

支援機関向け就労パスポート活用ガイドライン（案）

0 はじめに～就労パスポート作成の経緯、趣旨～

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正、**企業事業主**の障害者雇用に対する理解の深まり、障害者本人の就労意欲の高まり等によって、近年、障害者雇用は着実に進展してきています。また、就労を希望する障害者についても、身体障害者や知的障害者に加えて、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者等、多様な障害特性のある方が就労支援の対象者として増加してきています。

精神障害者については、一般に、職場定着に困難を抱えるケースが多く見られ、他の障害種別と比べても職場定着率が低くなる傾向にあります。他方、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を受けている場合には職場定着率が高くなる傾向にあるなど、就労に当たってどのような支援を受けているかが、職場定着状況に大きく影響していると言えます。

こうした状況を踏まえ、本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、**企業事業主**による採用選考時の障害理解や就職後の職場環境整備を促すために、就労に向けた情報共有フォーマットとして、「就労パスポート」を作成しました。就労パスポートは、本人が就労支援機関の支援を受けて、自らの特徴やセールスポイント、**企業事業主**に配慮を希望すること等を取りまとめ、**企業事業主**や他の就労支援機関に説明する際に活用できるツールです。

もとより就労支援機関においては、障害者に対する支援の際、本人の特徴について把握し、それを基に支援を実施しているところですが、就労パスポートでは**企業事業主**や他の就労支援機関との情報共有が円滑に行えるよう、共通のフォーマットで情報を記載・整理できるようにしました。

作成に当たっては、これまでの既存のツール等を参考にするとともに、学識経験者、労使、当事者団体及び支援関係者で構成される検討会を設置して、様々な角度から検討を重ねました。また、就労パスポート（試行版）を●か所の就労支援機関で試行していただき、その結果を踏まえて必要な改訂・修正を加え、完成版を作成しました。

この就労パスポートを活用することにより、本人の特徴を整理することができ、それを**企業事業主**や他の就労支援機関と共有することで、より適切な支援を行う手助けとなると共に、**企業事業主**にとって雇用管理に役立つことにつながります。また、本人にとっても就労パスポートの作成を通じて、自分自身の理解をより深めるきっかけを得ることや、その後の職場適応に役立つことにつながります。

1 目的

障害者の就職や職場定着には、本人の取組はもちろん、職種・仕事内容や働き方のマッチング、職場の障害特性への理解や配慮、地域の就労支援機関の様々な専門的支援など多様な要因が関わりを持っています。このため、障害者の就労支援を効果的に進めるには、様々な支援者や関係者の中で必要な情報が一定のルールの下に共有され、効果的に活用されることが必要です。

＜＜「就労パスポート」—名称の意味合い—＞＞

職業生活への参加には、就職活動、採用面接、職場定着等の様々な場面・段階（＝港 port）があります。就労パスポートは、そこを歩み、自己理解を深める中で自分の情報を記載・更新していく、いわば「渡航歴」であり、かつ、記載・更新した情報を各場面・段階で自分を支援する人たちに伝えるためのもの、という意味を込めています。

1-1 本人の自己理解促進

本人が安定して働き続けるためには、自分の力を発揮しやすい仕事内容・職場環境を選ぶことや、必要に応じて自分の特徴に合った支援・配慮を得ること等が重要ですが、これらの実現には本人の自己理解が前提となります。

就労パスポートは、自分の特徴やセールスポイント、希望する配慮等について、職場定着にとって重要な観点から見つめ直し、自己理解を深めるために活用することができます。また、就労パスポートに情報を整理し、事業主等にわかりやすく伝えるために活用することができます。

1-12 情報共有と活用の必要性

現在、地域においては、本人のニーズを中心として労働と医療、福祉、教育の各関係機関が連携して就労支援を行うことが多くなっています。各機関は互いに協力・連携関係にあり、担当者同士の「顔の見える関係」による密接な情報共有が行われています。地域で連携して就労支援に取り組む関係機関や支援者においては、共通理解のための体制やツール等の整備が課題となっています。

精神障害者の職場定着の状況を見ると、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を受けている場合には職場定着率が高くなる傾向にあり、連携した定着支援を実施するための情報共有の際に、就労パスポートを活用することができます。

1-23 他の支援ツールや支援策との関係

もとより就労支援機関においては、障害者本人の特徴について把握し、それを基に支援を実施しているところですが、就労パスポートでは就職・職場定着に役立つ項目に特化した共通様式となっており、本人が企業事業主や他の就労支援機関との情報共有が円滑に行えるよう、情報を記載・整理できるようになって

います。従って、就労パスポートは、就労支援機関においてすでに活用されている本人の特徴を様々な観点から把握するツールを代替するものではなく、そのようなツールによって把握された情報を就職・職場定着の観点からより整理しやすくすることで、情報共有がをより円滑に行えるようにするものです。

なお、就労パスポートを活用して企業事業主や他の就労支援機関と情報共有することは、定着支援の役に立ちますが、そのことのみで本人の定着を促進できるわけではありません。就労パスポートにより共有した情報を利用して、企業事業主と就労支援機関が連携し、本人に必要な職場環境整備や定着支援を実施することで、職場定着を促進することができます。

〈就労パスポートと各種支援ツール・支援策を組み合わせた支援（例）〉

(例1) ジョブコーチ支援において、本人の特徴に応じた職場内の支援体制を整備するにあたって、就労パスポートの記載内容を参考にして、必要な支援内容を本人と検討。

(例2) 「情報共有シート」*を通じて課題が把握され、職場環境の整備が必要となった場合、就労パスポートの記載内容を参考にして解決すべき支援課題を本人とともに検討。

*情報共有シート：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター研究部門が開発したツール。主に精神障害者が自分の状況（日々の食事・服薬、体調等）について自らチェックし、支援者や職場の人と一緒に確認することで、コミュニケーションを円滑にするとともに、適切なセルフケアやラインケア、支援機関の対応につなげることを目的としたシート。

1-34 合理的配慮の申し出

障害者の雇用の促進等に関する法律により、企業事業主には障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置を講じることが義務づけられています。この「合理的配慮の提供義務」にあたっては、本人が、配慮に関する自分の希望を伝え、申し出ることが必要になります。こうした中、自分自身のセールスポイントや職業上の課題、自分自身で課題や支障の改善に向けて対処の工夫をしていること、あるいは試して確認した対処方法を整理し、企業事業主に説明できることが、求められています。

一方、支援者にとっては、本人の自己理解や希望する合理的配慮の整理に対する支援、また企業事業主への特性や配慮に関する本人の希望の伝達をサポートするという役割がますます求められており、ポイントを絞ったサポートを行うために就労パスポートを活用することができます。

