

NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク  
東京ロータリークラブ・チャレンジ110  
みんないきいきプロジェクト

令和7年度 第1回企業内ジョブコーチ交流セミナー

# 障害のある 新卒大学生の採用

～インターンシップによる丁寧なマッチング～



日時：令和8年1月16日（金）

14：00～17：00（会場受付開始13：30）



会場：大妻女子大学・千代田キャンパスE棟 E456

オンライン同時配信 

# SCHEDULE

- 14:00 ~ 14:10 開会の挨拶及び趣旨説明
- 14:10 ~ 14:40 MS&ADアビリティワークス 遠藤氏
- 14:45 ~ 15:15 大妻女子大学 若尾氏
- 15:15 ~ 15:25 休憩
- 15:25 ~ 16:10 会場より登壇者への質問及びディスカッション
- 16:10 ~ 16:45 グループディスカッション
- 16:45 ~ 17:00 全体のまとめ

NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク主催  
東京ロータリークラブ「みんないきいきプロジェクト」  
令和7年度 第1回企業内ジョブコーチ交流セミナー

## 障がいのある学生向けインターンシップ ～大学と連携した学生と企業の丁寧なマッチングを目指して～

**MS&AD** MS&ADアビリティワークス  
INSURANCE GROUP

※本資料の無断使用・転載を禁じます

### 本日の内容

1. MS&ADアビリティワークス会社概要
2. 障がいのある学生向けインターンシップ取組
3. まとめ

#### <自己紹介>

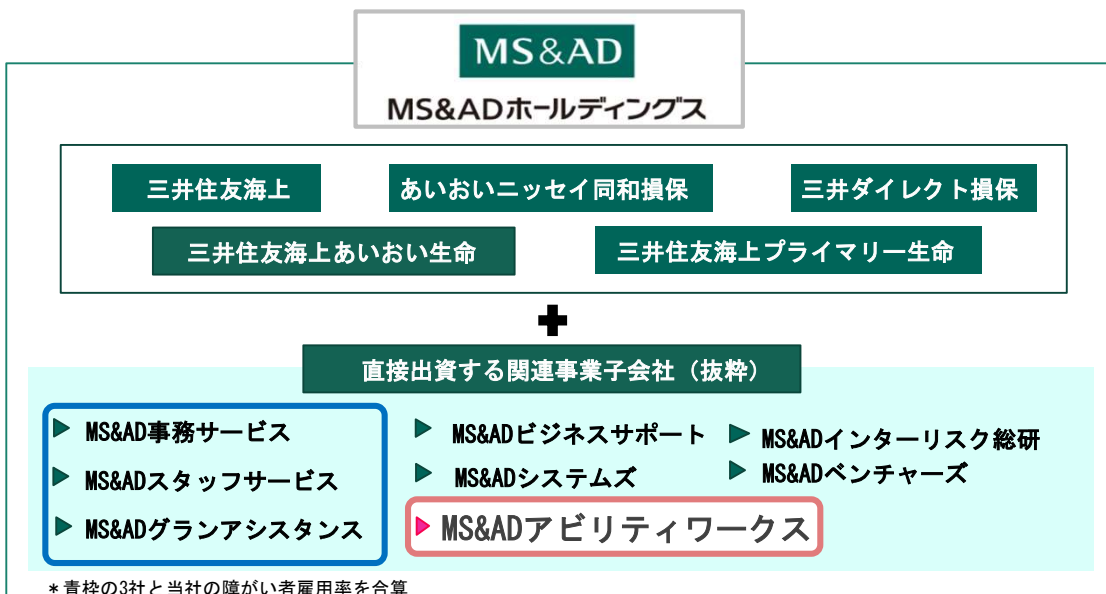
MS&ADアビリティワークス いきいき活躍推進室長 遠藤貴子  
企業人事、ハローワーク、障害者職業センター勤務を経て2019年入社  
自社の採用・人材教育およびグループ各社への障がい者採用・雇用支援を統括  
東京都「精神障害者就労定着連携促進事業」事務局メンバー

