

コロナ禍を  
乗り切ろう！

doda チャレンジ

dodaチャレンジ  
～人事担当者が見るポイントはここ！～



# 「精神障害者向け 面接突破セミナー」

## ■本日のゴール

---

自己理解を深め、

実際の面接で

ご自身のことを正しく伝える

ためのヒントを持ち帰る



# 「求職者を取り巻く 就職採用市場について」

## ■コロナ禍における、就職採用市場の変化

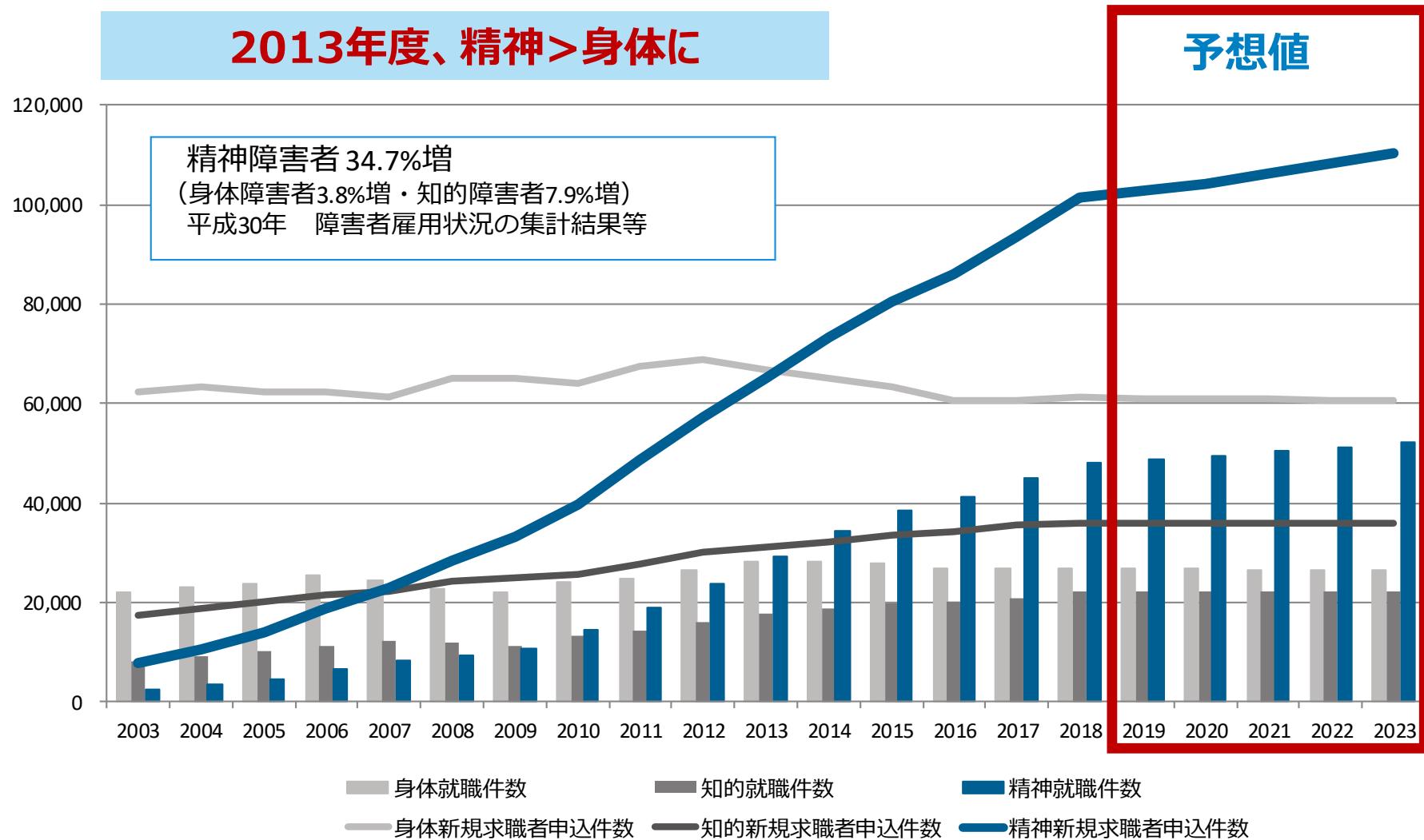
---

Q 企業は採用を見送っているの？

Q オンライン面接には意欲的？



【求職者を取り巻く採用・就職市場について】  
～ハローワークでの就職件数・求職申込件数の推移～



出典：厚生労働省 平成30年度 障害者の職業紹介状況等 ※2019年以降予測値は当社予測

Copyright(C) PERSOL CHALLENGE CO., LTD. All Rights Reserved.

