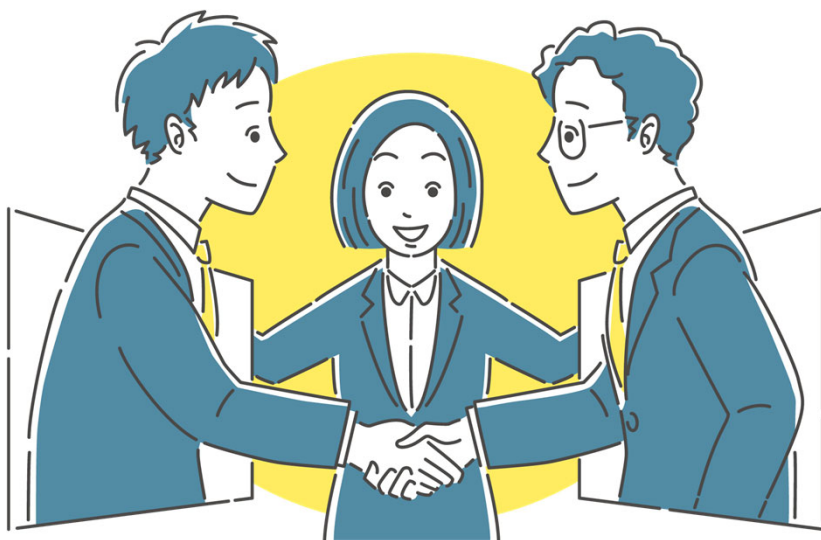


東京ロータリークラブ協賛
「みんないきいきプロジェクト」

“障害学生のマッチング”を キーワードに企業と大学で 相互理解

資料



5月21日（水）
14：00-17：30
AP市ヶ谷
6階 Cルーム

主催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
協賛：東京ロータリークラブ
：全国ジョブコーチ連絡協議会

SCHEDULE

- 14 : 00 ~ 14 : 05 開会の挨拶・趣旨説明
- 14 : 05 ~ 14 : 15 障害学生の市場概要
- 14 : 20 ~ 14 : 50 事例① 特例子会社事例
MS&ADアビリティワークス株式会社 遠藤 貴子 氏
- 14 : 55 ~ 15 : 25 事例② 一般企業 TOTO株式会社 藤田 浩史 氏
- 15 : 30 ~ 16 : 00 事例③ 大学 成蹊大学 浅香 啓 氏
- 16 : 05 ~ 16 : 50 グループディスカッション
- 16 : 50 ~ 17 : 10 全体まとめ
- 17 : 10 ~ 17 : 30 名刺交換会

障害学生市場概要

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

0

株式会社

エンカレッジ
en+courage

新卒障害学生の就活

家でも就活
オンライン
for障害学生

- ・合同説明会
- ・障害学生向け講座

障害学生の
キャリア教育支援

家でも就活
オンライン カレッジ

- ・先輩社員セミナー
- ・教職員向け企画

採用計画・企業内研修
コンサルティング

体制準備～採用～オンボーディング

- ・社内研修
- ・業務切り出し支援
- ・新卒、中途採用支援
- ・オンボーディング支援

▶その他 就労移行支援事業所 大阪・京都・東京・神奈川
自立支援事業所 大阪



en+courage

自己紹介

■経歴

- 学生時代に就業継続支援B型事業所での支援員、就業生活支援センターで研修運営事務等に従事。20社以上の障害者雇用企業への訪問、インタビュー等も実施。
- 2016年、アデコ株式会社にて人材マッチングの企業営業として主にIT・技術系領域で求人開拓、求職者とのマッチング支援に従事。
- 2019年から現職。企業様向けに求人作成支援、マッチング支援、業務切り出しPJ、研修、定着支援などに従事。新卒障害学生採用を0からスタート企業様と一緒する機会も多い。

■新卒領域

- 企業向けセミナー等を月2回実施。新卒障害学生採用企業様と採用イベント等実施。
- 学生向けに面談対応や配慮事項整理講座などを実施。
- 大阪府、神戸の大学向け研修、大学職業研究会での研修登壇なども担当

新卒障害学生の状況

ご存知ですか？障害者在籍数

- 障害の在籍数を比較すると、高等教育機関に在籍する障害学生数も、就労移行支援や特別支援学校と同等規模になりつつある。



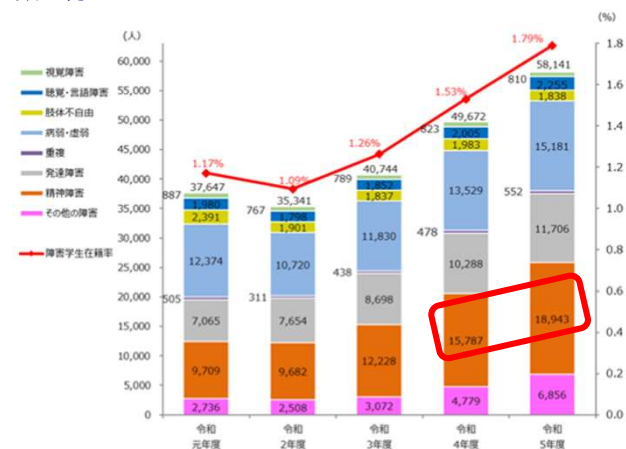
※1 参照: 令和4年障害のある学生の修学支援に関する実態調査(日本学生支援機構)

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

en+courage

高等教育機関における障害学生の増加は著しい

- 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」
- 全学生数の約1.8%.



JASSO, 2024 「令和5年度(2023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」
(https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2024/08/06/2023_press.pdf)

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

en+courage

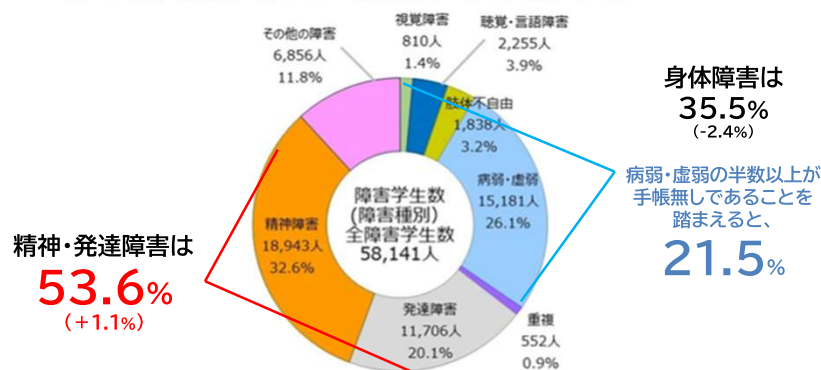
5

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。

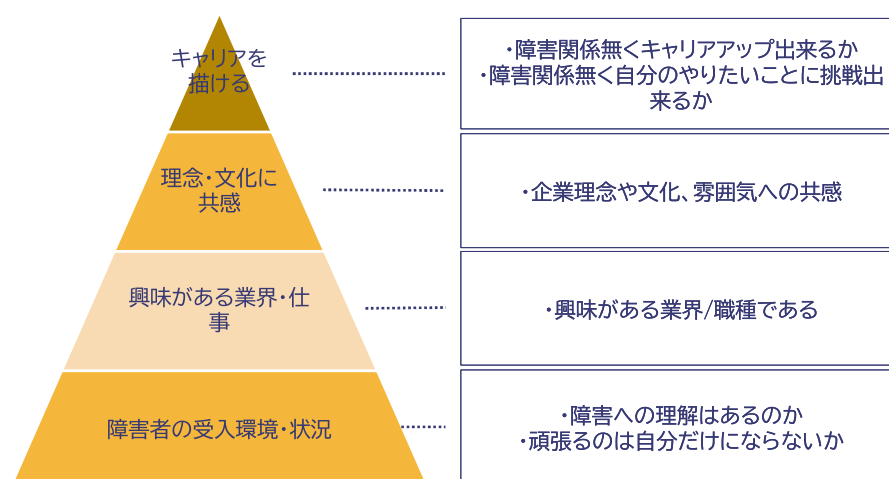


JASSO, 2024「令和5年度(2023年度)大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」
(https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2024/08/06/2023_press.pdf)

Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

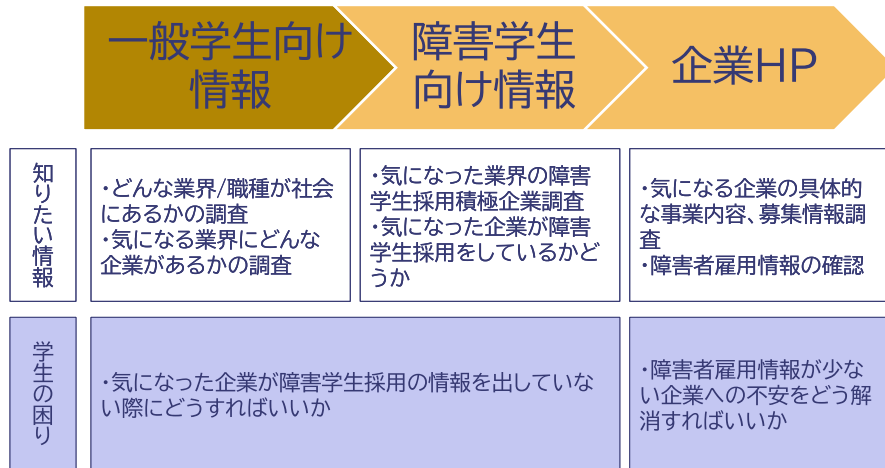
en+courage 6

学生の声:障害学生の就活軸に基づく知りたい情報階層



※インタビュー調査時に各学生に軸のイメージ図として確認・作成

en+courage



企業の動き

269社338求人

※WEB上で複数媒体からデータ収集&弊社データ

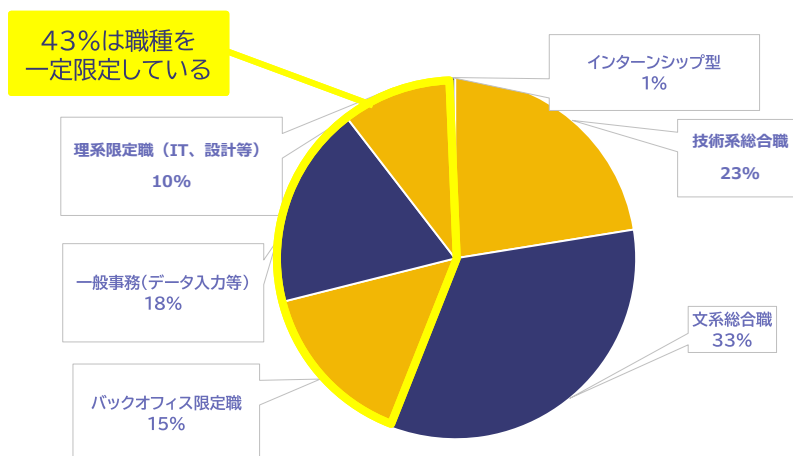
※重複企業は集約

※特例子会社13社含む

※2025年4月20日時点のデータに基づく

募集職種

- 全体的には総合職が55%と一番多い
- 一方、43%は職種を一定限定している



選考フローの3パターン

一般採用同一型



選考中は障害者雇用担当が介入する機会はなく、通常フローで進む

障害者雇用担当フォロー型



障害者雇用担当が可否関係無い面談を実施。その後も必要あればフォロー

実習型



選考の中で数日～2週間程度の実習を取り入れる

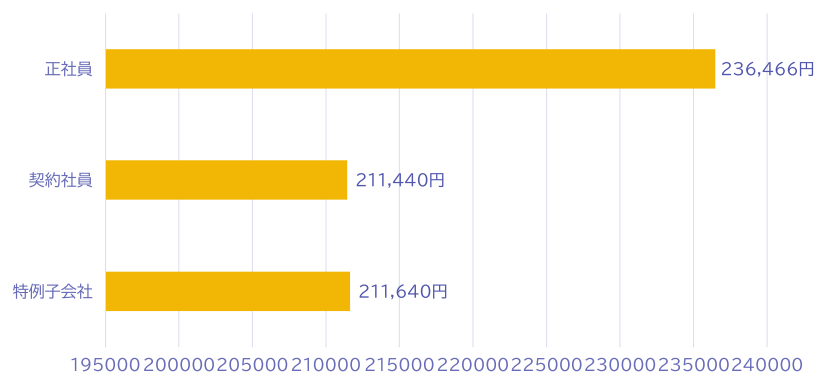
Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

en+courage 12

26卒 給与水準

正社員と契約社員の給与は平均2.5万程度の差。特例子会社と契約社員が同水準。

雇用形態など



Copyright en+courage Co., LTD. All Rights Reserved

en+courage 13

まとめと今後に向けて

新卒障害学生領域の現状と課題

- ☑障害のある大学生は年々増加し、今後も拡大予想
- ☑企業の参入も徐々に増加している
- ☑学生、企業双方の出会いの機会や情報を得る機会はまだ不十分
- ☑学士が使っている資源等、従来の障害者雇用とは異なる点もある
- ☑マッチングの仕組みや定着の仕組みはまだ事例が少ない

みんな自分の色を持っている ～障がいというバリアを新たなバリューに～



※本資料の無断使用・転載を禁じます

本日の内容

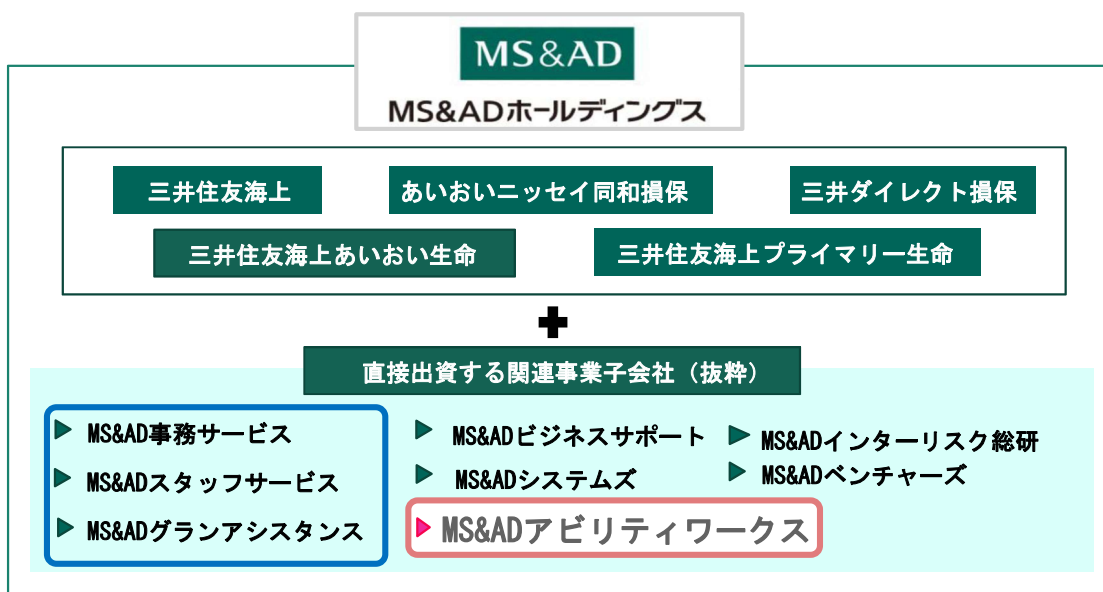
1. MS&ADインシュアランスグループ
2. MS&ADアビリティワークス
会社概要 / 業務内容 / サポート制度 / 合理的配慮
3. 障がい学生採用の経緯
取組経緯 / 大学との連携
4. 障がい学生の採用選考
選考の流れ / 求める人財像 / 選考ポイント

<自己紹介>

MS&ADアビリティワークス いきいき活躍推進室長 遠藤貴子
企業人事、ハローワーク、障害者職業センター勤務を経て2019年入社
自社の採用・人材教育およびグループ各社への障がい者採用・雇用支援を統括
東京都「精神障害者就労定着連携促進事業」事務局メンバー

1. MS&ADインシュアランスグループ

MS &ADインシュアランスグループ



グループ障がい者雇用取組



出典：DE&Iレポート2024

障がい者雇用状況

- 法定雇用率は自社自立達成が基本方針
- MS&ADグループ雇用率2.63%※
- 「グループの障がい者雇用の目指す姿（3.0%）」の実現に向けた雇用拡大

※2024年6月1日時点

障がい者活躍は「女性活躍」「グローバル人財活躍」「LGBTQ支援」「シニア活躍」と並ぶ多様な人財活躍取組の1つ

4

2. MS&ADアビリティワークス概要

会社概要

会社名	MS&ADアビリティワークス株式会社	
設立	2018（平成30）年6月1日 * MS & ADグループの特例子会社として設立	
資本金	7,500万円	
所在地	東京都中央区新川	
従業員数	51名（2025年4月現在） 保険会社出向者8名 マネージャー※11名 業務社員32名 ※公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士 ジョブコーチ、キャリアコンサルタント等の有資格者	

～特例子会社とは～

- 障がい者雇用の促進と安定を図るため、障がい者の雇用において特別の配慮をする子会社
- 特例子会社は一定要件を満たし、厚生労働大臣から認定を受けて設立される

6

雇用状況データ

障害者手帳種別

- 障がいのある社員32名の障がい内訳は
精神保健福祉手帳27名、療育手帳5名、身体障害者手帳0名
- 1年以上就労継続率 100%！

平均年齢・男女比率

- マネージャー、障がいのある社員43名の平均年齢は36.3歳
- マネージャー、障がいのある社員43名の男女比率は男性4：女性6

採用実績

- | | | | |
|------------|-----|----------------|----|
| ●就労移行支援事業所 | 21名 | ●新卒採用（第二新卒含む） | 5名 |
| ●特別支援学校 | 5名 | ※第二新卒採用2名は卒業後 | |
| ●障害者職業訓練校等 | 1名 | 就労移行支援事業所に1年通所 | |