2 利活用のメリット

就労パスポートを利活用することにより、本人、企業事業主、支援機関にとっ

て、それぞれ次のようなメリットがあると考えられます。

2-1 本人にとってのメリット

- ・ 就労パスポートの作成を通じて、見落としがちな就労に関する事項を把握することなどにより、自分自身の特徴等の理解をより深めるきっかけを得ることができる。
- ・ **企業事業主**に伝えたい自分の特徴や希望を整理し、わかりやすく伝える具体的な伝達手段として役立つことができる。
- ・ 自分自身の特徴を整理すると共に、配慮を希望する事項や自己管理の方法を学ぶ中で、自己理解の促進につながる。
- ・ 支援者からの確かな説明を受けることで、自分の状態を支援者が理解していると感じられ、支援者との信頼関係の形成に役立つ。
- ・ 就職や職場定着に向けた課題や整理しなければならない事項の再確認ができる。

2-2 **企業事業主**にとってのメリット

- ・ 一人ひとりの多様な特徴を把握し、雇用管理に役立つ情報を得ることにより、障害が外から見えずらいというわかりにくさからくる採用への不安感を払拭し、スムーズな雇い入れや職場適応につなげることができる。
- ・ 職場実習で受け入れた障害者の就職に向けた課題の整理や課題の再確認ができる。
- ・ 本人の体調変化のサインを把握することにより、ストレス・疲労を本人が訴える前の段階で状態の変化を把握することができ、本人の変化に早期に対応でき、職場定着に役立つことができる。

2-3 支援機関にとってのメリット

- ・ 職場定着にとって重要な観点から本人の特徴、就労に向けての課題を把握**しでき**、支援のポイントをつかみやすくなる。
- ・ 本人の特徴や配慮に関する希望について、ポイントを絞って**企業事業主**に伝えることができる。
- ・ 本人との相談、インフォームド・コンセント（説明と同意）を通じて作成を支援する中で、本人との間に信頼関係を形成しやすくなる。
- ・ 支援者の支援経験の多少によらず、統一的な情報の収集ができ、支援者間の情報共有ツールとして活用することによって、より適切な支援計画の策定に**繋つな**げることができる。

3 利活用上のルール等

3-1 対象

この就労パスポートは、多様な障害特性のある精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者を主な対象としています。また、他の障害のある方も本人の希望があれば活用することが可能です。**企業事業所**については、産業、業種、職種、規模等を問わず、すべての**企業事業所**で使用できるものとなりました。

3-2 作成と活用の主体

○ 就労パスポートの作成（☞標準的な作成の流れについては、6-1、6-2 参照）

作成の主体は障害者本人で、ハローワーク、**地域障害者職業センター**、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の就労支援機関の担当者が支援しながら作成します。

就労パスポートは、体験とふり返しを通して気づいたことをもとに、「本人の気づきや理解に基づいた内容で作成する」ということがポイントです。就労パスポートを作成した時点において、本人が納得している内容を整理して作成することで、自らの特徴やセールスポイント、障害特性等の「自己理解・気づき」にもつながります。このことは、本人が**企業事業主**に配慮を希望する内容を伝えることを支援するという視点からも大事なポイントです。

○ 就労パスポートの活用

作成した就労パスポートは、本人が保管するとともに、更新が必要となった場合も就労支援機関の支援を受けて本人が行います。また、**企業事業主**や支援機関に提供する際には、本人の希望に基づいて提供の範囲を決めていくことが適当です。**企業事業主**や支援機関への記載内容の説明についても、本人が主体となっ て行いますが、必要に応じて支援機関が説明を支援することが適当です。

3-3 作成・利活用にあたっての留意点

○ 支援者はアセスメント等を通して本人の特徴を把握した上で支援する（☞標準的な作成の流れについては、6-2 参照）

支援者の役割は、「本人の気づきを促す、気づきを深める」ように支援することです。本人自らが気づいた特徴やセールスポイントに加え、アセスメントを通じて客観的に把握された障害特性について、適宜フィードバックやふり返し相談を活用し、本人の理解を深めることができるように支援していくことが重要です。

就労パスポートの作成を支援する支援機関は、アセスメントを通して本人の特徴をよく把握していることが必要です。本人から就労パスポートの作成支援を求められた際には、本人の同意を得て、できるだけ、アセスメントを実施するか、アセスメントを通して本人の特徴を把握している支援機関から情報提供を受けることが適当です。

- 固定化された枠にとらわれるものではない様式の全項目への記載や順番どおりの作成にとらわれるものではない（☞標準的な作成の流れについては、6-2 参照）

本人の特徴は一人ひとり異なるため、決して様式の全ての項目に記載することにとらわれるものではありません。上で述べたように、障害理解の進展、その時々環境や状況、活用する相手やタイミングに応じて、本人が活用しやすいよう適宜更新していくものですので、その中で記載する項目の追加や詳細な記述の追加などを行うことが適当です。

また、各項目を順番どおりに作成する必要はありません。支援の進捗状況に応じて、作成する項目の順番を本人が任意に決めて作成する方が、より効果的、効率的な支援になります。本人との関係を築きながら、数回に分けて作成することもできます。

- 一度作成したら終わりではない、バージョンアップ(更新)するものである（☞標準的な作成の流れについては、6-3 参照）

就労パスポートは、一度作成した時点で完成、ゴールというものではありません。本人の特徴やセールスポイント、障害特性、企業事業主に希望する配慮の内容は、職場実習などの就労支援の中で本人の障害理解が進むにつれて、また、就職後における職場環境、担当する仕事の内容、経験の積み重ね等によっても変わることがあります。

本人が就職活動や就職時、就職後において問題に直面した際、就労パスポートの内容を更新し「安定した職業生活を送るための指針」として長期的に活用していくことが望まれます。必要な場面や情報共有する相手、タイミングに応じて、本人の新たな気づきや支援者の助言に基づき更新していきます。

一度作成した後も、ふり返り、更新をすることにより、本人の現状に合った就労パスポートとなります。

- 他の就労支援策と組み合わせて活用する（☞活用例については、7-2 参照）

就労パスポートを活用して企業事業主や支援機関と情報共有することは、マッチングや職場定着支援に有効ですが、そのことのみで支援の効果が上がるわけではありません。共有した情報を活用して、企業事業主や支援機関が本人の特徴等に合わせた具体的な支援策を実施することにより、本人の職場定着が促進されるものです。

