

障害がある方へ ～就職活動の進め方～ (障害を会社に伝えますか？ 伝えませんか？)

検討の際には、以下を参考にしてください。

1. 伝える／伝えないは自己選択

- ▶ 障害や病気の情報はプライバシーに関わる情報です。
- ▶ 会社に伝える／伝えないは本人の選択によります。
- ▶ 会社は、障害があることの申告を強要することはできません。 ※

※「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」(厚生労働省ホームページに掲載)参照。

2. 検討のためのチェックポイント

- ▶ 選択に迷ったら、まずは以下の項目について検討してみてもいいでしょうか。

<input type="checkbox"/>	通院・服薬している場合などは、会社からの配慮がなくても継続して働くことができますか？
<input type="checkbox"/>	環境の変化(職場環境、人事異動、業務の繁忙など)や、職場での問題・課題(人間関係、コミュニケーション、仕事の責任)について、特別な配慮や支援がなくても対応できますか？
<input type="checkbox"/>	職場で困ったことがあった場合、自分だけで会社と調整することに不安はありませんか？

➡ 1項目でも不安がある場合は、会社に伝えることも選択肢のひとつです。

3. 会社へ伝えると変わること

- ▶ 会社に伝えることで、以下のようなサポートや配慮を受けやすくなります。

● 障害特性に応じた合理的配慮

- ・ 障害に配慮した労働条件(通院時間への配慮、体調に配慮した休憩・休暇、短時間勤務など)
- ・ 障害特性に配慮した業務内容、業務量、作業環境の調整
- ・ 障害特性に応じた作業指示、コミュニケーション など

● 障害や病気があることを前提にした各種の支援制度(裏面参照)

- ・ 専門機関による支援の利用
(採用面接への同行・フォロー、職場訪問による定着支援、ジョブコーチ支援など)
- ・ 障害者トライアル雇用制度の利用

● 障害者専用求人(障害者に限定して採用する求人)への応募

- ・ 障害特性に応じた配慮やサポートを受けやすい求人

■ 会社に伝えることのデメリットの例

- ・ 障害者専用求人は、一般の求人に比べて正社員の求人が少なく、また職種・職務内容の種類が限られる場合があります。
- ・ 職場で「障害者」という先入観を持たれてしまう場合があります。



会社に障害を伝えずに、ご自身の特性や配慮してほしいことを伝える方法もあります。
詳しくは、ハローワークの窓口にて、ご相談ください。