7

企業理念

障がいの有無に関わらず、全ての人がその能力（Ability）を
仕事（Works）で発揮し、いきいきと誇りを持って働き
お互いを尊重する社会の実現を目指します

各種認定

- 障害者雇用優良中小事業主
「もにす認定」2022年度
- 健康経営優良法人
(2025中小規模法人部門)
- 「障害者雇用相談援助事業」
実施事業者認定



8

当社のMission

【Mission 1】MS&ADグループ社員のWell-being

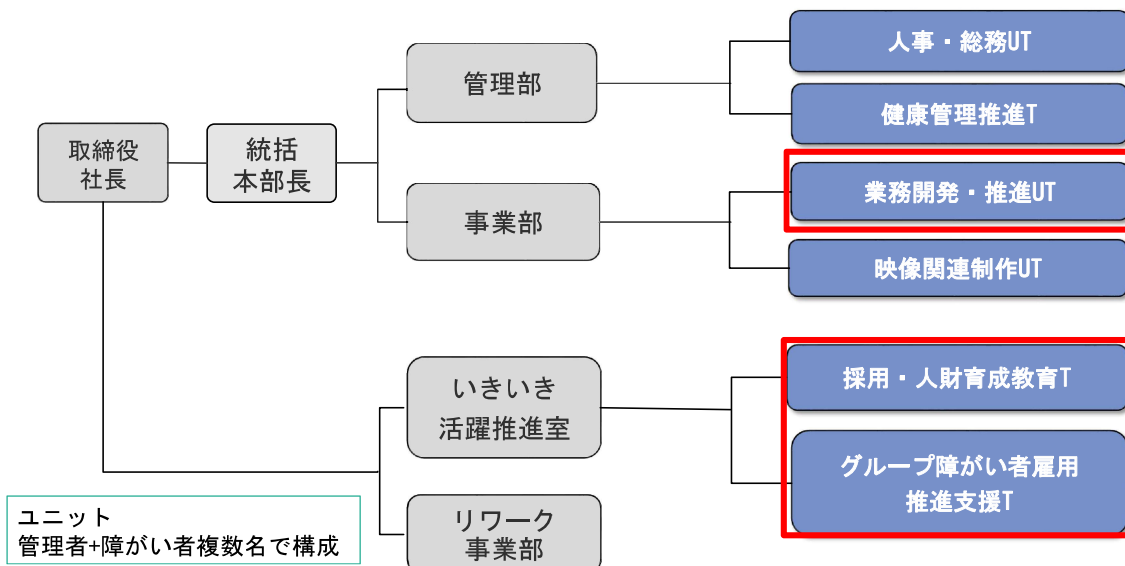
- 「グループの障がい者雇用の目指す姿」の実現に向けた
障がい者雇用の拡大
- リワーク事業によりグループ人財の「こころの健康回復」を支援

【Mission 2】地域社会のWell-being

- 厚生労働省「障害者雇用相談援助事業」認定事業者として、これまでの
知見やノウハウを活用し、共生社会の実現を目指す

9

組織図



10

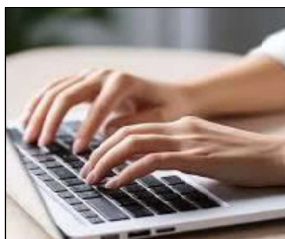
主な業務内容

グループの損害保険・生命保険会社からの各種受託業務

業務委託先との折衝や業務プロセスの設計なども社員自ら企画・立案します

<業務例>

- ◆ A I 音声自動事故受付システムの入力、検索
- ◆ 大量データ処理の半自動化ツール（VBA等）開発
- ◆ 映像制作・各種セミナー配信
- ◆ 保険申込書の照合、保険代理店HPの点検
- ◆ 各種データ入力
- ◆ 保険書類のPDF化



11

担当業務の選定

●社員の成長に応じた役割の変化

実務担当者⇒業務構築、マニュアル作成⇒業務説明会の進行

●キャリア形成支援

「なりたい自分」「目指したい自分」の実現を後押し

社員別業務一覧																				
社員名	入社年月日	職務経歴	得意なこと	苦手なこと	受託業務															
					データ関連業務						映像作成・配信				冊子作成		その他			
					データ入力	データ点検	PDF仕訳	PDFスキマ	WEBフォーム	EXCELツール	映像撮影	映像編集補助	映像編集	字幕制作	デザイン	配信業務	配信補助	記事作成	冊子デザイン	委託先打合せ
	2019/06/16	・企画営業、工場管理 ・インターネット販売の出品 ・廃棄物委託・管理・処理委託先管理	・課題を与えられて具体的にに取り組む仕事 ・アイデアを具現化する仕事 ・オンラインミーティング等、遠くコミュニケーションを取りながら進める業務	・リーダーシップを取って指示を出すような仕事 ・事務作業系の業務	◎	◎	◎	-	-	-	-	-	-	◎	-	-	-	-	-	
	2019/06/16	・経産養生（不妊治療、精子の検査・調整、体外受精、胚移植、顕微鏡精の補助、データの整理・加工、物品の管理）	・PCでのデータ整理・加工 ・PowerPointでの資料作成 ・少人数（4人以下）で行う作業	・作業時間が短くタイトなスケジュールの業務 ・大人数（5人以上）での作業	◎	◎	-	-	◎	-	-	-	-	-	-	-	-	◎	◎	◎
	2021/7/・第二新卒		・人と協力しながら進める業務（コミュニケーション） ・チームをまとめる ・データ入力 ・電話応対（取次ぎ）	・自分の考えを言い文書にする業務は集中力が切れやすい	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