- 就労の可否の判断に用いるものではない（☞考え方については、8 Q1 参照）

就労パスポートは、本人が自らの特徴やセールスポイント、障害特性、企業事業主に希望する配慮等を取りまとめて、企業事業主や他の就労支援機関に説明

するために活用するツールであり、本人の就労の可否や就労移行可能性の高低を評価するためのものではありません。

また、就労支援の方策は総合的に判断されるべきものですので、就労パスポートで把握された情報は、他の面接や検査等で把握された事項と合わせて評価することが大切です。

就労の可否を判断する際に、就労パスポートの作成や提示を必須とすることや、就労パスポートを所持していないからといって不利な取り扱いをすることは適当ではありません。

4 適切な情報管理・情報共有のための留意点

就労パスポートでは個人情報を取り扱うこととなるため、慎重な配慮が求められます。また、支援者には守秘義務があり、個人情報保護法等による個人のプライバシー保護の要請もあります。就労支援機関の支援者が連携のための情報共有を行う際には、以下の点に留意が必要です。

4-1 説明と同意

就労パスポートの利活用にあたっては、取得した情報を、支援機関が本人の希望に沿った就労支援に活用していくことを、本人が理解できるように説明し、本人の同意を得るという「説明と同意（インフォームド・コンセント）」を適切に実施する必要があります。その際には、あらかじめ情報共有の目的と範囲を本人に知らせ、情報共有することを明らかにする必要があります。

同意の取得方法については、チーム支援¹の実施にあたって支援計画書や情報共有に関する本人の同意書を取得している支援機関の間で、就労パスポートの情報を共有する場合には、就労パスポートについて別添●「就労パスポートの情報取得と情報共有に関する同意書（参考様式）」を参考に新たな同意を取得してください。本人が、就職先の事業所と就労パスポートの情報を共有する場合は、同事業所も含めて同意を取得してください。

なお、就職前の連携体制と、就職後や就業継続時等の連携体制は異なるため、一旦情報共有に関する同意を取っても、利用目的や利用範囲が変わった場合には、改めて情報共有の目的と範囲を設定して、本人からの同意を取得することが適切です。

説明と同意の取得を行うべき事項は、別添●の参考様式のとおりであり、具体

¹ 就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

的には以下のものが考えられます。

- ① 就労パスポートの記載情報を取り扱う目的
- ② 就労パスポートの記載情報を取り扱う者の範囲
- ③ 就労パスポートの記載情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 就労パスポートの記載情報の適正管理の方法
- ⑤ 就労パスポートの記載情報の開示、訂正等及び使用停止等の方法
- ⑥ 就労パスポートの記載情報の第三者提供の方法
- ⑦ 就労パスポートの記載情報の取り扱いに関する苦情の処理
- ⑧ 取扱規程の本人への周知の方法
- ⑨ 就労パスポートの情報共有を行う関係機関等の範囲

なお、本人からの同意書は、就労パスポートを情報共有する各機関において写しを共有することとします。

4-2 就労パスポートの記載情報の管理

就労パスポートの保管は本人が行うものですが、支援機関が就労パスポートの写しを取得する場合、記載情報は個人情報となりますので、個人情報の保護に関する法律に基づき、適正な管理のために、以下の措置を講じる必要があります。これらの措置は、支援機関ごとの実情を考慮して、支援機関の個人情報保護に関する規程などに基づき、適切に運用する必要があります。

- ① 就労パスポートの記載情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 就労パスポートの記載情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（就労パスポートの記載情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった就労パスポートの記載情報の適切な消去等

5 構成、記載要領

5-1 構成（就労パスポートの項目一覧）

就労パスポートは、次のような構成になっています。

- ① 障害者本人が安定して働き続ける上で、自己理解を深めることが望まれ、かつ、就職時に必要な配慮・環境整備や職場定着に向けた支援体制等について企業事業主や支援機関に理解してもらうことが望まれる項目を設定（[<就労パスポートの項目一覧>](#)を参照）。
- ② 項目1～3は主に「本人が自分の特徴を踏まえ安定して働き続ける上での基本的な情報（職務経験、体調管理、本人が希望する働き方等）」、項目4～

5は主に「本人が希望する、自分の特徴に即した職場との関わり方（職場でのコミュニケーションや作業遂行における配慮事項）」に関する内容で構成。

なお、項目4～5は、どの場面をもとに記載するか等によって一面的な情報となるおそれがあるため、実際の体験や支援者の意見をもとに客観性を高めることが特に求められるもの（☞6-2を参照）。

- ③ ある一人の障害者を、誰が見ても（できるだけ）同じ状態像をイメージできるように、可能な限り各項目に具体的な指標を設定。
- ④ 本人が就職活動や就職時、就職後において経験したことや周囲の環境変化等に応じて就労パスポートを更新していくことが考えられるため、「最終更新日」欄を設定。
- ⑤ 就職後の一定のタイミングでふり返りを行い、ステップアップや課題解決に向けた目標の設定、支援内容の検討等につなげられるよう、「就職後の自己チェック」欄を設定。
- ⑥ 本人が利用している支援機関のうち、本人が円滑な職場定着を図る上で継続利用することが重要と考える機関について記載する欄を設定。

＜就労パスポートの項目一覧＞

1	職務経験	
2	仕事上のセールスポイント	
3	体調管理と希望する働き方	ストレス・疲労／通院のための休暇／服薬管理のための配慮／希望する働き方（1日の勤務時間、休憩の取り方等）／その他
4	コミュニケーション面	会話、意思表示／相手の気持ちや考えの理解・推察
5	作業遂行面	＜指示内容・指示系統の理解＞ 指示内容／理解しやすい方法／指示系統／その他
		＜段取り、優先順位づけ、変化への対応＞ 作業開始時の段取り、優先順位づけ／作業途中での変化への対応／その他
		正確性／作業速度／集中力、持続力、安定性／作業に伴う確認・質問・報告／他者との共同作業／その他
		結果の評価、向上・改善に向けた目標の設定と実行／その他
<u>就職後の自己チェック（上記4、5の記載内容のうち、就職後に変化したと感じる項目を記入）</u>		
参考：支援機関（本人が利用している支援機関名、支援内容）		

5-2 記載要領

就労パスポートは、本人が自身の気づき・理解に基づいて主体的に作成していくものです。その際、支援者は、「本人の気づきを促す、気づきを深める」よう

に支援することが重要です。そのための取組みの詳細は「6 支援機関における作成支援の標準的な流れ」で述べます。

本項では、就労パスポートの各項目の内容と記載要領について説明します。

なお、様式の各項目は、本人の希望に応じて、部分的な活用が可能です。例えば、様式の項目4～5は、就職前（職場実習や採用面接の際など）には**企業事業主**に提示せず、就職後の職場におけるコミュニケーション・作業遂行等に基づいて作成していくこともできます。

