適性をどうみればいいのか

### 職業適性評価プログラム

Occupational suitability assessment program

略称:OSAP



※弊社グループ内有資格者（精神保健福祉士、キャリアコンサルタント、社会福祉士、臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士、等）が多数参画し、開発した評価プログラム

## 参考：プログラムの効果



学生

- ・進路の選択肢が複数あると知ることができてよかった
- ・苦手なコミュニケーションが自分でもできそうだと思った
- ・周りを見ながら自分の意見を言うことの難しさを知った
- ・マニュアルを見てコツコツ進める仕事は向いていないと思った
- ・障害者手帳を取得して、一般枠と障がい枠の両方で就職活動していくことを決めた

- ・学内ではなく、企業にて体験することが重要である
- ・一般のインターンシップへの参加は難しい学生が参加できるので、貴重な機会である
- ・障害者手帳を持っていない学生も受けられるプログラムは他にないのでありがたい
- ・面談では見せない学生の一面を知って驚いた

大学

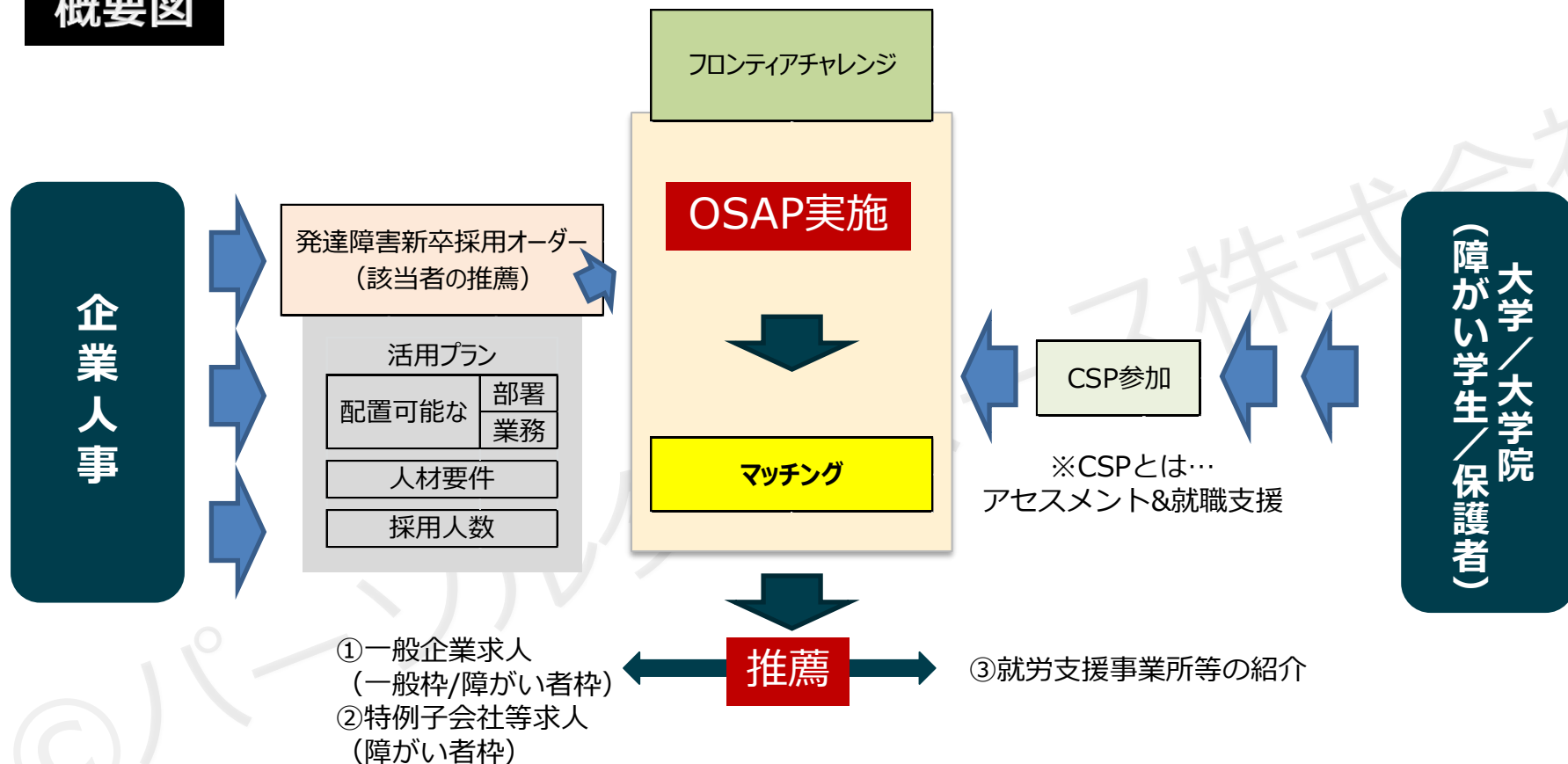


企業

- ・事前にどのような点を配慮すればいいのかわかっているのはありがたい
- ・障がい学生の採用には苦戦しているので、ぜひ紹介してほしい

### 3. 弊社発達障がい学生の新卒「人材紹介」「採用代行」サービス

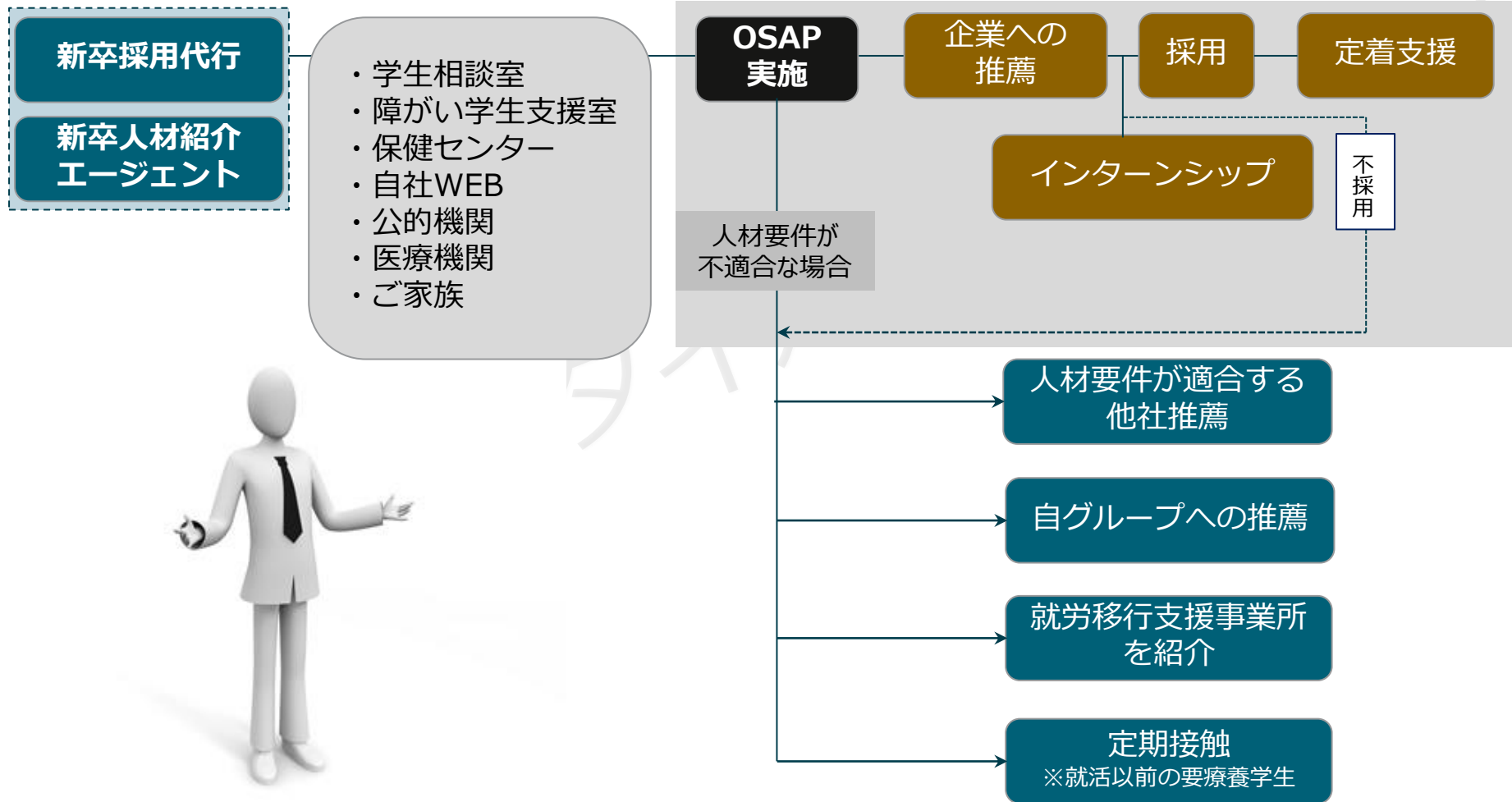
#### 概要図



2019年3月卒業生より運用(紹介)開始予定

※2018年3月卒業生については、提携企業限定でトライアル予定