12

障がい特性を活かすために

障がい特性「バリア」

色々なことに意識が向きやすい。
集中力の維持が難しい・・・



強み・価値「バリュー」

- ・広範囲からの情報収集力
- ・豊かな発想力
- ⇒企画系業務

障がい特性「バリア」

さまざまな場面で細かいことが
気になる・・・



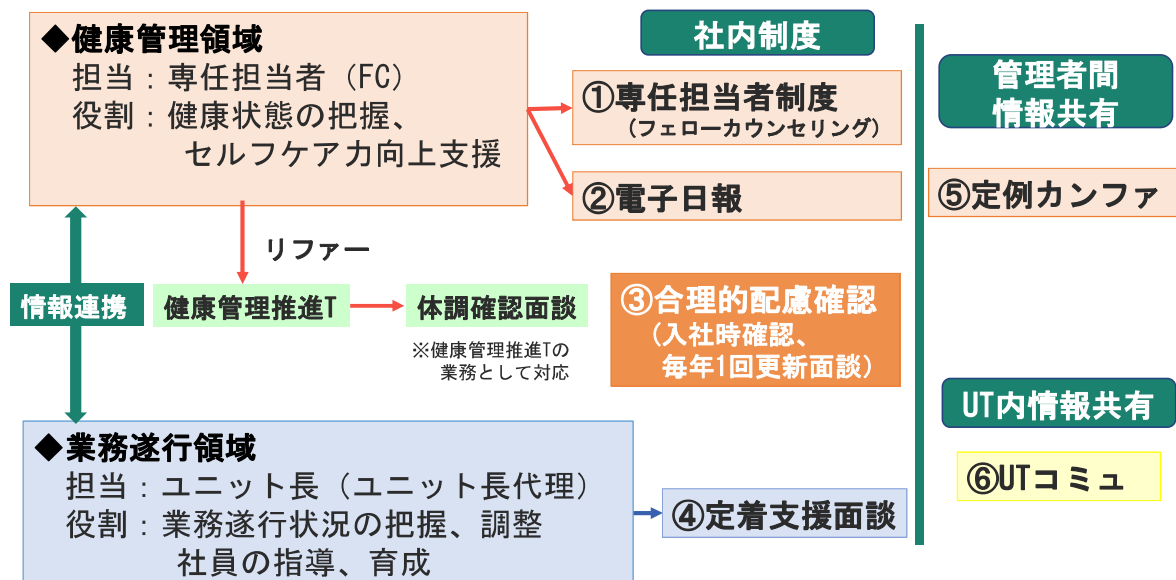
強み・価値「バリュー」

- ・ルール・規定遵守に基づく業務遂行力
- ・リスク検知力
- ⇒多角的な業務分析

「バリア」を「バリュー」に変える視点を持つ

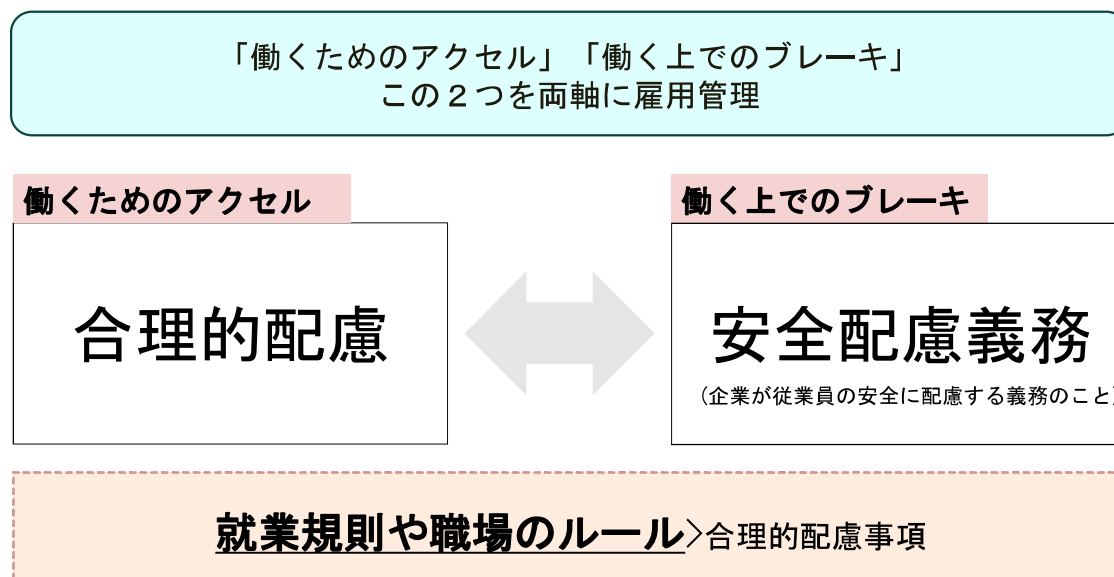
13

社員の自立・活躍を後押しするための社内制度



14

雇用場面の合理的配慮 ①



15

雇用場面の合理的配慮 ②

障害者雇用促進法上「合理的配慮の提供」は雇用事業主の義務

・ 配慮要望の申し出に対し、会社は合理的配慮事項を検討

Point

- 「合理的」かつ「持続可能」な配慮内容であるか
⇒ 過重な負担にならない範囲であること（経済的、人的負荷）
- 社員との建設的な対話により内容を検討する
⇒ 配慮要望通りに提供することが合理的配慮ではない
⇒ 苦手なことや望まない仕事を免除する為の免罪符ではない

当社の合理的配慮確認の流れ


入社時に配慮事項を確認




話し合いの上、決定した配慮
事項を书面化、両者で保管




就業開始時より配慮提供
その後も年に一回、
配慮事項の見直しをする

16

3. 障がい学生採用の経緯

障がい学生採用取組の経緯

背景・当社の困り感

- ・法定雇用率の引上げ
- ・採用ルートが多様化（新たな採用連携先の模索）

大妻女子大学様のジョブコーチ養成課程学生の 企業実習受入先へのエントリーをきっかけに…

■気づき

- ・各大学等と繋がりたい
⇒「繋がる」ための準備、
大学等の障がい学生就労支援状況や
ニーズを把握



■企業を知ってもらう機会を提供

- ・2023年～大妻女子大学様専用低年次向け
「職場見学・体験会」を開催
- ・業務体験や先輩社員との交流により
学生の就労選択をサポート

- ・企業を理解し、当社で働くイメージを持った学生の応募
- ・応募者の「顔」がみえる採用選考
- ・活躍が期待できる人財の早期把握

18

大妻女子大学様との連携

情報収集、ニーズ確認

- ・障がい学生就労支援の状況
- ・就労支援上の困り感

連携イベント企画

開催目的、開催時期、学生への周知方法等を協議

<大学から当社へのご要望>

- ・学生の就労選択をするための機会にしたい
⇒ 障害者手帳の取得
⇒ 一般雇用と障がい者雇用の違い
⇒ 一般企業と特例子会社での障がい者雇用の違い
- ・実際の業務体験と先輩社員との交流の機会

<当社から大学へのご依頼>

- ・参加学生の情報共有
⇒ 見学・体験実習会での合理的配慮要望を確認
⇒ 就労選択の状況（確定/検討中）
- ・オンラインしごと体験※の事前実施

※株式会社エンカレッジ様が運営

イベント開催後の情報共有

- ・参加時のご様子をフィードバック
⇒ 企業視点でのアピールポイント、雇用場面での
特性、傾向に関する見立て、助言

19

4. 障がい学生の採用選考

【ご参考】募集概要 2026年4月採用

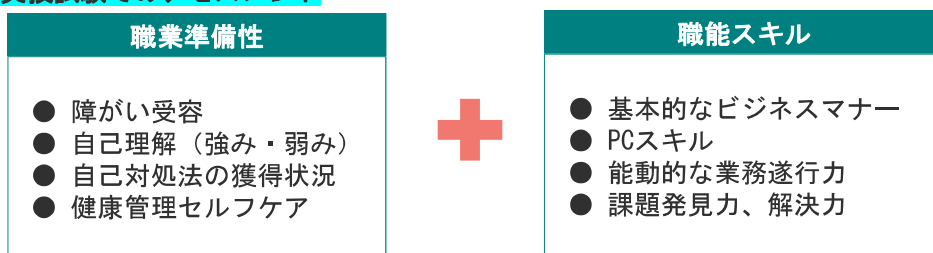
職種・人数	障) 一般事務職 募集人数：5名
雇用形態	正社員
就業時間	9：00～17：00 (9：00～16：00も選択可)
休日	土・日・祝日
有給休暇	年間23日(4月入社の場合) 入社と同時に付与 ※時間休制度、半休制度あり 特別休暇：アニバーサリー休暇2日 フレッシュアップ休暇5日(入社2年目から付与)
給与	月例給： 208,300 円 (7時間勤務の場合)
昇給・手当	昇給：年1回 賞与：年2回 交通費：全額支給
社会保険	健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険・退職金制度
勤務地	東京都中央区新川二丁目27番2号 いちごビル3,4階 最寄り駅：茅場町、八丁堀 ※一部、グループ会社拠点で対応する業務もあります(四谷)
配属部署	いきいき活躍推進室、事業部業務開発・推進ユニット 兼務

採用選考

採用選考の流れ



実技試験でのアセスメント



職業準備性 > 職能スキル

22

求める人材像

- 当社Missionに共感し実現に向けて自律的に思考し行動できる方
- 新たな発想で仲間と共に、これまでになかった価値を創造していきたい方
- 仲間を尊重しながら、自分の成長を目指して積極的にチャレンジできる方
- 社会人として自らの健康管理（セルフケア・服薬管理）を行い勤務出来る方
- アビリティワークスの仲間となって活躍したい方

23

選考時に確認していること

職業準備性	
必須項目	① 障がい受容・健康管理 障がいの受容 / 健康管理（セルフケア・服薬管理含む） / 不調時のサインを理解
	② 日常生活管理 規則正しい生活リズム / 適切な金銭管理による生計維持 / 安定勤務（突発休が少ない）
	③ 就労意欲 働く意欲が充分に備わっている / 企業、組織で働くことの理解
個人差が出る項目	④ 対人技能 業務遂行に必要な発信力 / 感情のコントロール / 他者を尊重し協調しながら働く
	⑤ 自己理解 障がい特性の理解 / 自己対処法の獲得 / 合理的配慮要望の整理
	⑥ 業務遂行力 仕事ができる体力 / 集中力 / 理解力 / 基本的なビジネスマナー / チーム力
	⑦ コミュニケーション力 聴く力 / 発信力 / アサーションスキル / 感情のコントロール

24

ご清聴ありがとうございました

＜本資料に関するご照会窓口＞
MS&ADアビリティワークス株式会社
いきいき活躍推進室長 遠藤貴子
E-mail: t.endo@ms-ad-hd.com

第6回 企業内ジョブコーチ交流セミナー

“障害のある学生のマッチング”

事例②：一般企業

～TOTO株式会社～

2025.5.21
TOTO株式会社
ダイバーシティ推進G

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

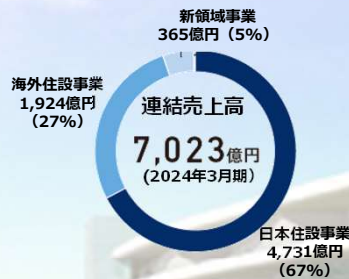
TOTOのご紹介

会社概要

会社概要（2024年3月期）

商号： TOTO株式会社
創立： 1917年
本社所在地： 福岡県 北九州市
連結売上高： 7,023億円
連結営業利益： 428億円
連結当期純利益： 372億円
資本金： 355億円
従業員数： 国内連結 17,726名
国内拠点：
【販売拠点】 支社： 13カ所
ショールーム： 96カ所
【生産拠点】 20カ所

売上構成比



新領域事業



グローバル住設事業（日本・中国アジア・米州欧州）



水まわりを中心とした、住宅設備機器の総合メーカー

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

3

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

TOTOのはじまり

1917

1917年 東洋陶器株式会社設立



「国民の生活文化を向上させたい」
 「健康で文化的な生活を提供したい」



今から108年前、下水道も整備されていないような時代。
 創業者の強い想いが創業に至る原動力となりました。

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

4

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

TOTO 製品の歴史

1914年

国産初の腰掛式水洗便器開発
トイレ文化の創造、日本人の衛生への意識を醸成。



1980年



ウォシュレット開発。
誰も想像しえない斬新な発想を、「当たり前」に。

2011年

航空機搭載のウォシュレットの開発
気圧や高度、水量の条件に影響されない精密機器の誕生。

電気分解を利用して水の性質を変える「きれい除菌水」
掃除いらずの水まわりを目指す。

2012年



2017年

グローバル共通仕様デザインと機能の融合を実現。



100th Aniv.