■求職者を取り巻く採用・就職市場について  
～障害者雇用マーケットの求人特性～

## ■職種

### ①9割が事務系職種

…5割…管理部門

2割…その他の部門での一般事務、  
営業事務、開発事務、

3割…オープンポジションサーチ



### ②管理部門多数の理由は？

### ③オープンポジション採用の意義は？

■求職者を取り巻く採用・就職市場について  
～障害者雇用マーケットの求人特性～

---

■雇用形態

首都圏：78%が有期雇用  
(契約社員、嘱託社員含む)

■就業時間

30時間以上が69%

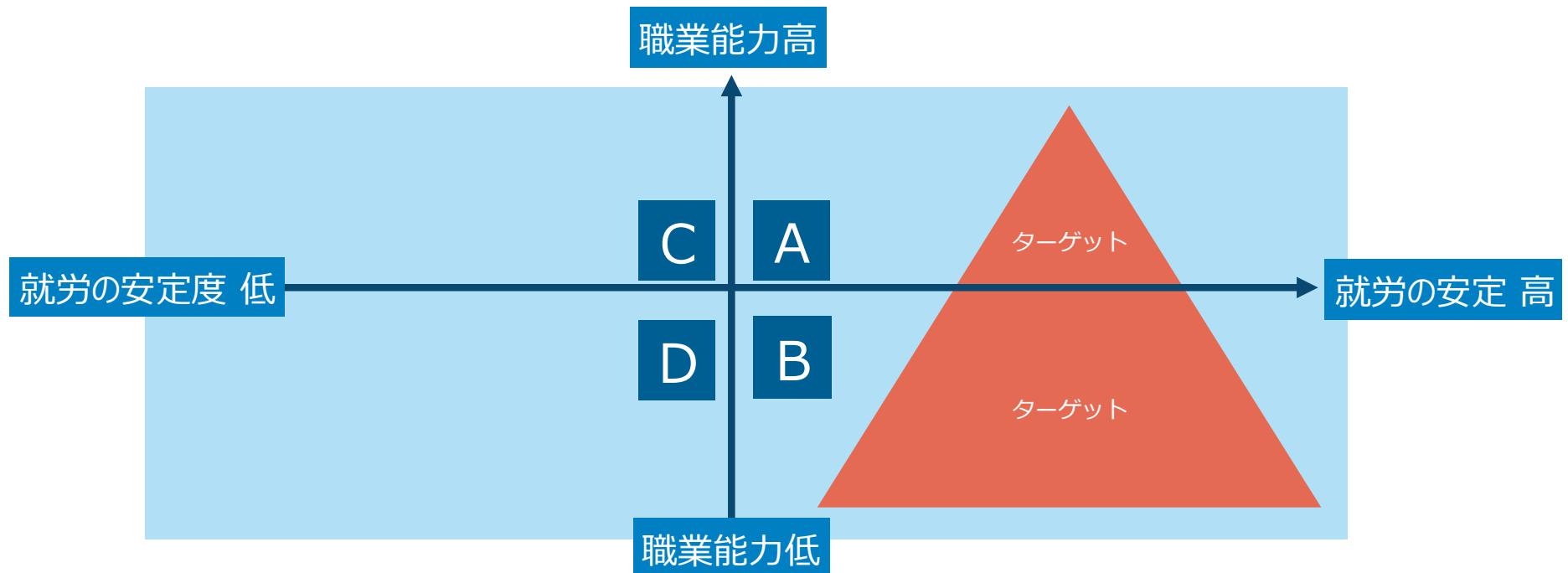
20時間以上30時間未満が26%。

フルタイム求人が多数を占めるものの、  
時短勤務相談可などもある。

# 「企業が求める人物像とは？」

## ■企業が求める人物像とは？

求める職業能力と一致し、安定して就労できると証明できる方



## ■企業が求める人物像とは？

採用選考時における企業の見送り理由（障害についての事例）

①

知らない  
わからない

✓ 症状がよくわからない  
(面接担当者の  
知識不足も影響)