<本資料内の障害表記について>  
当社グループでは法令、制度名等の固有名詞以外は  
原則「障がい」という表記を用いています。

## 1. MS&ADアビリティワークス会社概要

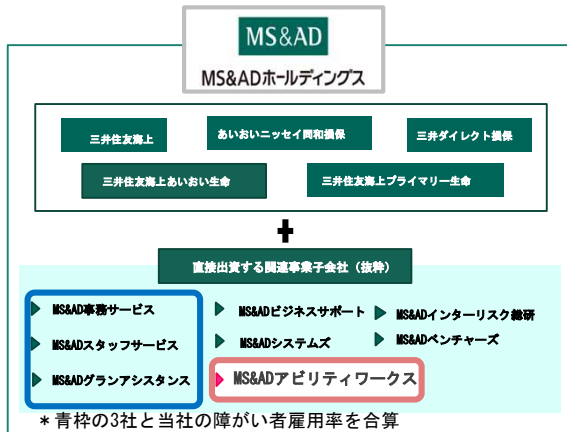
2

## MS &ADインシュアランスグループ



3

# MS&ADグループ障がい者雇用取組



**MS&ADグループ全体  
障がい者雇用数** 約1,200名

- MS&ADグループ雇用率2.71%※
- 「グループの障がい者雇用の目指す姿」の実現に向けた雇用拡大取組
- 法定雇用率は自社自立達成が基本方針

※2024年6月時点

## MS&ADアビリティワークス概要

<b>設立日</b>	2018年6月1日MS&ADグループの「特例子会社」として設立 目的：グループの障がい者雇用をリード&サポート、共生社会の実現を目指す
<b>所在地</b>	東京都中央区新川
<b>社員数</b>	53名（保険会社出向者8名、マネージャー※11名、障がいのある社員34名） ※公認心理師、社会福祉士、精神保健福祉士、キャリアコンサルタント、ジョブコーチ等 障がい者雇用の知見・スキルのある専門人材 2025年6月時点
<b>事業内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ各社の障がい者雇用支援</li> <li>・グループ各社からの保険関連受託業務</li> <li>・リワーク</li> <li>・障がいのある学生/大学教職員向け就労支援サポート</li> <li>・地域企業への障がい者雇用支援</li> </ul>



## 雇用状況データ

### 障害者手帳種別

- 障がいのある社員34名の障がい内訳は  
精神保健福祉手帳29名、療育手帳5名
- 1年以上就労継続率 100%！

### 平均年齢・男女比率

- 障がいのある社員34名の平均年齢は36.7歳
- 障がいのある社員34名の男女比率は男女同率

### 採用実績

現在在籍する社員のデータ

- 就労移行支援事業所 23名
  - 特別支援学校 5名
  - 障害者職業訓練校等 1名
  - 大学新卒採用（第二新卒含む） 5名
- NEW 2026年4月入社 6名内定！**

6

## 企業理念

障がいの有無に関わらず、全ての人とその能力（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



7

## 当社のMission

### 【Mission 1】当社グループ社員のWell-beingをリード

- 「グループの障がい者雇用の目指す姿」の実現に向けたグループ会社の障がい者採用・雇用をリード&サポート
- リワーク事業によりグループ人財の「こころの健康回復」をサポート

### 【Mission 2】地域社会のWell-beingをサポート

- 「障害者雇用相談援助助成事業」の認定事業者として地域の共生社会実現をサポート
- 大学等、教育機関と連携し障がい学生の就労支援をサポート

8

## グループ・地域社会のWell-being

### グループ障がい者雇用推進事業

- ・ 障がい者新規採用・雇用支援
- ・ 障がい者雇用に関する理解促進研修、関連情報の発信
- ・ 「グループ障がい者雇用連絡会」の開催、マネジメント研修

### リワーク事業

- ・ グループの人事、健康管理部門と連携し、グループ人財の「こころの健康回復」支援
- ・ 再休職による人的資本の損失抑止に貢献することを目指す

### 地域社会の障がい者雇用支援 共生の支援事業

- ・ 行政、大学、企業、支援機関向け見学会、セミナー登壇
- ・ 障がいのある学生向けインターシップ
- ・ 障害者雇用相談援助助成金の認定事業者として地域企業を支援