# フロー図



# Challenge LAB

チャレンジラボ

「法定雇用率や労働市場はどう変化していくのか？」 「雇用準備はどうするの？」  
「採用活動、面接の仕方は？」 「現場でのマネジメント、定着化するには？」

障害者雇用に取り組む人事・採用担当者や経営者に向けて、雇用課題の解決に役立つノウハウや情報を提供します。  
メールを登録いただくと、セミナー案内、マーケット情報や実務ノウハウ等の非公開情報をお届けします！



## ■ ニュース・特集

最新情報やトレンドをはじめ、厳選したテーマを詳しく紹介する特別コンテンツをお届けします。

## ■ オピニオン

有識者や経営者などのインタビューを通じ、障害者雇用のあるべき姿や企業の果たす役割を探ります。

## ■ 雇用ノウハウ・テクニック

法制度や障害についての基礎知識や、雇用課題解決に役立つノウハウや実例を、実務や課題別に解説

(※) 一部資料のダウンロードには  
ご登録が必要です。

## ■ 用語集

障害や法律、助成金制度や福祉機関など、障害者雇用の実務において使われる用語を解説。

## ■ 資料ダウンロード

障害者の採用、定着・活躍のための雇用施策に役立つ資料や、当社が実施したセミナーの講演資料などを提供しています。

## ■ 相談コラム「よもやま相談」

現場コンサルタントが日々いただく相談と、その解決ポイントを少しだけご紹介

<https://2b.persol-diverse.co.jp/lab>



チャレンジ ラボ  
**Challenge LAB**

障害者雇用を企業の力に変える

※クリックすると「チャレンジ ラボ」のWEBサイトに遷移します。

※スマートフォンからの  
アクセスには2次元バーコード  
をご利用ください。