1963



日本初のユニットバスルーム開発。
従来の概念を覆す、画期的工法の開発。

1985年



「朝シャン」ブームを捲き起こすシャンプードレッサー

2001年



カラリ床開発
風呂床濡れの苦痛からの卒業。

発電機能付自動水栓開発
電気のいらない「自動水栓」



世界に日本の入浴文化を。独自の最先端を駆使して究極のリラクゼーションを実現する「フローテーションタブ」



水まわりの分野で現在のスタンダードを生み出し、日本の生活文化を創造してきた

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

5

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

TOTOの大切な思い

■ 受け継がれる先人の意思

※ 初代社長から二代目社長に送られた書簡



初代社長
大倉和親

先人の言葉

どうしても親切が第一
奉仕観念を以て仕事をお進め下され度
良品の供給、需要家の満足が抱むべき実体です。
此の実体を握り得れば利益・報酬として影が映ります。
利益という影を追う人が世の中には多いもので
一生実体を捕らえずして終わります。



二代目社長
百木三郎

「高い品質で顧客満足を達成することが事業の本質である」

TOTO

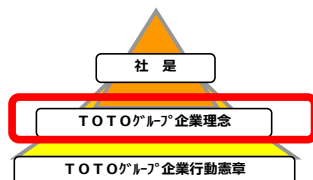
Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

6

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

TOTOグループ企業理念

TOTOグループ企業理念



企業としての存在目的、事業領域
ありたい姿を示したもの。

TOTOグループ企業理念

私たちTOTOグループは、社会の発展に貢献し、
世界の人々から信頼される企業を目指します。

そのために、

- 水まわりを中心とした、豊かで快適な生活文化を創造します。
- さまざまな提案を通じ、お客様の期待以上の満足を追求めます。
- たゆまぬ研究開発により、質の高い商品とサービスを提供します。
- 限りある資源とエネルギーを大切に、地球環境を守ります。
- 一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します。

TOTOの取り組み：サステナブルプロダクツ

“きれいと快適・健康”と“環境”を両立した商品「サステナブルプロダクツ」



TOTOグループは100年以上にわたり、きれいと快適・健康をもたらす商品や、環境に配慮した商品をご提供してきました。その両方を実現した商品を「サステナブルプロダクツ」と定義しました。「サステナブルプロダクツ」をグローバルで普及させることにより、地球環境に配慮した、豊かで快適な社会の実現に貢献していきます。

「サステナブルプロダクツ」の普及により、
地球環境に配慮した、豊かで快適な社会の実現に貢献していきます。

TOTOの障がい者雇用

目指す姿

一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します

個人の幸せ

自律的に働きたい

ダイバーシティ

多様な人財が能力
を最大限発揮し活
躍

ノーマライゼーション

多様な個性を尊重し
支え合える風土づくり

会社の幸せ

働きがいある職場づくり

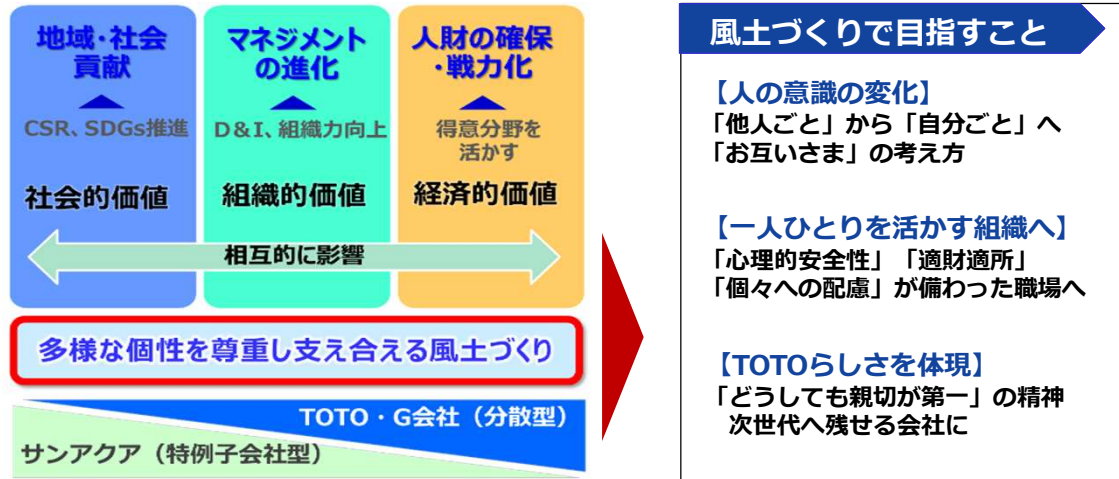
インクルージョン

得意を活かし(包括力)
苦手に配慮

【ベースとなる考え】

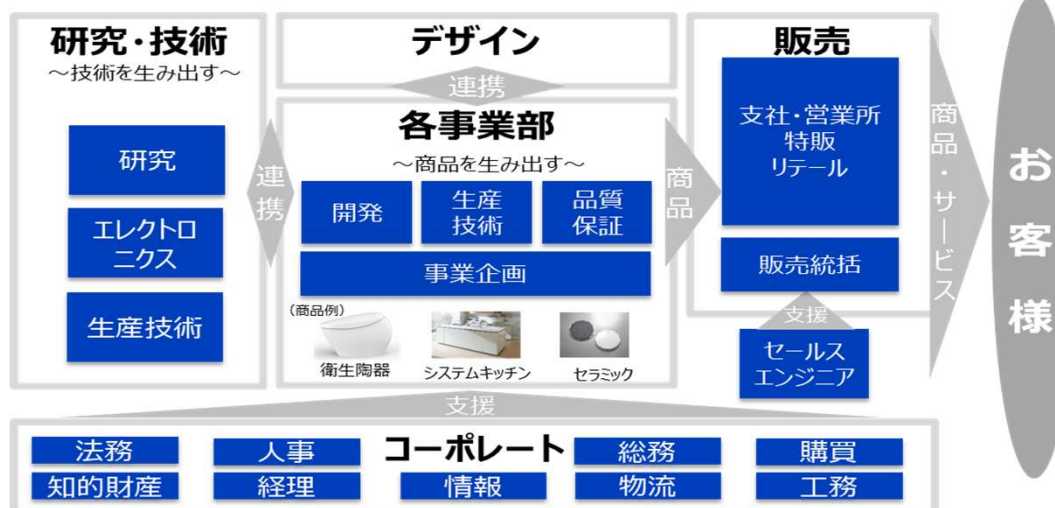
- **障がいは周囲の環境や人がつくるもの。**
環境や人の意識を変えることで障がいではなく個性となる。
- **障がいのある方が働きやすい職場は、すなわちだれもが働きやすい職場となる。**
- **働くことを通じて個人も会社・職場も共に成長していくことを目指す。**

障がい者雇用に取り組む意義



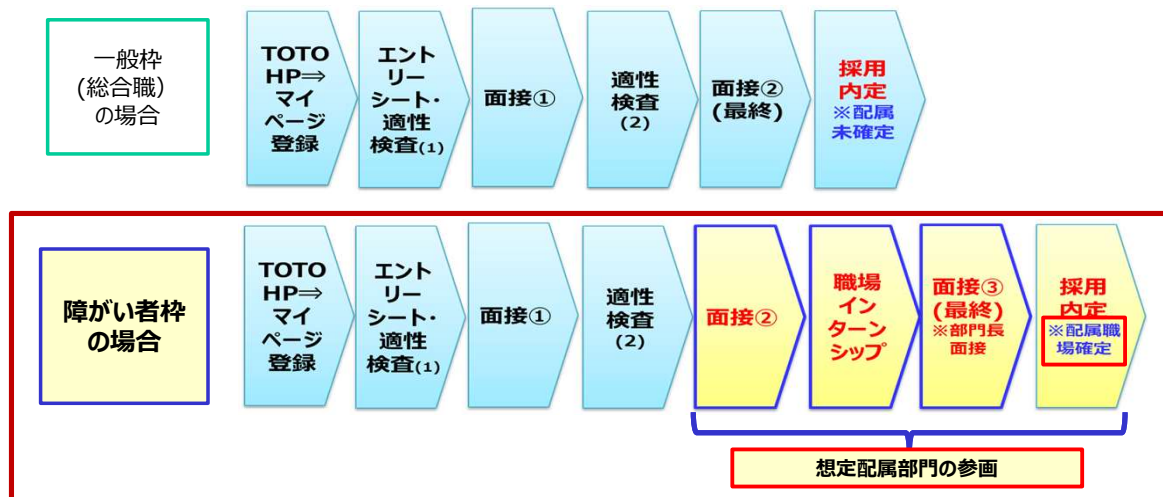
TOTOらしいものづくり・サービスを進化・継続していくための企業風土を創っていく取り組み