## ■企業が求める人物像とは？

採用選考時における企業の見送り理由（障害についての事例）

②

自己認知・  
受容が  
不十分

- ✓ ストレスマネジメント、  
コントロールができない
- ✓ 再発防止に向けての  
取り組みができない

## ■企業が求める人物像とは？

採用選考時における企業の見送り理由（障害についての事例）

③

コミュニケーション  
不安

- ✓会話のキャッチボールができる  
いない
- ✓相手の意図を理解しようと  
する姿勢が見受けられない

## ■企業が求める人物像とは？

採用選考時における企業の見送り理由（障害についての事例）

④

何かあった  
時不安

- ✓一人暮らしの方は、体調を崩されたとき不安…
- ✓家庭で理解を得られていないようだ、職場でケアしても…

# 「障害理解を深め、 正しく伝える」

## ■個人ワーク その1

～あなたがこれまでの仕事を通じて笑顔になれたのはどんな瞬間ですか？～

■いつ？

■誰と？

■何の仕事を？

成功体験の  
棚卸しを  
しましょう

■どんな状況で？

■その時、どのように感じた？

やりがいを感じた、  
この仕事を選んで  
よかったですと思えたのは、  
どんな時ですか

■個人ワーク その2

～長く働き続けるために、何を優先して就職先を決めますか？～

---

※ご自身にとって、どのような就職先であれば、  
中長期的に働くと考えますか？

■ 障害者雇用の実績の有無

■ 職種・仕事内容

■ 職場環境

■ 就業条件

■ 入社後のイメージ

■個人ワーク その2

～長く働き続けるために、何を優先して就職先を決めますか？～

---

～

■あなたの考え方

※長く就労する上で、絶対に譲れない条件  
とは何ですか？

●第1条件

---

●第2条件

---

●第3条件

---

## ■ 《ワーク》障害理解を深める ～①障害特性とストレス事項について～

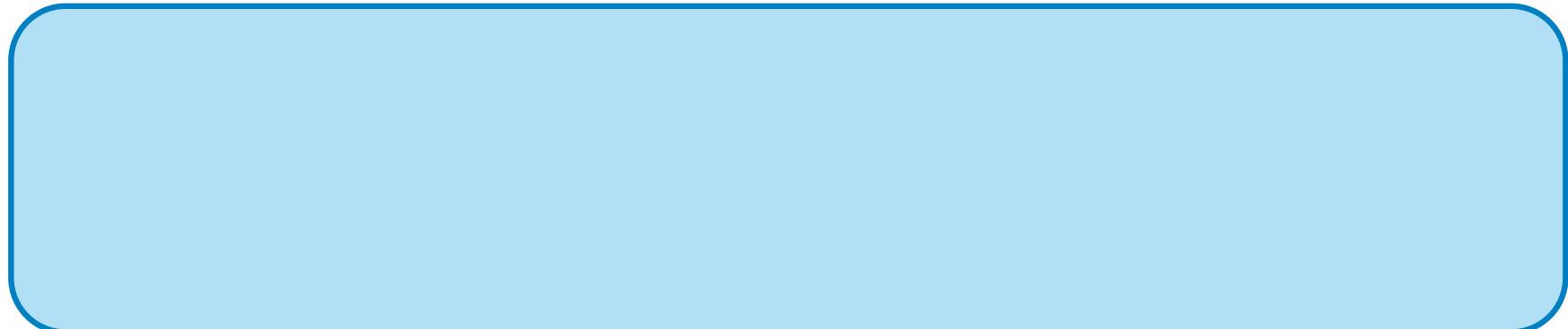
仕事をする上で、ストレスに感じることは何ですか？



一般論ではなく、実際その企業で業務を行なうに  
あたり、ストレスに感じること

特性とひもづけ  
ながら、考えて  
みてください

具体的に  
書いてみましょう



## ■ 《ワーク》 障害理解を深める ～②体調への影響について～

ストレスを感じることで、体調にどんな影響が出ますか？



☀️ 人から見てわかる症状なのか、  
あるいは本人にしかわからぬことなのか

面接での説明を  
想定し、わかり  
やすい言葉で！

具体的に  
書いてみましょう



■ 《ワーク》 障害理解を深める  
～③自助努力・対処方法について～

ストレスを感じた時、どんな対処方法をお持ちですか？



困った時、まずは自分で何ができるか？  
工夫や努力、対処法について

対処方法を持って  
いることは、  
とても重要！

具体的に  
書いてみましょ



## ■ 《ワーク》 障害理解を深める ～④配慮事項について～

①～③をふまえて、企業に求める配慮事項は何ですか？



☀️ 場面設定ができていること  
企業がどういう環境を整えればいいか  
想像してもらえるよう、明確に伝える