(東京労働局1号認定事業者)

9

## 2. 障がいのある学生向けインターンシップ

10

### 民間企業の障がい者雇用状況

参考：厚生労働省「令和7年度 民間企業の障害者雇用状況の集計結果」

民間企業障がい者雇用者数

約**70.5**万人

22年連続過去最高更新

実雇用率

**2.41%**

現在の法定雇用率**2.5%**

雇用率達成企業の割合

**46.0%**

未達成企業数**65,033**社

障がい種別の雇用割合

身体 約**37.4**万人（前年比**1.3%**増）

知的 約**16.2**万人（前年比**2.8%**増）

精神 約**16.9**万人（前年比**11.8%**増）

精神障がい者の伸び率が高い

今後の法定雇用率

現在 **2.5%**

2026年7月 **2.7%**

2028年 **?** %

今後も法定雇用率の引上げが見込まれる

**障がい者雇用を積極的に取組む企業の増加**

11

# インターンシップ取組準備

## ①大学との情報交換

### <障がいのある学生の困りごと>

- 「就労」「職業」理解の不足
  - ・アルバイト未経験
  - ・インターンシップ参加に踏み出せない
- 就労選択のための「知る」機会の不足
  - ・オープン/クローズ就労
  - ・手帳の取得
  - ・一般雇用と障がい者雇用の違い
  - ・障がい者雇用で働く人の実例

### <学内支援の困りごと>

- 学生が企業を知る機会の不足
  - ・インターンシップ参加は学生にとってハードルが高い
- 就労における合理的配慮の検討が難しい
  - ・業務体験を通じて検討したい
  - ・合理的配慮例を知る機会があると良い
- 企業視点のアセスメントの必要性  
企業×大学双方のアセスメントを活用

### 「体験型インターンシップ」

「みる」「知る」「体験」

12

# インターンシップ取組準備

## ②実施に向けた大学との協議

### 開催目的

- 学生 : 就労選択のための「みる」「知る」「体験」機会  
支援担当 : 企業視点のアセスメントを今後のサポートに活用  
当社 : 学生の障がい者雇用における就労の理解、就労選択に活用  
交流会に参加する社員が自身の成長を振り返る機会

### インターンシップ期間、対象、定員

- ・学生が参加しやすい長期休み期間中、1日または半日
- ・大学・短大1~3年生、6名（参加学生は大学側が選定）

### 当社×大学の連携

- ・大学から当社に参加学生のアセスメント情報を共有（参加前）
- ・当社から大学に企業視点のアセスメント情報を共有（参加後）
- ・大学から当社に参加学生の感想、気づきを共有（参加後）

13

# インターンシップのプログラム(大妻女子大学様)

- ①オリエンテーション
  - ②会社概要説明・執務フロア見学
  - ③業務体験(データ入力)
  - ④先輩社員との交流(新卒・第二新卒入社社員)  
・障害者手帳の取得、学生時代の就活、現在の就労状況等
  - ⑤求人のご紹介
  - ⑥質疑応答
- 学生からの質問例
- 「合理的配慮としてどんな配慮を受けている？」
  - 「この会社に入社を決めた決め手は？」
  - 「オフィスカジュアルってどんな服装？」
- ⑦振り返り、まとめ

MS&AD  
MS&ADインシニアランスグループ特別子会社

**MS&ADアビリティワークス**  
「みんな自分の色を持っている」

～2024年度大妻女子大学・短大専用～  
会社見学・事務職「半日」体験のご案内

日程 3月6日(水) 9:30～12:00 定員 6名

場所 MS&ADアビリティワークス株式会社  
東京都中央区新川2丁目22-2 いちご新川ビル3階

対象 大学、短大1～3年生の障がい学生  
(障害者手帳の取得済の方)