配属職場について【分散配置：オープンポジション型】



選考段階にて個人の希望・適性や勤務地に合わせ、配属職場のマッチングを行います。

選考ステップの違い



双方の見極めの為、必ず職場インターンシップ（実習）を行い、想定配属職場とのマッチングを図る。
⇒内定時には配属職場が確定している状態。

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

14

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

配慮・サポートの取組み

配属職場での勉強会実施

あらかじめ一緒に働く職場のメンバーへ、障がい特性理解の為に勉強会を実施します。必要な配慮について共有し、協力を依頼しています。



支援ツールの貸出

音声認識ソフト：
UDトーク



拡大モニター
スクリーンリーダー



その他職場配慮事例

- ・フレックスタイム、在宅勤務
- ・座席位置配慮
- ・パーティション設置
- ・休憩室の利用
- ・業務指示の明文化
- ・イヤホン使用許可
- ・受電対応免除
- ・イベント参加免除（懇親会など）

※配属部署の業務特性により対応可否あり

定期面談の実施

入社後、1年間は
・職場上司との定期面談
・人事担当者との定期面談
を実施します。
(1年後も希望があれば、継続いたします)

また、外部支援機関による面談支援も推奨。体調や業務、日常において不安、悩みなどがあれば気軽に相談いただけます。



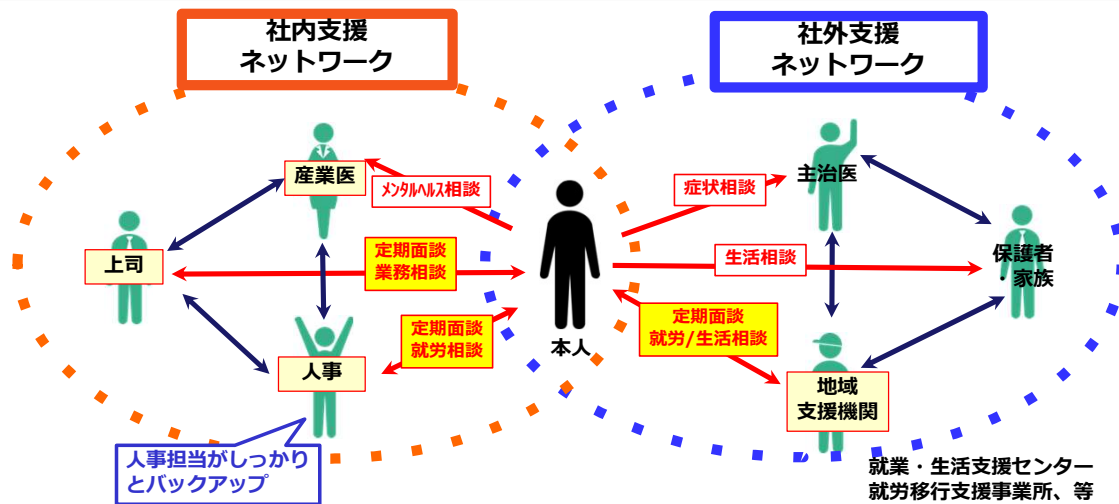
TOTO

Copyright ©

15

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

配慮・サポートの取組み

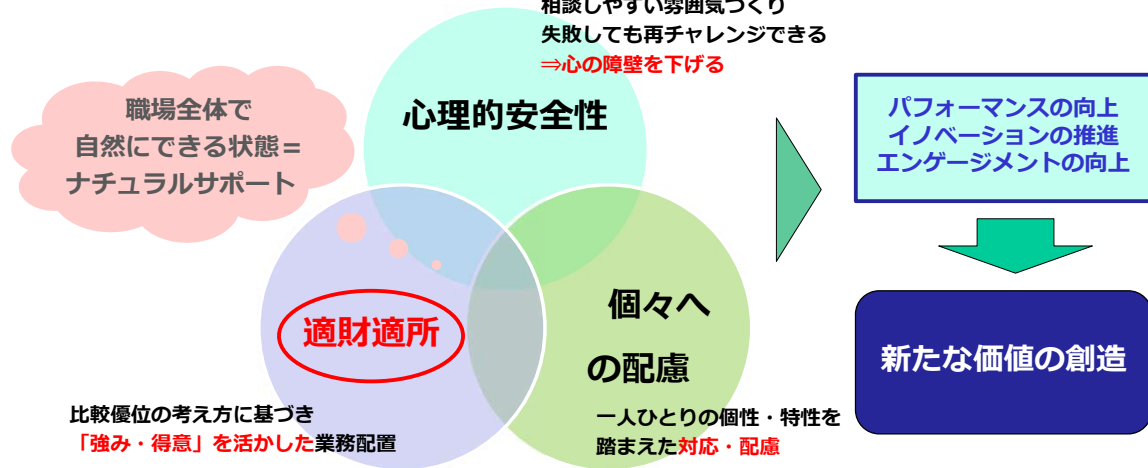


就労面・生活面・健康面から支える社内／社外支援ネットワークを構築

マッチング事例

目指す姿

■ 障がいのある方が働きやすい職場とは



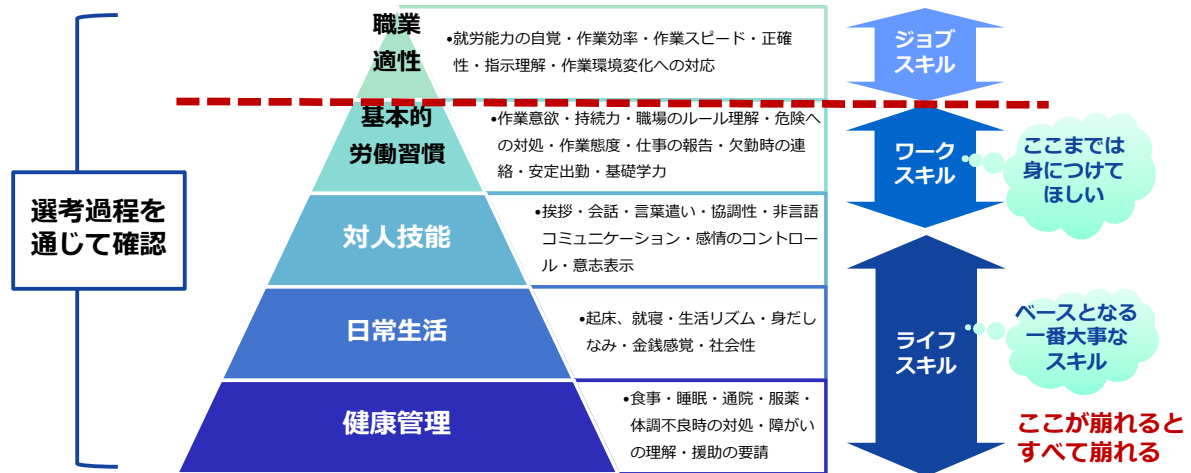
誰もが働きやすい職場・成果が出せる職場づくりを目指します

マッチングについて

学生の皆さんに伝えていること

■求められるスキル：職業準備性ピラミッド

ジョブ・・・お金がもらえる仕事



健康管理・日常生活・対人技能（＝ライフスキル）は就労する上でベースとなる。
その上で基本的労働習慣（＝ワークスキル）を身につける。

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

28

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

学生の皆さんに伝えていること

■就職活動とは何か？

就職活動について

自己分析（あなたの想い・原点）

今までの人生の中で取り組み、頑張ってきたことの振り返り
その中で自分の行動・エピソード
行動の元になったその時の自分の考え方（＝価値観）
社会において何をやりたいか、どんな自分になりたいか。

相互的に深めていく作業＝就職活動

「この人となら、一緒に働きたい」（TOTOの想い：企業分析）

TOTOという会社の存在・理念に共鳴してくれる人
自分の価値観を表現できる人、それがTOTOの理念と重なっている人
自分の強み、得意なこと／弱み、苦手なことを明確に語れる人
それを踏まえ自分のやりたいことを語れる人

自己分析と企業分析を相互的に深めながら進めていく

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

34

- ・自己分析（自己の想いの明確化）
 - ・企業分析（企業の想いの明確化）
- 相互的に深めていく
- 一時的でなく、就職後も続いていく。

企業選びの視点

あなたの想い

専門・興味・経験／強み・得意を生かす

建築 空間 インテリア ものづくり 住まい デザイン 文化 流体
設備 福祉 医療保健 環境 SDGs 経営 営業 法律 特許 社会 人間 機械
TOTOの想い
IT 電子 電気

「あなたの想い」と「TOTO(企業)の想い」をつなぐ接点を探しましょう！

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

35

- ・自己の想いと企業の接点を見つける
 - ・企業にはいろんな切り口（接点）がある
- 自己の想いが明確であれば必ず見つかるはず

処遇や社員資格、職場配慮などの周辺条件にとらわれず、
まずは自己の想いを明確にし、自己実現を目指すことが大切

TOTO

Copyright © TOTO LTD. All Rights Reserved.