具体的に  
書いてみましょう

あいまいな  
表現になって  
いないか注意



## ■精神障害者の面接の主なポイントと質問事例など その1

### ●障害の発症時期 と 発症時の状況

### ●障害についての捉え方 と 障がい受容

質問例：

「障害を発症される前にされていた仕事を、  
今後も以前通りにやっていけそうですか？」

### ●過去・現在の症状の経過

質問例：

「体調が安定していなかった以前と、体調が安定している今と、  
何がどのように違いますか？」

### ●障害特性と具体的な対処方法

質問例： 「障害特性と具体的な対処方法を教えてください」

## ■精神障害者の面接の主なポイントと質問事例など その2

### ●ストレス要因 や 症状悪化につながる要因

### ●認知の歪み

質問例：

「自分を辛くする可能性のある考え方の癖はありますか？」

### ●配慮について

### ●通院/服薬の有無・頻度

質問例：

「通院頻度に加えて、主治医からのアドバイスなどがあれば  
ぜひ教えてください」

## ■まとめ

面接を突破するための  
ポイントのひとつは、

障害を、  
正確に・具体的に・明確に  
説明すること  
です。

## ■まとめ

経緯として、  
どういう障害で  
どういう経緯で障害を発症することになり

仕事をする上で、  
何がストレス要因となり  
どういう症状が生じる可能性があるのか  
そのリスクを自分でどのように工夫して、どこまで回避できるのか  
もし十分に回避できない場合は、企業からどういう配慮が必要か

これらのことと、面接の場にふさわしい適切な表現にして企業に  
説明できるように準備していきましょう。

# 「参考資料」

## ■ 必要な準備

～安定就労要素を盛り込んだ「障害に関するガイドブック」を用意します～

### 「障害に関するガイドブック」

障害

うつ病

障害の説明

一般的な説明：一般的にうつ病は・・・  
自身の症状説明：私の場合は・・・不眠と・・・

通院・服薬

現在減薬中につき、2週に1度の通院と・・・

発症要因と  
対処法の説明

月200時間を超える過度な労働負荷が・・・  
→月20時間を超える残業は避けるように・・・  
断りきれない性格で仕事をためこんでしまい・・・  
→周囲へ協力を要請することで・・・

何かあった時

妻が状況を理解してくれており・・・  
担当のケースワーカーと相談し・・・

## 【必要な準備】

〈障害に関するガイドブック〉で気をつけたい事

①矛盾がないかどうか

～残業過多がストレッサーの場合～

- 就業の配慮は、特に必要ありません。 **BAD**
- 残業なしの勤務からスタートを希望します。  
その後様子を見つつ、慣れてきたら、月間10時間  
までの残業は対応可能です。 **GOOD**

## 【必要な準備】

〈障害に関するガイドブック〉で気をつけたい事

### ②具体的に記載

～苦手な事の記載についての場合～

- 複数の事を同時に行なうのは苦手です。 **BAD**
- 短い納期で、3つ以上の事を同時に行なうのは苦手  
ですので、優先順位をつけていただくなど、ご配慮を  
お願いいいたします。 **GOOD**