本人が**企業職場**で働いた経験がない場合は、学校生活や福祉サービス事業所等での経験をもとに記載します。

○ 各項目について

〔1 職務経験〕

これまで**企業職場**や福祉サービス事業所で従事した職務と期間（受障前のもも含む）を記載します。その際、情報共有の必要に応じて、勤務時間・日数や通勤時間についても記載するとよいでしょう。

（記載例）

【企業】

- ・システムエンジニア（2016年10月～2017年1月）
- ・顧客データの入力、データベースの修正（2017年4月～2018年9月）
週5日、7時間勤務。通勤片道1時間

【就労移行支援事業所】

- ・Word、Excel、PowerPointを使った書類作成（2018年11月～2019年2月）

〔2 仕事上のセールスポイント〕

コミュニケーション面や作業遂行面のセールスポイント、自分の強みが発揮できると思われる職種・作業内容を記載します。

（記載例）

- ・丁寧な言葉遣い、礼儀正しい対応ができます。
- ・相手の立場を考慮しながら自分の考えを伝えることができます。
- ・前職では数値の照合作業を素早く正確に行うことについて良い評価を得ました。
- ・パソコンのスキルやプログラミングの知識があります。
- ・手順がはっきり決まっている作業には正確に取り組むことができます。

〔3 体調管理と希望する働き方〕

希望する働き方を通じて円滑な職場定着を図っていくために、**精神障害者等**本人が**企業事業主**に希望する配慮等を記載します。チェックボックスがある項目については、あてはまるものすべてにチェック（☑）を入れます。

○ストレス・疲労

・ ストレス等を感じやすい状況・場面

職場でストレス・疲労を感じやすい状況・場面を記載します。**企業職場**で働いた経験がない場合は、学校生活や福祉サービス事業所等での経験をもとに記載します。

(記載例)

同時に複数の指示を受ける、指示や話しかける声大きい、予定が突然変更される、残業が続く、周囲が忙しくしている、初めての人と作業する 等

・ ストレス等のサイン

ストレスや疲労を感じていることに気づくサインを記載します。

(記載例)

肩がこる、口数が減る、寝付きが悪くなる、食欲が減る、ため息が出る、表情が硬くなる、ミスが増える、能率が下がる 等

・ 対処方法

ストレスや疲労のサインを感じた場合に自分で取り組むこと、または**企業事業主**に希望する配慮を記載します。

(記載例)

- ・ 自分で取り組むこと：深呼吸する、手や顔を洗う、好きなことをイメージする 等
- ・ 周囲に配慮してほしいこと：指示を一つずつ出してもらう、少し休憩させてもらう 等

○通院のための休暇

本人が定期的な通院を行っている場合に記入します。通院のために休暇が必要な場合は、その頻度（○週に○回）、曜日、時間帯（○時～○時、午前中等）を記入します。

○服薬管理のための配慮

本人が定期的に服薬している場合に記入します。服薬を管理するために**企業事業主**に希望する配慮がある場合は、カッコ内に具体的内容を記載します。

(記載例)

- ・ 副作用により喉が乾きやすいため、こまめに水分補給できることを希望します。
- ・ 疲労のたまった状態が続くと睡眠リズムが崩れ、定時の服薬が困難になるおそれがありますので、疲労の蓄積を感じた場合は業務量の調整や休憩の取得について相談させていただけるとありがたいです。

○希望する働き方

本人が自分の特徴を踏まえ、無理なく職場に慣れ、働き続けていくために企業事業主に希望する配慮を記載します。

・体調に応じた業務量や作業内容・方法等の調整

本人が過度な負担を感じることなく業務の習得・習熟を図っていくために企業事業主に希望する配慮を記載します。

(記載例)

- ・業務量は習熟度に合わせて調整いただけるとありがたいです。
- ・業務の内容・方法に変化があると戸惑ってしまうため、慣れるまでの間は一度に一つの業務を指示していただくと落ち着いて取り組みます。

<<提供先に応じた記載内容の更新(変更)の必要性について>>

様式の1～3については、変化しない固定的な内容と思われるかもしれませんが、職場実習先や就職に向けた応募先の作業内容・仕事内容などに応じて、記載内容を更新(変更)した方がよい場合も考えられます。

支援機関においては、特にアピールしたい点を強調するなど、本人と相談しながら提出先に合った記載内容となるよう支援していくことが求められます。

〔4 コミュニケーション面〕

職場でのコミュニケーション面に関する本人の特徴を記載します。

チェックボックス(□)がある項目については、あてはまるものすべてにチェック(☑)を入れます。あてはまる項目がない場合や、チェックした(またはチェックしなかった)内容について補足したいことがある場合は「その他」欄に記載します。

○会話、意思表示

自分から相手に対して言葉・表情等で意思を伝える(発信する)際の特徴について記載します。

○相手の気持ちや考えの理解・推察

相手の気持ちや考えを、表情・身振り・言葉等を通じて理解・推察する(受信・判断する)際の特徴について記載します。

〔5 作業遂行面〕

仕事の流れに沿って本人の特徴を記載します。

チェックボックス（□）がある項目については、あてはまるものすべてにチェック（☑）を入れます。あてはまる項目がない場合や、チェックした（またはチェックしなかった）内容について補足したいことがある場合は「その他」欄に記載します。

「自分で対処していること」の欄には、各項目や「自分の特徴」欄の選択肢に関連して自分で対処していること（より効果的に作業を遂行するために工夫していること、苦手な面を自らカバーする取組み等）がある場合に記載します。

（「自分で対処していること」の記載例）

例 1：指示内容

→「指示を受けた後、復唱して内容を確認します。」

例 2：作業開始時の段取り、優先順位づけ

→「指示をメモして、時間配分を考えます。何をいつまで行うかが曖昧と感じた場合は、自分から質問します。」

例 3：正確性

→「ミスを防ぐために付箋を点検箇所には貼り付けたり、見落としを防ぐために定規を活用したりしています。」

【就職後の自己チェック】

本人が就職後の一定のタイミングで（例えば、就職 1、3、6 か月後、1 年後など。具体的なタイミングは本人が職場や支援機関の担当者と話し合って決定。）、コミュニケーション面と作業遂行面について振り返りを行い、変化や成長を感じる項目（番号）を記入します。そして、本人が他者の意見等も踏まえてより客観的に自分の状況を整理できるよう、その項目について職場や支援機関の担当者と一緒に振り返りを行います。この振り返りは、職場や支援機関の担当者にとって、本人が自分の現状をどう捉えているか等について把握する機会にもなり、本人のステップアップや課題解決に向けた目標の設定、必要な支援内容の検討等につなげていくことも考えられます。