持ち物 筆記用具 服装 オフィスカジュアル

申込 学生相談センターまで(メール申込)  
締切 2月14日(金)15時

【事務職半日体験の概要】  
9:30～9:40 オリエンテーション  
9:40～10:10 会社概要説明・見学  
10:10～11:30 データ入力体験  
11:10～11:30 先輩社員との交流(新卒・第二新卒入社社員)  
11:30～11:45 当社求人のご紹介  
11:45～11:55 質疑応答  
11:55～12:00 当日のまとめ  
★皆様の日頃の悩み、疑問について先輩社員や採用担当者が  
お答えします。皆様のご参加お待ちしております！

【お問合せ先】  
株式会社MS&ADアビリティワークス株式会社  
採用・人事育成教育チーム 遠藤・佐々木  
TEL:03-3551-0262

## プログラム内容：企業就労とは

投影のみ

### 働き手の立場

雇用契約を結んだ労働者  
※障がい者雇用枠であっても福祉的就労ではありません



### 業務遂行

会社が指示した業務を遂行

- ・労働者個人の判断で勤務時間や業務内容の変更はできない
- ・事業展開の状況に伴い、業務内容に変化が生じることも多い



## プログラム内容：合理的配慮例

投影のみ

**要望1：**  
同僚の〇〇さんと相性が悪いので配置転換してほしい

➡ 苦手な同僚とのコミュニケーション方法を一緒に考えます／教えます

**要望2：**  
その業務は障がい特性上苦手（得意ではない）なので免除してほしい

➡ 練習機会を設けます。どのような方法、手順であれば対応しやすいか一緒に検討、確認します

**要望3：**  
口頭指示の理解が苦手なので、業務指示や説明は全てメールや文書でお願いしたい

➡ メモを取る時間や、書いた内容を一緒に確認する時間を取ります。  
メモを取ることは自己対処として行ってください

16

## プログラム内容：業務体験

投影のみ

### 定型フォーム入力

- 内容
  - 顧客リストにある情報(契約番号)を入力用フォームに入力
  - 入力完了後に正確性が「正答率」形式で表記される
- アセスメント内容
  - 正確性やスピードを意識しながら遂行できるか
  - セルフチェックの習慣を持っているか
  - 必要に応じて小休止を取りながら同じ業務を続けられるか

The screenshot shows a software interface with a table of customer data and a registration form. The table has columns for registration number, name, surname, first name, gender, birth date, and address. The registration form has fields for name, surname, first name, gender, birth date, and address, along with a registration number field and buttons for registration, update, and deletion.

登録番号	氏名	フリガナ	性別	生年月日	住所1
1	山田 太郎	ヤマダ タロウ	男	1995/12/15	104-0033 東京都中央区新川
2	佐藤 次郎	サトウ ジロウ	男	1995/12/15	104-0033 東京都中央区新川
3	鈴木 太郎	スズキ タロウ	男	1995/12/15	104-0033 東京都中央区新川
4	原田 次郎	ハラダ ジロウ	男	1995/12/15	104-0033 東京都中央区新川
5	山本 太郎	ヤマモト タロウ	男	1995/12/15	104-0033 東京都中央区新川

登録フォーム

登録番号 [ 1 ] [ 番号検索 ]

氏名 山田 太郎

フリガナ ヤマダ タロウ

性別 男

生年月日 1995 年 12 月 15 日

〒 104-0033

住所1 東京都中央区新川

住所2 一丁目2番9号

住所3 新川イワビル7階

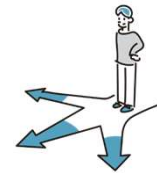
[登録/更新] [削除]

17

## プログラム内容：先輩社員との交流会

投影のみ

- Q1 :自己紹介(担当業務・学生時代の就職活動状況)
- Q2 :仕事をする上で大切にしていること、意識していること
- Q3 :苦手なこと、それに対する自己対処法、  
会社をお願いしている合理的配慮事項
- Q4 :障がい者雇用求人への応募を決めた理由、  
障がい者雇用と一般雇用での迷いについて
- Q5 :先輩社員から学生へメッセージ