## 【必要な準備】

〈障害に関するガイドブック〉で気をつけたい事

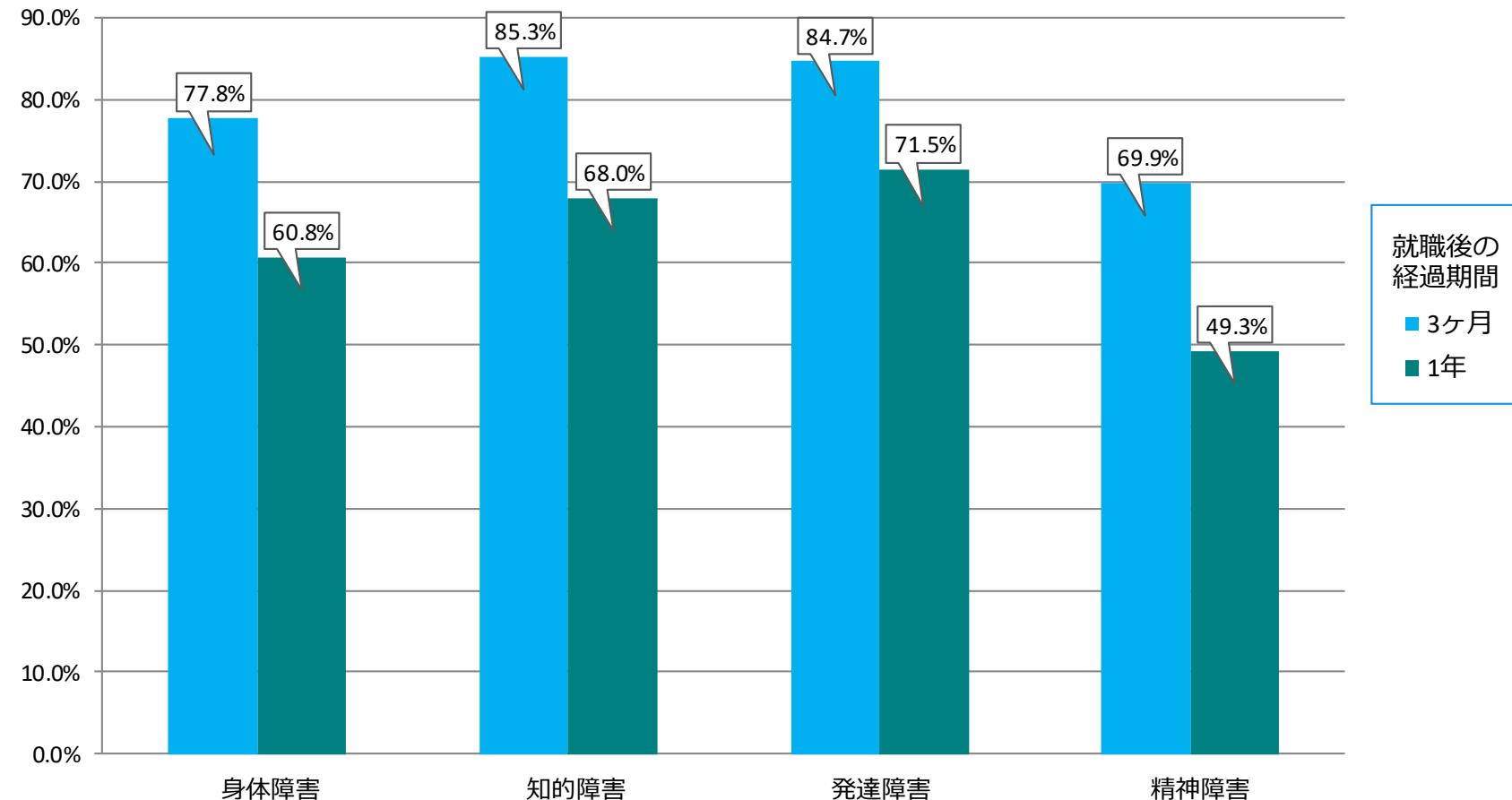
### ③一般的な常識と合致

～通院についての場合～

- 月1回通院しているため、通院時はお休みさせてください。 **BAD**
- 月に1回、第1水曜日の午前中に通院しておりますので、その日だけは、午前半休をいただきたいです。 **GOOD**

