

障害者 雇用通信

令和7年（2025年）3月28日 第6号

見附市障害者自立支援協議会 就労支援部会
（見附市 健康福祉課 障害福祉係）
〒954-0052 見附市学校町2-13-30
TEL 0258-61-1380
Eメール kenkou@city.mitsuke.niigata.jp

■就労パスポートとは

障害のある方が障害特性や配慮してもらいたいことなどをまとめた

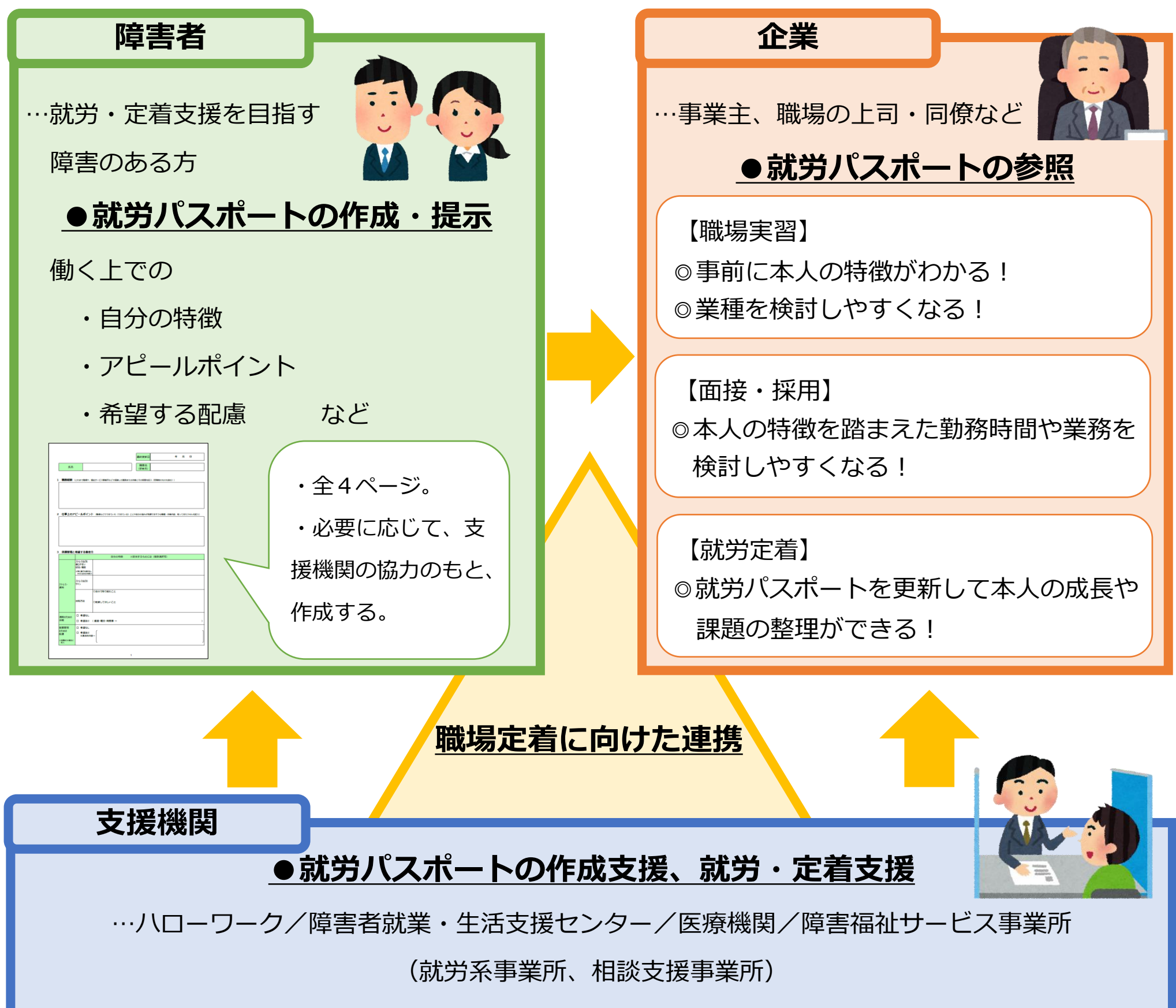
「情報共有ツール」



障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツールです。

様式は厚生労働省によって作成・公開されており、障害のある方の就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できます。

今回は活用の方法や目的、メリット、留意点等についてご紹介します。



■活用の目的

①本人が自己理解を深めるため

障害者本人が安定して働き続けるためには、本人の自己理解が前提となります。
就労パスポートは、自己理解を深めるために活用することができます。



②支援機関と連携して定着支援を行うため

障害者の職場定着の状況をみると、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ます。

就労パスポートは、連携した定着支援を実施するための情報共有の際に活用することができます。



③合理的配慮の提供にあたって本人と話し合うため

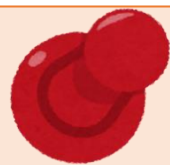
企業は合理的配慮を提供することが求められます。

その際、就労パスポートはポイントを絞って本人と話し合うために活用することができます。



■活用のメリット・留意点

【メリット】



- ・障害の特性が整理してあるため、どのような配慮が必要か具体的に理解できます。
- ・得意なこと、できることも書いてあるため、業務適正の参考になります。
- ・体調変化等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気づくことができ、早期に対応することで、職場定着に役立てることができます。

【留意点】



- ・採用の可否判断ために、就労パスポートの作成・提示を必須とすることはできません。
- ・就労パスポートを所持していなからといって不利に取り扱うことはできません。
- ・就労パスポートに記載されている情報量が多い、または少ないからといって不利取り扱うことはできません。

＼ポイント／

就労パスポートだけで採用の可否を判断せず、他の面接や検査の結果などで把握された事項と合わせて評価することが大切です。



■参考：厚生労働省ホームページ



詳細は厚生労働省ホームページ（←）をご確認ください。
様式や手引き、事業主向けガイドラインが掲載されています。