18

## 3. まとめ

19

## 本取組の成果、課題

### 参加学生からのご感想

- 就労選択を検討するための情報が得られた
- 就労における合理的配慮が理解できた

### 大学担当者からのご感想

- 体験を通して学生の就労理解が深まった
- 企業のアセスメントを学生へのサポートに活かしていきたい

### 成果

- 障がいのある学生、学内支援担当者の双方に当社を知ってもらう機会となった
- 当社とマッチング度の高い学生の紹介があり、採用に繋がった
- インターンシップ内の先輩社員との交流会に参加した当社社員が自身の成長ややりがいを実感できる機会になった

### 課題

- インターンシップ実施の周知方法  
⇒ニーズのある学生にリーチできているか
- 大学によっては学生のアセスメントが難しいことが想定される  
⇒社会資源の活用 例：障害者職業センター
- 多様な学生ニーズに対応するためには、様々な業種や職種のインターンシップが必要

20

～みんな「自分の色」を持っている～



▼本資料に関するお問合せ窓口▼  
MS&ADアビリティワークス株式会社  
いきいき活躍推進室  
担当：遠藤・佐々木  
EMAIL：aw\_info@ms-ad-hd.com  
TEL：03-3551-0263

**MS&AD** MS&ADアビリティワークス  
INSURANCE GROUP

21

## インターンシップによる丁寧なマッチング

大妻女子大学 学生相談センター  
障害学生修学支援相談員 若尾 翠

## 本日のアジェンダ

- 01 所属組織の紹介
  - 02 インターンシップ導入と実施に向けて
  - 03 インターンシップ実施とその効果
- \* まとめ

# 01

## 所属組織の紹介

- 大妻女子大学
- 学生相談センター
- 障害のある学生の定義と数

2

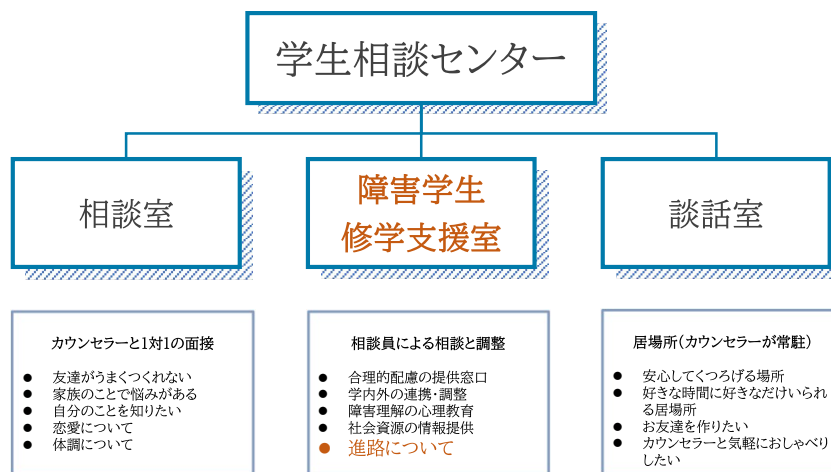
## 大妻女子大学



- 創立 1908 年
- 学生数 約 7,000 人
- 所在地 千代田キャンパス・多摩キャンパス
- 組織 **【学部・短期大学】**  
家政学部、文学部、社会情報学部、人間関係学部、比較文化学部、短期大学部  
**【大学院】**  
人間文化研究科  
**【附属施設】**  
人間生活文化研究所、図書館、健康センター、心理相談センター、**学生相談センター**、大妻女子大学博物館、キャリア教育センター、教職総合支援センター、国際センター、地域連携推進センター、英語教育研究所  
**【各学部附属施設】**  
(家政学部)管理栄養士スキルアップセンター、児童臨床研究センター  
(文学部)草稿・テキスト研究所  
(人間関係学部)共生社会文化研究所

3

## 学生相談センター



学生相談センターのカウンセラーと相談員は全員、臨床心理士・公認心理師などの専門資格を持っています。

4

## 障害のある学生の定義と数

「障害のある学生」とは、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)、その他の心身の機能の障害(難病に起因する障害を含む。以下「障害」という。)等があり、障害者手帳等又はそれに準ずる障害があることを示す診断書等を有するとともに、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある者...

