

活用事例① 就労パスポートを契機として不得意なことの改善に取り組んだ事例

- ・ 20歳代の非定型精神病の者
- ・ 当初は障害を開示して就職することに抵抗があり、非開示で求人への応募を繰り返していたが、採用が決まらなかった。
- ・ 障害を開示することのメリット・デメリットをハローワークの相談時に説明し、サポートを受けながら働きたいとの思いから、障害を開示して応募することを希望。
- ・ サポートを受けるために、支援機関や事業所と情報共有する必要があることを伝え、就労パスポートの作成を提案。

< 求職活動時の活用効果 >

・ 自身の特性を整理する過程で、不得意なことが浮き彫りになってきたことから、利用している就労移行支援事業所での作業中に、「不得意なことをどうやって改善したらいいか」を考えるようになった。

⇒ 出来ないことは、「がむしゃらに頑張る」のではなく、「工夫すること」で克服しようという考え方に変化。「どう工夫すればよいか」を支援者と相談しながら、不得意なことの改善に自ら取り組めるようになった。

・ 就労パスポートの作成を通じて、「調子が悪くなるサイン」が何かを考えるきっかけとなり、「頭痛が前兆」だと気づけた。

⇒ **頭痛が出たら早めに薬を飲み、その日は出来るだけ早く就寝することを心がけた結果、就労移行支援事業所での遅刻・欠席がなくなった。**



< 就職時の活用効果 >

・ 職場実習先の事業所に就労パスポートを提出したことで、本人が得意とする作業を選択してもらえた。

⇒ 得意なことから作業を始められたことで、本人の緊張が軽減された。

・ **音の敏感さ、人が多い場所の苦手さなどを予め理解してもらえ、本人が苦手な刺激が少ない部署に配属してもらったことで、本人は安心して働き始められた。**

< 職場定着での効果 >

・ 就職後の定期的な面談で、**就労パスポートを活用し、具体的な目標を事業所と本人で共有することで、本人の自己評価や企業評価において本人と事業所側の認識のずれがなく、本人のモチベーション維持につながっている。**

活用事例② 前職の職場環境に拘りのある方への対応

- ・ 30歳代の発達障害者
- ・ 就職後に、自身の障害特性や職場に必要な配慮をどう伝えたらいいかわからず、就職に不安を感じていたため、ハローワークでの相談時に就労パスポートの作成を提案。

< 求職活動時の活用効果 >

- ・ 地域障害者職業センターの職業準備支援を利用し、そのときの状況の振り返りを通して、場面毎のエピソードを共有しながら本人と一緒に障害特性を整理し、就労パスポートを作成。
- ・ 「前職と同じ作業内容・職場環境でないと働けない」と、本人が拘っていたが、就労パスポート作成の過程で、「配慮があれば出来ること」を含めて具体的に自分ができることを整理し、前職と違う職種であっても働けるとの自信につながった。



< 就職時の活用効果 >

- ・ 発達障害者を雇用したことがないために、発達障害者の職場実習の受け入れを躊躇していた企業に、就労パスポートを提示して打診をしたところ、人事担当者が本人の障害特性を理解でき、関わり方をイメージしてもらえたことから、職場実習の受け入れにつながった。
- ・ 採用後に就労パスポートにより、本人の障害特性、必要な配慮事項、作業指示の出し方やコミュニケーション時の注意点を共有できたことから、配属先の上司となる者の不安が軽減された。



< 職場定着での効果 >

- ・ 採用時に、実際の担当業務に沿った内容となるように、就労パスポートの記載を修正し、職場の上司と支援機関の担当者と共有した。
- ・ 定期的な面談の際に、就労パスポートの記載内容を本人と見直し、本人の自己理解を深めるとともに、職場に必要な環境調整等の実施に活用している。
- ・ 職場の上司が異動となった際に、新しい上司と就労パスポートの内容を共有し、障害特性や必要な配慮事項を理解してもらえたことで、本人も安心して就労を継続している。

活用事例③ 採用後に問題が生じた際に就労パスポートを基に対応を検討した事例

- ・ 40歳代の発達障害者
- ・ 発達障害の診断を受けて間もないため、障害受容ができておらず、職業生活上の課題と希望する働き方が合っていなかった。
- ・ 就職後に職場で障害のことを相談できるか不安に感じていたため、支援者から就労パスポートの作成を提案。

< 求職活動時の活用効果 >

・ 就労パスポートの作成を通じて、自身の特性（臨機応変な対応が苦手、体を動かす仕事が好きなど）に本人が気付き、特性にあった職種の選択が可能となった。

⇒ 経験のある事務職に拘っていたが、地域障害者職業センターの職業評価を受け、ある程度決まった流れで作業ができる身体を動かす仕事に適性があることが分かり、職業評価の結果を踏まえて、就労パスポートを作成する中で、作業遂行面での自身の特性を理解し、適性にあった職種へ希望が変わっていった。