振り返りの結果、就労パスポートを更新する場合は、「6-3 さらなる取組の実施、実施結果の振り返り、就労パスポートの更新」に沿って進めていきます。

<<「就職後の自己チェック」欄を活用した就労パスポートの更新の流れ（例）>>

- 本人が「就職後の自己チェック」欄に記入
↓
- 記入した項目について、ふり返しを実施
本人、職場の担当者、支援機関の担当者の3者でふり返しを行うことなどが考えられます。
↓
- 就労パスポートを更新
ふり返りの結果に応じて、必要があれば「6-3 さらなる取組の実施、実施結果のふり返し、就労パスポートの更新」の流れに沿って就労パスポートを更新します。その際、更新前の就労パスポートの取扱いは本人の希望に基づいて決めます（6-3のうち、「更新した就労パスポート、更新前の就労パスポートそれぞれの取扱い」参照）。

【参考 支援機関】

本人が利用している支援機関のうち、本人が円滑な職場定着を図る上で継続利用することが重要と考える機関について、その名称、連絡先の電話番号、本人が利用している支援の内容を記載します。本人が職場定着のために必要と考える場合には、就労支援機関だけでなく医療機関についても記載するとよいでしょう。

なお、記載例のように、本人が就職した後、必要な際に職場内の担当者がまずどこへ連絡すればよいか分かるようにしておくといでしょう。

(記載例)

支援機関名	連絡先	利用している支援の内容
ハローワーク〇〇	〇〇〇-〇〇〇〇	求人応募に関する相談、職業紹介
〇〇障害者就業・生活支援センター	〇〇〇-〇〇〇〇	【職場との連絡窓口】 職場実習、定期的な職場訪問によるフォロー、他機関との連絡調整
〇〇メンタルクリニック	〇〇〇-〇〇〇〇	体調管理や不調時の対処方法に関するアドバイス
就労移行支援事業所〇〇	〇〇〇-〇〇〇〇	PCスキルやビジネスマナーの訓練、面接練習

〈〈支援機関が独自に作成した本人に関する資料の添付について〉〉

本人が支援機関を利用している場合、履歴書等の応募書類に、支援機関が作成した本人に関する資料（例：本人の主な特徴や支援機関における取組状況を簡潔に記載した「添え状」、「紹介状」など）が添付されることがあります。

このような資料は、本人と支援機関との話し合いの下にあくまで任意で作成・添付されるものですが、就労パスポートを事業主に提示する際に添付することも考えられるところです。

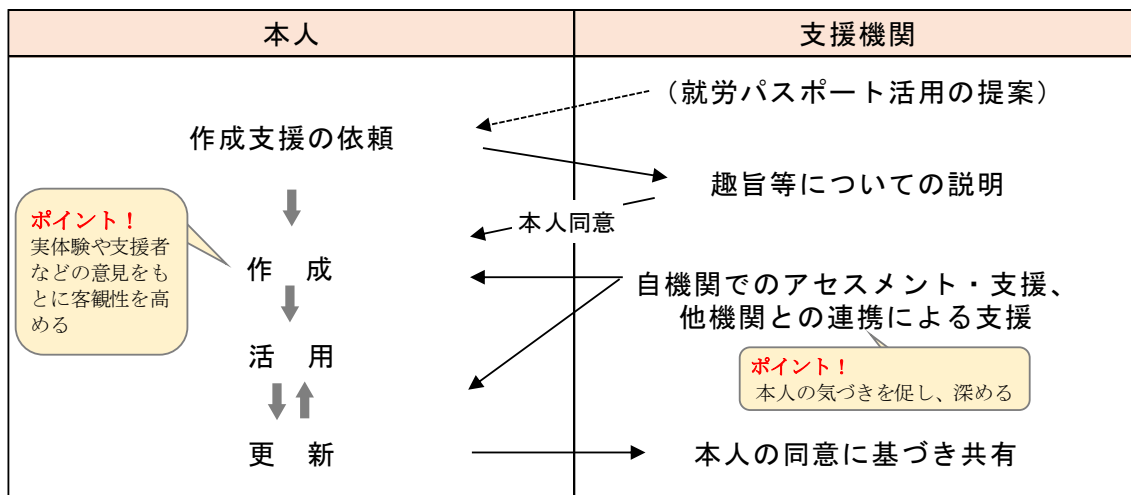
資料の中に、本人が当該機関を利用している期間、現在の支援担当者、今後予定されている支援内容など本人と支援機関との関係性が盛り込まれている場合は、それを受け取る事業主にとって「採用後も引き続き支援機関のバックアップがある」という安心感につながることを考えられるでしょう。

6 支援機関における作成支援（内容更新も含む）の標準的な流れ

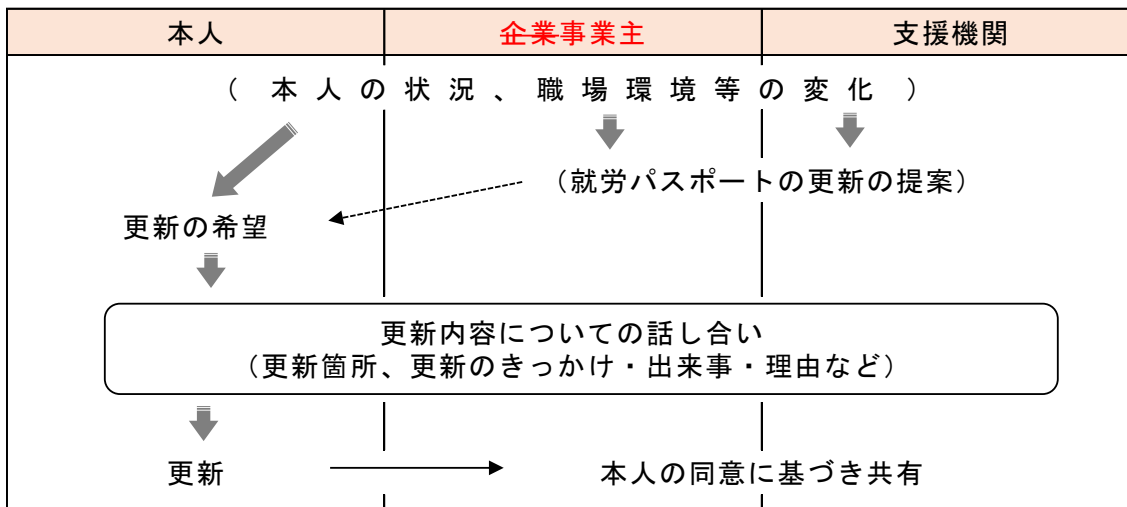
本項では、本人が支援機関を訪ね、就労パスポートの作成支援を依頼してきた際や、支援機関側から就労パスポートについて情報提供し活用を提案する際、そして、本人が就労パスポートの作成・活用について同意し支援機関がその支援を行う際の標準的な流れについて解説します。

