



DISABILITY DISCLOSURE

<https://askjan.org/topics/Disability-Disclosure.cfm#publications>

配慮とコンプライアンス (Accommodation and Compliance) : 障害の開示 (Disability Disclosure)

はじめに

障害を持っていることを開示することは、新しい仕事の開始、学校からの就労、転職、失業、または障害を被った後の仕事の保持に際して検討すべきことと考えられます。依然として自身の私傷病 (medical condition) を受け入れられずにいる個人の場合、開示の意思決定を行うことは極めて困難と考えられます。障害によっては目に見えないものがあることから、個人は、自身の障害の理解およびどういった種類の配慮が利用可能か判断するにあたって困難に直面することがあります。新たな経験を伴うにあたって、準備を万端にすることは極めて重要です。以下は、開示においてすべきこととすべきでないことをまとめています。開示は非常に個人的な意思決定ではありますが、以下の一部は、意思決定を行う上で役に立つと考えられます。仕事の配慮、米国障害者法 (Americans with Disabilities Act : ADA) およびその他のリソースに関連する情報については、JAN に連絡してください。

配慮を必要とする際に開示を行う :

開示のタイミングを決定することは、障害を持つ人にとって困難な選択であると考えられます。脳損傷または心的外傷後ストレス障害などの隠れた障害を持っている場合、自身の疾患を開示するタイミングを把握することは、大きなジレンマであると考えられます。

ADA の下では、求職プロセス中、または雇用時のいつでも、配慮を要請することができます。応募時または仕事のオファーの受領後、予め要請していなくとも配慮を要請することができます。では、自身が障害を抱えていることを開示すべきタイミングとはいつでしょうか？ 全般として、合理的な配慮を要請する必要がある時、すなわち、障害を原因として、仕事の遂行を妨げる、仕事をこなすのを妨げる、または従業員用昼食室や駐車場のよう雇用者の福利厚生に対する均等なアクセスを得ることを妨げる職場の障壁が存在することを認識する時に自身の障害を開示すべきです。

開示すべき相手を把握する：

これには用心が必要と考えられます。多くの従業員の場合、自身が配慮の要請を取り扱う流れを詳述する社内手順が策定されています。従業員ハンドブックまたは会社のイントラネットでこうした情報を確認しましょう。さらに、EEO オフィスまたは人事部門があれば、サポートを提供してくれるでしょう。もう 1 つの選択肢は、担当マネージャーまたは上司に直接相談することです。

開示する方法を把握する：

雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission : EEOC) によると、私傷病関連の理由で職場の配慮または変更を必要とすることを雇用主に知らせるだけで十分です。「平易な英語」で配慮を要請すれば良く、ADA に言及したり「合理的な配慮」という表現を用いる必要はありません。開示したら、インタラクティブなプロセスが開始されるべきです。この時点で、雇用主があなたの障害、そしてあなたが必要とする配慮について一定の限られた情報を求める可能性があります。

あまり早急に開示しないこと：

隠れた障害を抱えた多くの人たちは、入社面談の時点で前もって自身の障害のことをすべて伝えないと、雇用主に対して正直ではないと感じることがあります。ただし、あなたにはそうする義務はありません。開示する際、自身の疾患についての基本的な情報、制約、そして必要とする配慮を提供するだけで十分です。

あまり遅くに開示しないこと：

仕事のパフォーマンス問題を経験し始めるようになるまで開示を待たないことが推奨されます。仕事のパフォーマンスが悪影響を被る、または行動問題が生じる前に自身の障害のことを開示し、配慮を要請するのが得策です。雇用主には、障害のことを認識する前にすでに実施済みとなっている規律を取り消す必要がなく、合理的な配慮として職務上の要求水準を下方修正する必要もありません。配慮の目的は、障害を持つ有資格者が仕事の本質的な機能をこなすのを可能にすることです。ですから、障害が仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしていることを最初に実感した時に開示することが勧められます。

誰にでも開示しないこと：

あなたには、自身の障害についての情報を極秘にとどめる権利があります。自身の障害のことや配慮を必要とすることを仕事の仲間や同僚に伝える必要はありません。とりわけ自分が余計に休暇を取ったりフレキシブルな就業開始時間が認められている場合、他人が配慮のことを認識しても、理由を知る権利はありません。雇用主は、ADA に基づいてあなたの障害と医療情報を機密に保ち、知る必要に応じてのみマネージャーや監督者に開示することが義務付けられています。

最も重要なのは、情報を得ること：

誰もあなたの障害のことを詳しく知ることはないため、自分が必要だと考えることを雇用主に知らせると同時に、フレキシブルな就業開始時間や在宅ワークなどの他の配慮についてリサーチすべきです。