・ 作成した就労パスポートを本人、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの担当者と共に共有し、求職活動にあたっての課題を確認し合い、どのように求職活動を進めていくかを相談しながら支援を行った。



< 就職時の活用効果 >

・ 採用面接の際、コロナ禍のために支援者が同行することができなかったが、**就労パスポートを提示し、本人がそれを基にして、自身の特性や希望する配慮事項を具体的に伝えることができた。**

< 職場定着での効果 >

・ 採用され一定期間経過後に、職場で問題が出てきたことから、障害者就業・生活支援センターの担当者、職場の管理者、本人で振り返りを行い、その際に就労パスポートの記載内容を基にして、本人の障害特性や作業時の対応方法などを再確認し合った。

⇒ その中で、改めて本人のコミュニケーション面の課題やストレスを感じやすい場面を確認し、周りの従業員の対応方法を見直すとともに、本人が気を付けるべきことも話し合うことができた。

・ **職場定着に課題が生じた場合は、就労パスポートの内容を参照しながら、振り返りの機会を持つことを本人、職場の管理者、支援機関の担当者間で持つことを確認しあい、本人が安心して就労継続できている。**

活用事例④ 本人が自身のマイナ面に目が向いている ケースへの対応事例

- ・ 20歳代の発達障害者
- ・ 前職では障害を職場に開示せずに働いていたが、コミュニケーション面や作業面でつまづくことが多く、職場で孤立してしまったため離職。
- ・ 前職の経験から、次の職場では障害特性を伝えて、配慮してもらうことで、良好な人間関係を保ちながら働きたいと希望。
- ・ 新しい職場で、自分の障害特性を的確に伝えられるように、本人の希望で就労パスポートを作成。

< 求職活動時の活用効果 >

・ 当初、本人が就労パスポートに「〇〇はできない」といったマイナ面ばかりを記載したため、「△△の配慮があれば、〇〇できる」との前向きな記載となるよう支援者と一緒に整理をし直す。

⇒ 苦手なことばかりに目がいってしまっていたが、就労パスポートの作成を通じて、自身の強みに気が付き、自信につながった。

・ 自己理解を深めることを目的として、就労パスポートを作成したが、自分に合った職場環境を考えることを通じて、周囲にも目を向けるきっかけになり、他者を理解しようとする姿勢につながった。



< 就職時の活用効果 >

・ 採用面接の前は、「発達障害者への対応は複雑で難しい」と考えていたが、**就労パスポート**に対応方法が**具体的かつ明確に**記載されていたことで、**求人事業所側の考えを変え**ることができ、採用にあたっての**不安が軽減された**。

< 職場定着での効果 >

・ 職場で配慮してほしいことだけではなく、本人の長所や得意なことも就労パスポートにより職場の担当者と共有できたことから、それを参考にして新しい業務にチャレンジさせてもらうきっかけとなった。

・ **コミュニケーション面での本人の特徴を就労パスポートの記載内容をもとにして、周りの者に伝えて理解してもら**えることで、**職場の人間関係も良好に保ちながら就労が継続**できている。

活用事例⑤ 定期的な振り返りに就労パスポートを活用している事例

- ・20歳代のうつ病の者
- ・大学卒業後、短期間で2社を辞めてしまったことから、「再就職しても続かないのではないか」との不安が強く、この先、自分がどうしたいのか考えがまとまっていなかった様子。
- ・不安を軽減できるように、過去の振り返りを通じて自己理解を深めて、障害特性や希望する合理的配慮を明らかにすることが必要であると考えられたことから、ハローワークでの相談時に就労パスポートの作成を提案。

< 求職活動時の活用効果 >

- ・「仕事上のアピールポイント」を考える中で、自身の強みに気が付き、自己肯定感が高まった。
- ・作業遂行面での苦手なことを整理していく中で、自分で対処する方法にも考えが及び、また希望する合理的配慮と併せて考えることで、自分にとって働きやすい職場環境をイメージすることができた。⇒再就職への不安軽減へ



< 就職時の活用効果 >

- ・就労パスポートの作成を通じて、自己理解が深まり、採用面接時に混乱することなく、自分自身のことをしっかりと求人事業所に伝えることができた。
- ・ストレスやコミュニケーションに関する情報を事業所と共有することで、本人と事業所側双方の不安解消につながった。
- ・作業遂行にあたって必要な合理的配慮が具体的に明記されていたことから、事業所が本人ができること・できないことを事前に把握でき、双方にとって入社前後のギャップを感じることはなかった。



< 職場定着での効果 >

- ・本人、職場の上司、支援機関の担当者間で、定期的な振り返りを行う際に、就労パスポートを使うことで、都度の課題や成長度合いを時系列で把握でき、本人の達成感と安心感につながっている。
- ・就労パスポートの作成を通じて、自分自身を客観視することが習慣づけられたことから、本人が自身の現状を把握できるようになった。