障害学生修学支援室の利用学生数



(約140人に対して)

何らかの診断がある	99%
修学上の合理的配慮を受けている	70%
進路に不安を感じる	60%
障害者手帳を所持している	15%
障害者雇用枠で就職(年間)	3%

5

## 02

# インターンシップ導入と実施に向けて

- 障害学生のキャリア形成における4つの課題
- 障害学生の支援体制
- インターンシップ実施に向けた準備

6

## 障害学生のキャリア形成における4つの課題

- ① **修学段階と就労段階の接続の弱さ**  
修学上の合理的配慮が就労場面にどのようにつながるのかが学生本人に十分理解されておらず、キャリア形成を見据えた準備につながりにくい。
- ② **自己理解・障害理解の不足**  
学生自身が、自身の障害特性や強み・困難さを言語化し、他者に伝える経験が不足しており、進路選択や就職活動の場面で困難が生じやすい。
- ③ **就労経験の不足**  
体調や配慮の必要性から、アルバイトやインターンシップ等の就労経験を積む機会が制限され、職業理解や働くイメージを持ちづらい学生が多い。
- ④ **進路選択に関する情報と選択肢の偏り**  
「障害者雇用枠」か「一般就労」かといった二項対立的な理解にとどまり、多様な働き方や移行プロセスについて十分な情報が得られていない。

7

## 障害学生の支援体制

### 修学上の支援

- 合理的配慮に関する相談
- 教職員への連携・調整
- 学外への連携・調整
- 障害理解の心理教育

障害学生修学支援室

### 就職・キャリアの支援

- 自己分析・ガクチカの整理
- インターンシップの調整
- 面接の練習
- 求人情報・紹介

就職支援センター



- ◆ 障害特性による就労上の課題の整理
- ◆ 職場に求める合理的配慮
- ◆ 障害福祉サービス等の情報提供
- ◆ 支援機関等の連携や調整

8

## インターンシップ実施に向けた準備

選考や採用を前提とせず、就労へのハードルを下げることで、低年次から参加しやすい相互理解の機会となるインターンシップの実施を目指した。

### 学内の調整

- 就職支援センターと学生相談センターにおける役割分担を整理・明確化した。
- インターンシップに関する情報は非公開とし、障害学生修学支援室を利用している学生に限定して情報提供を行った。
- インターンシップに係る保険手続きについては、就職支援センターを窓口として対応した。

### 企業との調整

- 開催時期・期間:9月・2月の半日もしくは1日
- 参加人数・学年:最大○人まで・学年は不問
- 開催内容:会社説明・見学、業務体験、先輩社員との交流、求人紹介、個別面接
- 情報共有:参加者の障害特性や実習中の配慮事項の共有と参加後の企業からのフィードバックを基本設定とした。

### 学生の選定

- 進路について「障害者雇用」を見据えている学生を中心に情報提供をした。
- 体調・生活リズムの安定している学生を優先した。
- 学年問わず、参加の意欲と、参加するにあたり、目的を明確に設定できた学生を選定した。
- 事前にBoosterキャリアのオンラインしごと体験の実施することを義務とした。

9

## 03

## インターンシップの実施とその効果

- インターンシップにおけるアセスメント
- インターンシップ実施後の振り返り
- インターンシップの成果とその効果

10

## インターンシップにおけるアセスメント

学生の業務遂行の様子や職場環境との関係、必要な配慮について、実場面に基づいた整理を行った。  
これらの内容は、学生本人・企業(MS&AD)・大学の三者で共有し、今後の就労や支援を検討するための基礎情報として位置づけた。