29

第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー・TOTO(株)

学生の皆さんに伝えていること

■何のために働く？

生活の為？自立の為？社会的地位の為？

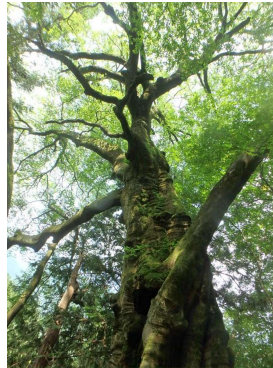
仕事を通じた自己理解

- ・人との係わり
- ・達成感、喜び
- ・つまずき、挫折
- ・工夫や戦略
- ・葛藤
- ・自分との対話、etc.

(苦手や弱い部分も含めて)
唯一無二の存在と思える自分

「自分ブランド」の確立

<自分ならではの“木”>



今はまだ若い1本の幹

1本の幹からいろんな枝が伸びることで幹も太くなる。

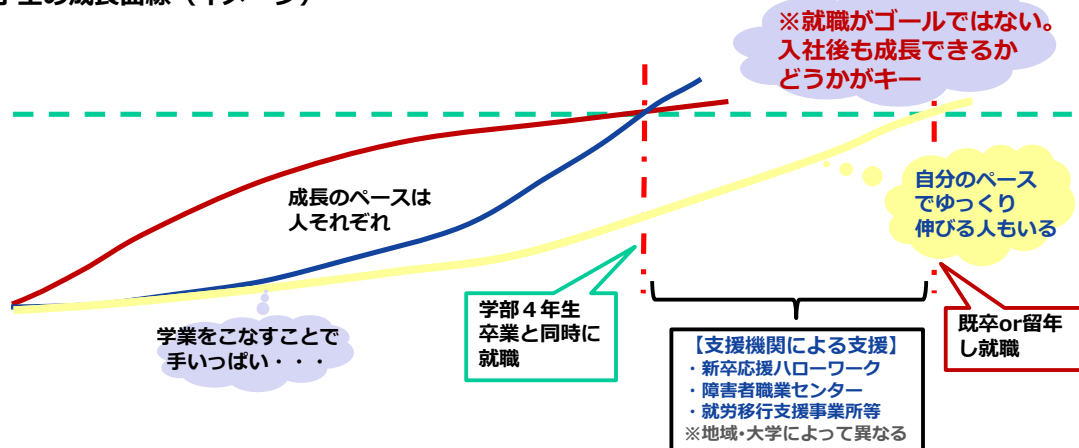
あるいは枝が太くなり代わりに幹になることもある。

これからどんな枝を伸ばすのか、どんな幹になるのか・・・

仕事を通じた成長＝「自分ブランド」の確立を目指す。他の分野に進むことは、元々の幹から枝を伸ばすことであり、自分ならではの“木”になること。

ご家族の方に伝えていること

■学生の成長曲線（イメージ）



成長のペースは人それぞれ。ある程度期間が必要な人もいます。
就職がゴールではない。大事なことは就職後も成長できるかどうか。

マッチングの視点

■選考インターンシップでの見極め

※学生（応募者）と想定配属職場の相互のマッチングを図る場。当然、学生から企業を見極める視点もある。評価する側でもあり評価される側でもある、という意識。

【企業側（職場側）の視点】

- ・職業準備性の評価（健康管理、日常生活、対人技能、基本的労働習慣）
- ・それまでの選考過程で得られた情報の信ぴょう性や程度の確認。
- ・自分の考えを自分の言葉で語れる人かどうか（インターンシップ発表会を開催）
- ・学生（応募者）の特性に対する周囲の理解
- ・学生の配慮要望に対して、職場としてどこまで対応できるのか。

【学生側（応募者側）の視点】※想定

- ・業務内容についての評価。自分がこの業務をやりたいと思えるか、またやっていけるのかどうか。
- ・自身の特性を受け入れてくれるかどうか。特性への配慮をしてもらえるのか。
- ・業務指示について、分かりやすく丁寧に指示してくれるのか。質問しやすい雰囲気か。
- ・職場環境の評価。安心して働ける環境かどうか。また不調の時、環境の調整はしてくれそうなのか。

想定配属職場のメンバーが、この人となら一緒に働きたいと思えるかどうか。
学生（応募者）がこの職場なら働きたいと思ってくれるかどうか。

一方通行ではなく、相互に理解を深める場。
「個人も職場も共に成長していく」ことができるかどうか。

まとめ

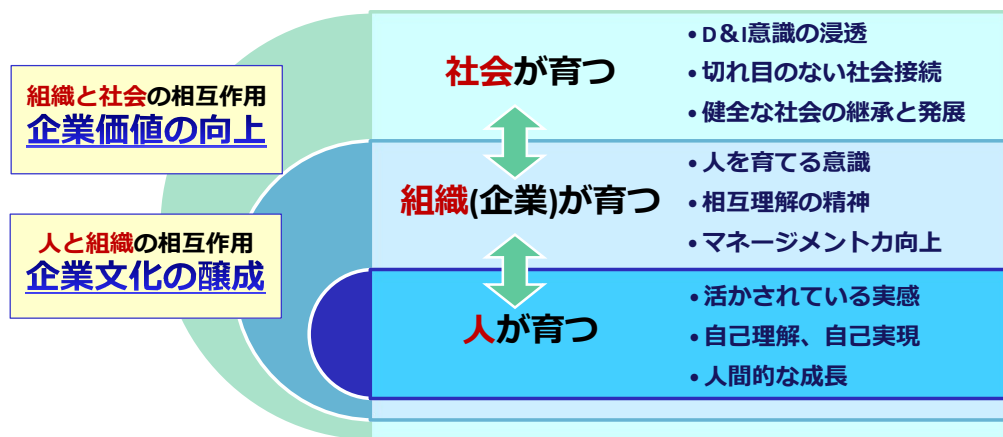
新卒採用のマッチングによる効果

- ・ 人の**強みや得意の発見・発掘**につながる。苦手があるからこそ見える適性がある。
⇒**人財の戦力化**
- ・ **高い育成モチベーション**で障がいのある人を活かすことは組織のマネジメント力を育てる。
⇒**組織力の強化**
- ・ **障がいの有無や年齢の幅**などの人財の多様化は、組織の活性化につながり企業に様々な価値をもたらす。
⇒**企業風土の醸成、企業文化の構築**

法令遵守（法定雇用率達成）だけにとどまらない価値を企業にもたらす

新卒採用の意義

■ 個人⇄企業⇄社会の好循環



新卒障がい者の採用は企業文化の醸成、企業価値の向上につながり、社会全体の継承・発展に寄与する意義がある。

あしたを、ちがう「まいにち」に。

TOTO

2025.5.21(水)

企業内ジョブコーチ交流セミナー

大学からの就職支援と マッチング事例(成蹊大学)



成蹊大学キャリア支援センター

浅香 啓

目次

1. 自己紹介
2. 成蹊大学について
3. 本学における障がい学生対応の体制
4. 本学キャリア支援センターの対応経緯
5. キャリア・就職支援マッチング事例

1. 自己紹介

浅香 啓(あさか けい)

成蹊大学キャリア支援センター主査 精神保健福祉士

TOPPANで営業を経験後、成蹊学園へ転職。広報、総合企画を経て現職。

学内では、就職支援行事、個別相談等のキャリア・就職支援全般の実務を統括。
併せて障がい学生のキャリア・就職支援全般の実務を兼任・統括。

学外では、公益財団法人日本財団「学生生活や就職活動に困難のある学生に向けた支援のあり方研究会」委員を経て、現在同財団が助成する「メタバースを活用した発達障害の特性がある大学生の就職支援と大学教職員の育成事業」(社会福祉法人すいせい)のアドバイザーとして関わる。

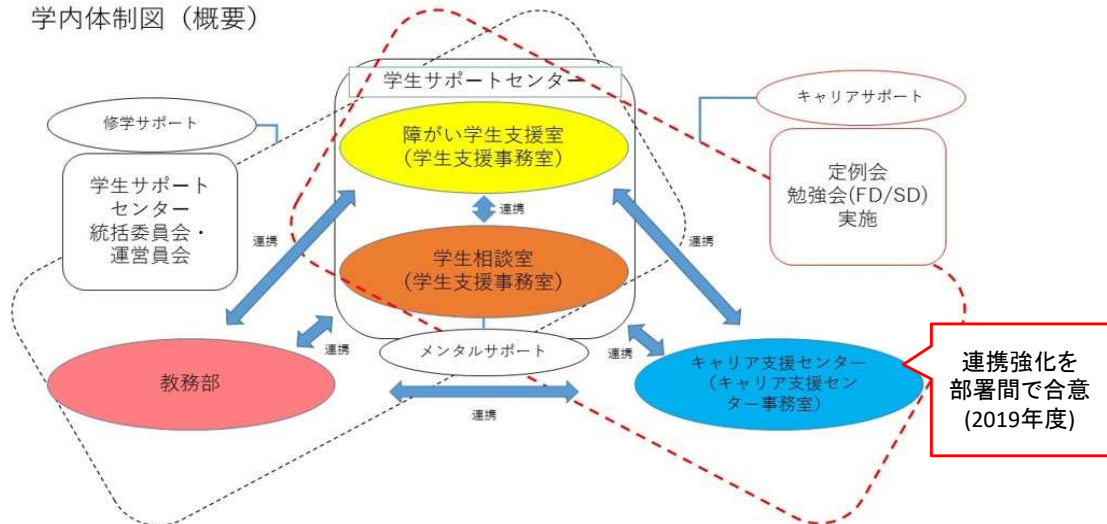
2. 成蹊大学について

学生数約8,000名：中規模総合大学(文系・理系5学部10学科)