就労パスポートの作成支援（内容更新）の標準的な流れ

〔就職前〕



〔就職後〕



6-1 本人に対する説明、活用に関する意向確認

① 就労パスポートの趣旨等についての説明

支援機関は、別紙「本人向けリーフレット」、**「本人向け活用の手引き」**及び必要に応じて本ガイドラインを活用し、就労パスポートの趣旨、作成・管理の主体、活用するメリット、作成・更新の標準的な流れ、活用例について、本人が理解できるよう丁寧に説明します。

<<本人が就労パスポートの活用を望まない場合の対応>>

上記①により説明した上で、本人が就労パスポートの活用を望まない場合は、本人にその理由を確認します。

「就労パスポートを作りたい」という意思が明確でない場合でも、「自分のことがよく分からない」、「自分の特徴をうまく説明できない」等の困り感を持っていることがあります。また、「会社や支援者が自分のことを十分に理解してくれていない。理解してほしい」という希望を持っていることもあります。

このような思いが見られる場合には、「就労パスポートを作る中で自己理解を深め、支援者にも自分のことを知ってもらう」、「作成した就労パスポートを使って会社の方などに自分の特徴を説明する」というように、本人のニーズと就労パスポートの作成・活用を結びつけて丁寧に説明することが重要です。

また、就労パスポートの活用を望まない理由が、「(今は) 就労パスポートの必要性を特に感じない」、「使わなくても困らない」といった場合は、例えば、就職活動の長期化や採用面接の不調等により本人に困り感が見られ始めたタイミングで、「就職活動や就職後の職場定着をよりスムーズに進めるために、支援機関を活用しながら就労パスポートを作成してみませんか」と提案してみるとよいでしょう。

なお、上記の確認・提案を行った上で、本人が就労パスポートの作成を希望しない場合は、その意向を尊重します。

② 就労パスポートをどのように活用したいか本人の意向を確認

上記3-2に記載のとおり、就労パスポートの作成・管理の主体は障害者本人です。そのため、本人が就労パスポートをどのように活用したいか（自分にとっての作成する意義・目的。例えば、「**企業事業主**に提示して自分の特徴について理解してもらおう」、「自己理解を深めるために作成したい」等）を確認し共有することは、支援機関が本人の主体性を尊重しながら必要な支援を行っていく上で非常に重要です。

6-2 支援機関でのアセスメント・支援を活用して作成

○ 本人の気づきを促し、深めるための支援

本人が自身の気づき・理解に基づいて就労パスポートを主体的に作成していけるよう、支援者は、「本人の気づきを促す、気づきを深める」ための支援を行います。

具体的には、本人との面談、作業体験、グループワーク、職場実習を通じた行動観察と実施結果のふり返り等の支援や、本人の同意を前提に他支援機関との連携を通じて把握した情報（様々な支援ツールを通じて整理された情報を含む）等に基づき、本人の特徴に関する見立てを伝えることを通じて、本人が客観的に自身の特徴をふり返りながら就労パスポートを記載できるよう支援します。

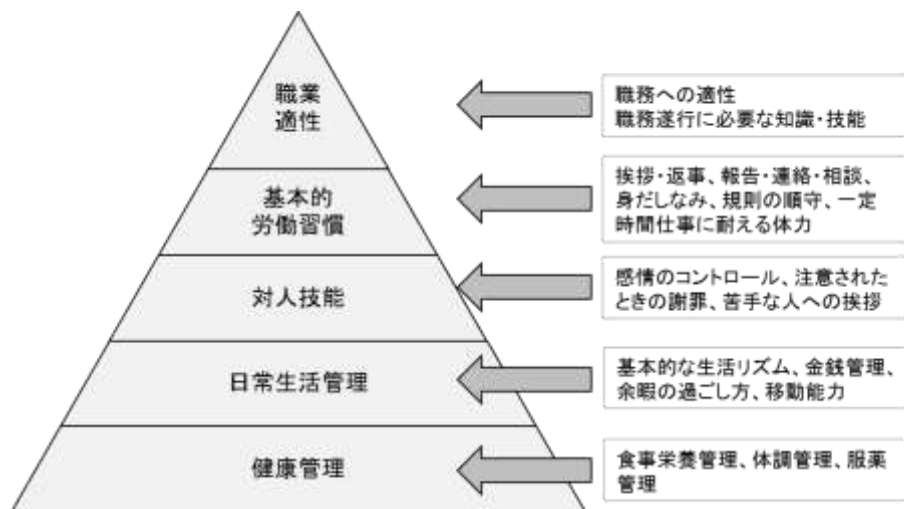
そのため、本人が就労パスポートを適切に記載していくにあたっては、本人自身の気づきを尊重した上で、支援者が見立てた内容について本人と十分話し合うとともに、話し合いの内容を本人が理解できるよう支援者がしっかり説明することが重要です。

<<「職業準備性」に課題が見られた場合の対応>>

就労パスポートの作成支援を行う中で、例えば本人に、薬の飲み忘れが多く体調が不安定、起床が正午過ぎで就寝は朝方など、安定した職業生活を営むために大切な事項^{*}、いわゆる「職業準備性」に課題が見られる場合があるかもしれません。

このような場合、本人から希望があったとはいえ、就労パスポートの作成支援だけを行い、仮に本人が就職できたとしても、安定した継続勤務には不安が残ります。そのため、まずは課題の解決、対処方法の検討に取り組むことが重要です。

なお、課題の内容によっては、自機関ではなく他の支援機関の利用が適切な場合もあるでしょう（例：就労支援機関で就労パスポートの作成支援をしていたが、服薬・体調管理に課題が見られたため、精神科デイケアを利用）。その場合は、本人の同意のもと、本人の特徴や支援の実施状況等について支援機関間で適宜情報共有し、連携して支援を行っていきます。この連携こそが、ひいては本人の職場定着を支える体制につながっていくことでしょう。



※参考:安定した職業生活を営むために大切な事項のイメージ

出典:就業支援ハンドブック実践編(JEED, 2015年)

○ 実際の体験や支援者等の意見をもとに就労パスポートの内容についての客観性を高めることの大切さ

就労パスポートの管理は本人が行いますので、基本的に本人自身が（必要に応じて支援者のサポートを得ながら）その内容を説明できるようにしておくことが望まれます。そして、その説明には本人の実感や納得感がこもっていることが重要です。

そのためには、本人が職場実習や就職後の職場等で体験したことについて、支援者や職場の人からの客観的な意見・評価を参考にしながら就労パスポートを作成していけるような機会を設定することが重要です。