## 職場環境と業務遂行

- 通勤・疲労の様子
- 周囲との関わり方(コミュニケーション)
- 環境要因(家で実施した作業体験との比較)
- 業務内容の理解度(指示の受け取り方、手順理解)
- 作業の進め方(正確性、集中の持続)
- 困ったときの対応(質問・相談のタイミング)

自己理解と  
配慮事項の整理

- できたこと/難しかったこと
- 不安が軽減した点・増えた点
- オンラインしごと体験との比較
- 先輩社員の話を聞いて感じたことや実際の就業場面で新たに見えてきた配慮
- 配慮事項において修学と就労の違いについて

## 企業と大学の視点

- 企業側が感じた良かった点・工夫点
- 大学相談員が把握した支援上の示唆
- 三者で共有できた共通認識

11

## インターンシップ実施後の振り返り



振り返り面接によって得られた学生の理解・認識の変化

### 選択肢の拡大に繋がった

インターンシップを通じて、特例子会社に対する認識の変化、職場環境や支援体制について他企業と比較・検討するための視点を持つことができるようになった。また、就労に向けた準備段階として就労移行支援事業所に通所することが、必ずしも遠回りではなく、就業に必要な基盤形成として有効であるとの認識に至った。

### 修学上の配慮と就労上の配慮の違いについて

修学上の配慮は、学修機会の保障を目的として個別に調整される側面が大きい一方、就労上の配慮は、業務遂行や職場全体の運営との調和を前提に検討される必要があることを、実体験を通して理解するに至った。これにより、学生は「配慮を受ける立場」としてだけでなく、「働く一員として配慮をどのように伝え、調整していくか」という視点を持つようになったことが確認された。

12

## インターンシップの成果とその効果

	成果	効果
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業との連携に基づき、障害学生向けインターンシップの実施体制を構築した。</li> <li>■ 企業側と大学側、それぞれの視点で学生に関するアセスメントを共有する機会が持てた。</li> <li>■ 学生の就労上の課題や配慮事項について、実場面に即した把握が可能となった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 学生の就労課題を事前に把握したうえでの支援が可能となった。</li> <li>◆ 卒業後を見据えた継続的な支援のあり方について、具体的な検討が進んだ。</li> <li>◆ 企業からの評価に対する受け止め方や印象について、具体的なイメージを学生と共有することが可能となった。</li> </ul>
障害学生	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実際の就業環境を実体験することで、働くイメージを具体化することができた。</li> <li>■ 自身の強み・課題や必要な配慮を言語化する経験を得た。</li> <li>■ 就労に向けた不安や疑問を事前に整理することができた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就労に対する漠然とした不安が軽減し、進路選択における主体性が高まった。</li> <li>◆ 自己理解が深まったことで、自身に必要な配慮を自分の言葉で説明できるようになった。</li> <li>◆ 就労に関する具体的なイメージを持つことで、就職活動に向けた準備意識が高まり、早期からの行動につながった。</li> </ul>

13



## まとめ

### 課題

- 企業・大学、それぞれの担当者のマンパワー確保。
- 継続的に実施していただける企業先の開拓。
- 成果の可視化の難しさ。
- 修学上の相談と進路に関する相談が分断されやすく、学生一人ひとりを総合的に捉えた学内の支援体制の構築が必要。
- 全ての学生に対して障害のある学生向けインターンシップ情報を公平に提供する機会には至っていないこと。

### 実施に向けて大切なこと

- インターンシップの目的を明確にし、「評価型」と区別すること。
- 学内外の関係者が共通理解を持つための事前調整を丁寧に行うこと。
- 学生本人の不安や負担を最小限にする設計を行うこと。
- 企業・大学それぞれの過重な負担とならない程度の設定であること。





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。

「東京ロータリークラブ みんないきいきプロジェクト」  
令和7年度 第1回  
企業内ジョブコーチ交流セミナー

日時：2026年1月16日（金）  
会場：大妻女子大学・千代田キャンパスE棟 E456  
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