3. 本学における障がい学生対応の体制

学内体制図（概要）



© 2025 KEI ASAKA

5

3. 本学における障がい学生対応の体制

障がい学生のキャリア・就職支援における課題/本学対応

・課題(特に精神・発達障がい関係)

1. オープン就活の困難さ(就労移行支援事業所などの後ろ盾の必要性)
2. クローズ就活の困難さ(障がい理解の専門性、就職支援スキルの必要性)
3. 長期に亘って的確に並走支援ができる人材(スーパーバイザーの必要性)



・本学対応

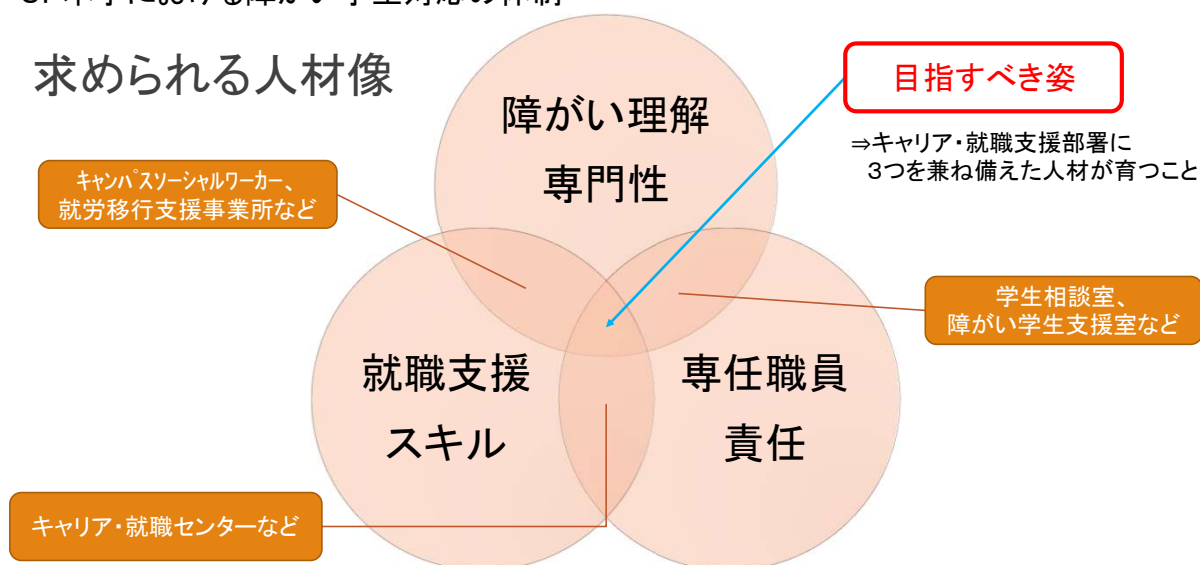
専任職員かつ精神保健福祉士が当該実務を兼任・統括。併せてインターク～並走支援を行い学内(主に学生サポートセンター)、学外支援機関と随時連携。

© 2025 KEI ASAKA

6

3. 本学における障がい学生対応の体制

求められる人材像



© 2025 KEI ASAKA

7

文科省第三次まとめ(抜粋)

障害のある学生の修学支援に関する検討会報告(第三次まとめ)について
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/123/mext_01732.html

障害のある学生支援に関する特色ある取組事例集

① 関西大学

「重度訪問介護利用者の大学修学支援事業」を活用した通学時及び学内における支援

② 筑波大学

地域資源も活用し、学生が生活をコントロールするプロセスを支援する取組

③ 社会福祉法人すいせい／神戸市

障害のある学生／大学等教職員双方への機会提供をバーチャル空間で実施する地域連携の実践

④ 成蹊大学

学内外連携強化、専門性と支援スキルを兼ね備えたキャリア・就職支援

⑤ 京都産業大学

京都産業大学教職員対応ガイドラインを柱とする障害のある学生への支援体制の構築

⑥ 同志社大学

障がいのある交換留学生の受入れと日本における合理的配慮

成蹊大学

成蹊大学キャリア支援センター
 【ホームページ】 <https://www.seikei.ac.jp/university/job/>
 【メールアドレス】 job「@」jim.seikei.ac.jp

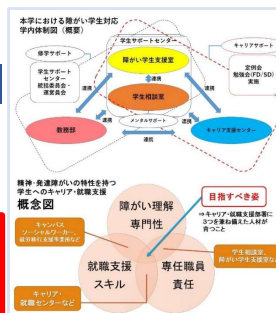
学内外連携強化、専門性と支援スキルを兼ね備えたキャリア・就職支援

【障がい学生のキャリア・就職支援対応の最適化】

令和元年度より学生サポートセンターを新設、キャリア支援センターでは専門人材がエンジンとなることで学内外で密な連携を図り、修学支援から就職支援への移行を着実に実施。4年間で100件以上の事例を重ねている。

【本事例の特筆すべき部分】

身体だけでなく精神・発達障がいの特性を持つ学生の出口（就職）にフォーカスしたキャリア・就職支援の目指すべき姿を全国に先駆けて具現化している。特にキャリア・就職支援部門で精神保健福祉士の専任職員が実務を統括している点が前例にない。



① 専門人材の実務統括による組織の機能化

障がいのある学生を着実に就労に結びつけていくために、専門性と就職支援スキルを兼ね備え、かつ学内調整が可能な責任（権限）を持つ専任職員が主導することで、組織が機能化。これにより関係部署との円滑な連携が実現。

② 学外支援機関との積極的な連携

自治体の障がい者支援部門、ハローワーク、就労移行支援事業所をはじめ、学外の支援機関と随時連携。特に、専任職員が積極的に各機関に足を運びface to faceで関係性を構築することで、在学中から卒後の道筋を緻密に検討。

③ 社会人に向けて成長を促進する並走支援

学生サポートセンター、キャリア支援センター、学生本人で適宜三者面談を行い、支援の方向性を確認。就職支援のフェーズでは、長期にわたる個別相談で自己理解や言語化、社会人として求められる力を醸成する並走支援を実施。

課題と展望

障がい学生のうち、精神・発達障がいの特性を持つ学生の相談が多数を占めており、中でも精神障がいを抱える学生の就職は困難を極める。引き続き、専任職員が障がい理解の専門性、就職支援スキルをより高めていく必要がある。

9

4. 本学キャリア支援センターの対応経緯(1)

- ・「東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例」
 - ・学内での障がい学生対応の体制整備
 - ・キャリア支援センター内での障がい学生対応検討
- ↓
- ・学内の合理的配慮申請数のうち、精神・発達障がい関係が約7割
 - ・キャリア支援センター来談者(障がい学生)数のうち精神・発達障がい関係が約8割
- ↓

精神・発達障がいの特性を持つ学生*に着目(2019年度～)

*精神障害・発達障害のある、またはこれらの傾向のある学生

4. 本学キャリア支援センターの対応経緯(2)

・精神・発達障がいの特性を持つ学生における就活の困難さ

⇒面接での困難さ、一般/障がい枠(クローズ/オープン)の検討など



・企業側への独自調査(2019年)

学内セミナーを打診している企業約200社に対して、手帳なしor診断書なしの精神・発達障がいの特性をもつ学生に対して、どれほど一般枠での採用の可能性があるかを独自調査

⇒「手帳なしor診断書なしの学生を採用したいか」のスコアが14.5%であったのに対し、「手帳なしor診断書なしの学生で採用基準に見合う学生がいたら採用したいか」のスコアが38.2%まで上昇



当該学生における一般雇用の可能性を探る



2019年度から100件以上の事例(グレーゾーン含む)を重ねる

4. 本学キャリア支援センターの対応経緯(3)

・対応障がい学生等*

20卒～25卒:140名(約25名程度/1学年)

・当該卒業生の内訳

20卒～25卒:就職93名**、その他47名

* 精神:統合失調症、双極性、てんかん、不安、強迫性、他

発達:ASD、ADHD、LD/SLD(グレーゾーン含む) 身体:肢体、聴覚、他

** 多くはクローズ、オープンでは一般、特例子会社にて若干名

5. キャリア・就職支援マッチング事例

ご清聴ありがとうございました



参加者アンケートのお願い



QRコードからアンケートのご入力をお願いします。

「みんないきいきプロジェクト」
第6回企業内ジョブコーチ交流セミナー

日 時：2025年5月21日（水）
会 場：AP市ヶ谷
主 催：NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
協 賛：東京ロータリークラブ
全国ジョブコーチ連絡協議会

非売品・禁複製