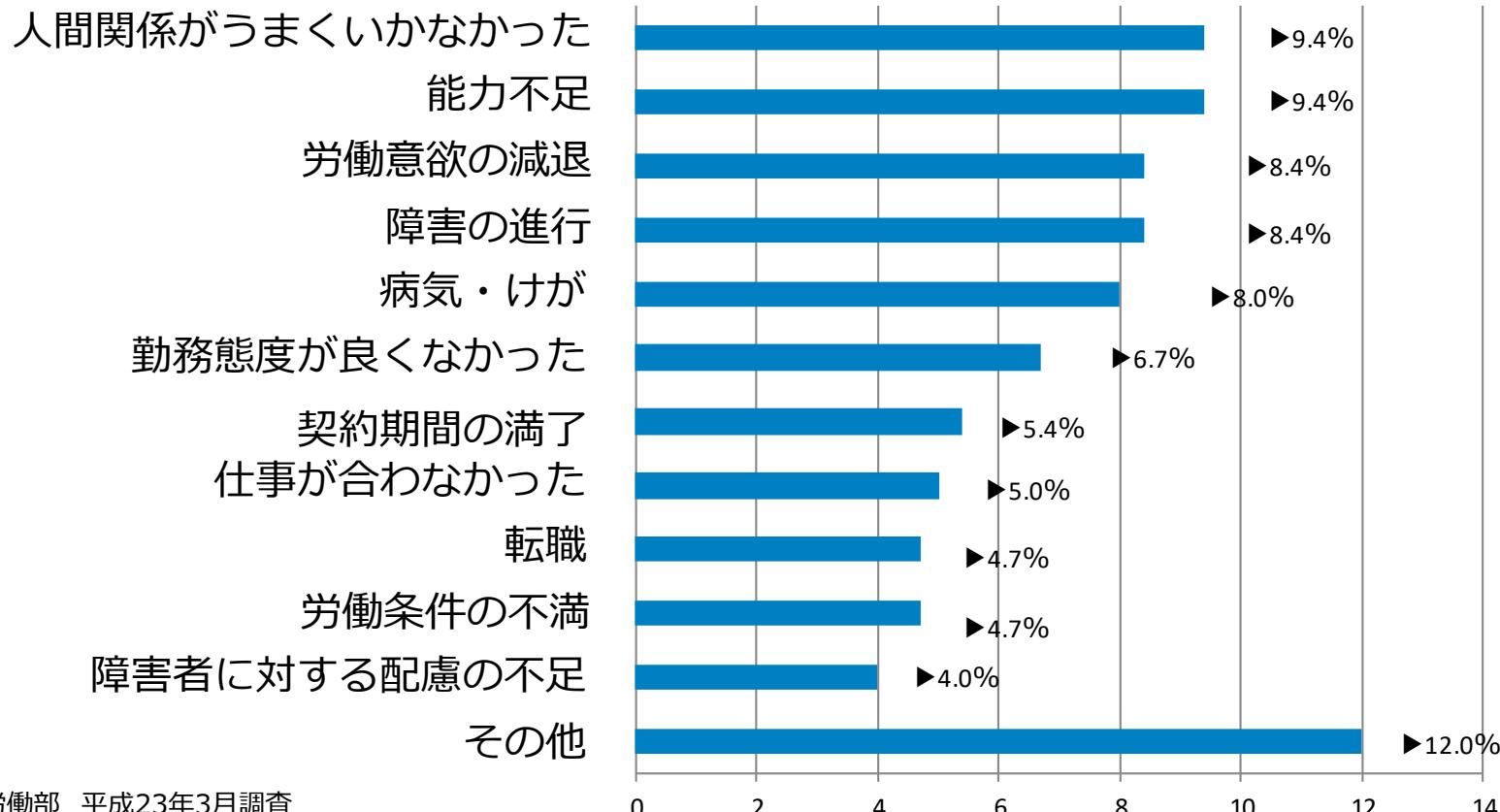
## ■企業が求める人物像とは ～〈精神障害者保健福祉手帳〉を持つ方の定着状況（全国データ）～

職場定着率



「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2015 年度～2016 年度）  
出典：障害者職業総合センター

## ■企業が求める人物像とは？ ～障害者の離職理由（※事業の廃止・終了は除く）～



埼玉県産業労働部 平成23年3月調査

## ■某大手企業の採用のポイント

---

- 病識を持ち、定期的な通院、服薬管理がきちんとできること
- 自分の意思を伝えることができること（調子の悪いときは申し出るなど）
- 調子が悪くなったときの対応方法を身に附けていること
- 就労意欲があること
- 基本的なビジネスマナーを身に附けていること
- 規則正しい生活を送ることができており、決まった日時に安定して出勤できること
- 基本的なパソコン操作ができること
- 弊社職員の前で自分の症状を話せること

出典：独法 高齢・障害・求職者雇用支援機構 働く広場増刊号

～最後に～

---

今日は  
ご参加ありがとうございました