就労パスポートは本人が単独で作成することも可能ですが、記載した内容について「本当にこれで合っているだろうか」と疑問や不安を感じている状態では、就労パスポートの提示を受けた支援者や**企業職場**の人もその内容をどう受け止めればよいか判断に迷うことになるでしょう。また、体調が良い時だけなど特定の場面に基づいて記載することも、内容の偏り（一面的な情報）につながりかねません。

他方、支援者においても、仮に一方的な見立てを伝えてしまうと、内容に対する本人の実感や納得感が伴わないおそれがありますので、留意が必要です。

○ 本人が記載を望まない項目は無記載でもよい

支援者や**企業職場**の人に本人自身の特徴をより理解してもらう上で、就労パスポートの項目については、ひととおり記載し提示することが望まれます。ただし、全項目の記載は義務ではないため、本人が記載を望まない項目は無記載のまま

まで構いません。

なお、記載を望まない項目について、本人はどこで納得していないのか、支援者は可能な範囲でその理由を把握しておくといよいでしょう。もしも「現時点では確信をもって記載することができない」のであれば、何らかの具体的な体験を経た後に記載する方法が考えられます。

〈〈他支援機関から提供された情報と本人の話が異なる場合の対応〉〉

支援者が就労パスポートの作成支援を行う際、本人の同意を得た上で、本人が関わっている他支援機関のアセスメント結果を参考にすることもあてしょう。その際、他支援機関から提供された情報と、本人が話すことに食い違い（例：本人はフルタイム勤務を希望しているが、他支援機関は短時間就労が望ましいと考えているなど）がある場合は、本人はなぜそう考えているのか、他支援機関はなぜそのように考えていると本人が思うのかなどを確認します。

いずれにしても、他支援機関から提供された情報と本人の話に食い違いがあつたとしても、すぐに他支援機関に問い合わせるのではなく、基本的には、自機関の立場からアセスメントし、本人と一緒に整理した見立てや支援方針の案を踏まえた上で、他支援機関と協議することが望まれます。

6-3 さらなる取組の実施、実施結果のふり返り、就労パスポートの更新

就労パスポートは、一旦作成したら終わりではなく、本人が就職活動や施設内訓練、職場実習、就職後の職場において体験したことをもとに、本人自身で、あるいは他者からのフィードバックをもとに新たに気づいたことがあれば、本人の同意を前提に、以前書き込んだ内容を更新していきます。就労パスポート中の「就職後の自己チェック」によるふり返り、職場内の体制変更や支援機関の担当者変更等も就労パスポートを更新するきっかけとして挙げられるでしょう。

○ 就労パスポート更新時のやり取り

本人から更新の希望があつた場合

本人から更新の希望があつた場合、支援者や**企業職場**の担当者は、まず本人から「どこをどう更新したいか」、「そう思ったきっかけ・出来事」について確認します。そして、本人の説明内容に対する意見・見立てとその理由を本人に伝えます。そのようにして、本人が他者の意見等も踏まえてより客観的に状況を捉えた上で就労パスポートの内容を更新できるよう話し合うことが重要です。

周囲が更新の必要性を感じた場合

支援者や**企業職場**の担当者が「就労パスポートの内容を更新する方がよい」と感じた場合には、本人に対し、その理由、更新が必要と感ぜられる箇所、

更新内容（案）を説明して本人と話し合い、本人が同意した範囲で、本人が就労パスポートの内容を更新します。

＜＜更新のタイミング、更新時に整理する点＞＞

就職後に就労パスポートを更新するタイミングとしては、主に次の2つが考えられます。

- ① 職場定着上の課題が生じ、それを解決した時。または、課題の発生を防ぐための工夫を実践し効果が見られた時。
- ② 本人のストレス対処やコミュニケーション、作業遂行等に関するスキルの向上が見られた時。

このような時、支援者は、本人・企業、職場の担当者とともに就労パスポートの記載内容に基づいて状況をふり返ります。そして、「本人自らが対処すること」、「職場が行う配慮」、「支援機関が行うサポート」の3点を整理し、本人の同意のもと、就労パスポートの関連箇所の更新につなげていきます。

○ 更新した就労パスポート、更新前の就労パスポートそれぞれの取扱い

更新した就労パスポートは、『最終更新日』欄の日付を書き換え、本人が自分の希望に基づいて、支援機関や職場の人へその写しを渡すかどうかを決定します。

更新前の就労パスポートの写しを支援者や職場の人に渡していた場合、①保管・共有するのは更新版の写しだけとし、更新前の写しを回収または廃棄するか、②更新版と更新前の写しの両方とも保管・共有するかは本人の意向によります。

本人が②を希望した場合、支援機関は、これらを活用し、本人の以前の状況を随時参照しながら今の状況に合わせた支援を提供することができるでしょう。また、本人は、以前と今の自分の状況とを比較して捉え、どのような変化の過程をたどってきたかを自分自身で確認することができると考えられます。一方、本人が「更新前のものをそのまま残しておくとか何かと心配」と考える場合もあるかもしれませんが、どのような選択をするかは本人の意向を尊重します。

就労パスポートの更新等に関する本人の申し出を受けた支援機関は、本人から依頼があった場合に当該申出内容に基づく対応（本人同意書に基づく就労パスポート情報共有機関等への連絡を含む。）を行います。

7 作成した就労パスポートの活用例

※試行後のガイドラインでは「活用事例」に（試行期間中に『利用者の声』を収集し、試行後のガイドラインに掲載）。

本項では、就職活動～就職後の各段階における就労パスポートの活用例を紹介

介します。なお、各段階での活用に共通する留意事項は次のとおりです。

就労パスポートを活用する際の留意点

- ① 支援者は、就労パスポートの管理者である本人とに次の事項について予め本人の意向を確認しておき、本人が自らの希望する方法で就労パスポートの提示等を行います。
 - ・活用する時期…就職活動段階（支援機関の利用登録時、職場実習前、採用面接時）、就職時、職場定着段階のどの時期に活用したいか。
 - ・提示する範囲…どの支援機関・支援者に提示するか。職場のどの部署・人まで提示するか。
 - ・提示する内容…就労パスポートのどの内容まで伝えるか。
- ② 就労パスポートの活用の主体は本人です。そのため、支援者は本人から要請があった場合に企業事業主等への説明のサポートを行う、というのが基本姿勢です。もちろん、支援者の方から就労パスポートの活用場面や企業等への説明のサポートを行うことについて積極的に提案していくことは構いません。ただし、その場合であっても、障害者の就労支援においては、本人の主体性・能動性が重要ですので、支援者は「本人自らが適切な情報交換ができるように支援する視点」に立ちます。

7-1 就職活動段階

他支援機関の利用登録時

他支援機関に本人が利用登録を行う際、自分の特徴等を説明するために提示します。

職場実習前

現場責任者、指導担当者、作業部署の従業員（一部または全員）等のうち、本人が希望する範囲の対象者に就労パスポートの内容を提示します。職場実習を行うにあたって、職場の指導担当者が事前に本人の特徴を理解しておくことは、円滑な職場実習の実施につながることを期待されます。

採用面接時

人事・労務担当者、管理職等の面接担当者のうち、本人が希望する範囲の対象者に就労パスポートの内容を提示します。

なお、就労パスポートを履歴書に添付して送付する場合は、送り状等に開示可能な範囲（例：「採用検討段階では（〇〇様、人事担当者様）限りでお願いします。」）を記載する方法が考えられます。

7-2 就職時～職場定着段階

就職時

現場責任者、配属部署の上司・同僚、指導担当者、従業員（一部または全員）等のうち、本人が希望する範囲の対象者に就労パスポートの内容を提示します。

なお、採用をきっかけに、**企業事業主**が本人の配属先の従業員等を対象に、本人の特徴等について理解を深めてもらうことを目的とした研修会を開きたいと希望するケースが想定されます。この場合、本人の同意に基づき、就労パスポートの内容に基づいて本人の特徴等を紹介することも有用でしょう。

職場定着段階

職場定着は、就職時に就労パスポートに基づいて必要な配慮を講じればうまくいく、というものではありません。就職後も本人の状況や職場環境は変化していきますので、それに応じて必要な配慮・取組みを随時検討し実行していくことが重要です。

そのため、就職初期に講じられた配慮や整備された職場環境が維持されているか、就職後の職場環境等の変化や本人の作業ぶりに応じて何らかに見直す必要があるか等については、本人・**企業事業主**・支援者との間で、就労パスポートの記載内容に基づいて随時確認していきます。

8 Q&A

Q 1 作成した就労パスポートを就職前に**企業事業主**に見せると、採否の検討において不利にならないでしょうか。

A 1 就労パスポートは、**企業事業主**に対して、あくまで本人の特徴や希望する配慮を伝え、職場定着に向けた環境整備のために活用してもらうためのものであり、採否を決める情報として使われるものではありません。この点については、就労パスポートの**企業事業主**向け活用ガイドラインにも記載しているところです。

他方、就職前に自分の特徴を**企業事業主**と共有することについて、**企業事業主**側の意見としては、「得意なことやできることは、その人に何を担当してもらうか考える上での参考になる」、「苦手なことばかりだと会社は不安になる。セールスポイントや自己対処の記載もあると、自分で努力できる人だということが分かり安心する」というものがあります。就労パスポートの項目には、「セールスポイント」や「自分で対処していること」もありますので、それらを記載することは**企業事業主**側の安心につながるメリットがあります。

Q 2 障害を開示せずに就職したい人から「企業事業主への提示は考えていないが、就労パスポートは作成したい」という希望が挙げられましたが、どのように対応したらよいでしょうか。

A 2 企業事業主へ提示するかどうかを問わず、本人が希望する場合は、就労パスポート作成のための支援を行います。

企業事業主に対して障害を開示せず就職する場合は、障害を開示して就職するよりも自分で諸課題に対応する場面が多いため、就労パスポートの作成を通じて、自分の得手・不得手、苦手なことへの対処方法等について、あらかじめ理解を深めておくことは有効と考えられます。

なお、就職後に障害を開示するとともに就労パスポートの開示を行うことを本人が希望する場合は、就職した職場環境下でのアセスメントによる就労パスポートの更新を行うことが望ましいでしょう。

Q 3 「支援機関のサポートを受けなくても、自分一人で就労パスポートを作成できる」という人にはどのように対応すればよいでしょうか。

A 3 まず本人に、①職場定着につながりやすくなる要因として、本人の特徴を理解している支援機関により就職後も必要な支援を受けられる体制があること、②このような体制があることは企業事業主の安心感にもつながること、を説明します。

その上でなお本人が自分一人で就労パスポートを作成したい場合は、本人が作成した後に面談を行い、本人がどういう理由で各項目を記載したか、背景にどのようなエピソードがあるか等を聴き取らせてもらうことにより、支援機関において本人の理解を深め、今後必要と考えられる支援内容の提案を行い、本人とのつながりを作っておく、という対応方法が考えられます。

9 添付資料

- ・「就労パスポート」の様式
- ・本人向けリーフレット
- ・本人向け活用の手引き
- ・情報取得と情報共有に関する同意書

就労パスポートの情報取得と情報共有に関する同意書（参考様式）

〇〇（支援機関名）は、個人情報保護規程に基づき、就労パスポートを活用した支援を希望する方の個人情報を以下のとおり取り扱います。

1. 就労パスポートの記載情報の利用目的

〇〇（支援機関名）は、就労パスポートの記載情報を次の目的のみに利用します。

- (1) 就労支援業務
- (2) 定着支援業務

2. 就労パスポートの記載情報を取り扱う者の範囲

〇〇（支援機関名）で上記1に定める業務に従事する者とします。

3. 就労パスポートの記載情報の利用目的を通知する方法及び同意を取得する方法

本同意書により通知し、本同意書への署名により同意を取得します。

4. 就労パスポートの記載情報の適正管理の方法

就労パスポートの記載情報は〇〇（支援機関名）の責任の下、〇〇（支援機関名）の個人情報保護規程に基づき厳重に管理します。また、作成者が〇〇（支援機関名）の利用を終了した場合、就労パスポートの記載情報は、適切な方法で廃棄・削除します。

5. 就労パスポートの記載情報の開示、訂正等及び使用停止等

就労パスポートの記載情報は、就労パスポートの作成者本人に限り、情報の開示、訂正及び使用停止を求めることができます。

6. 就労パスポートの記載情報の第三者提供

〇〇（支援機関）は、本人の同意がある場合または法令に基づく場合を除き、就労パスポートの記載情報を第三者に提供することはありません。

7. 就労パスポートの記載情報の取り扱いに関する苦情

就労パスポートの記載情報の取り扱いに関する苦情は、〇〇（支援機関名）の個人情報保護規程に基づき、△△まで申し出ることができます。

8. 取扱規程

本同意書に定めることのほか、就労パスポートの記載情報の取扱いは〇〇（支援機関名）の個人情報保護規程によります。同規定は、〇〇（支援機関名）のホームページで閲覧できます。

9. 就労パスポートの情報共有を行う関係機関等の範囲

以下の関係機関の間で、就労パスポートの記載情報を共有します。

<関係機関名>

<同意日>

年 月 日

年 月 日

年 月 日

年 月 日

就労パスポートを利用した支援を受けるにあたり、上記の内容に同意します。

対象者（署名）：