

まとめ

- ◆ 当人、（保護者・支援者）の安心度が高まった
- ◆ 従業員の困っていることと対応案の「見える化」ができた
- ◆ 異動したての関係者もシート内容によってタイムリーに把握できた
- ◆ 面談することによるコミュニケーション深まってがきた
- ◆ 安心して働けるには？一緒に考える関係者が自分ごととして捉えることができてきた
- ◆ ヒアリングを重ねるうちに本人の意思・気持ちの伝え方がうまくなってきた
- ◆ 社内全体が「配慮することは当たり前」という雰囲気になってきている
- ◆ 面談をし、双方で確認・合意形成がとれたという事実が残せる「記録」となった
- ◆ 書籍では買えない、個別対応のノウハウが載った貴重な合理的配慮シートとなった
- ◆ 如何に気持ちをくみ取り、戦力になって貰うか。企業の対応力、手腕も問われることがわかった
- ◆ かつて希望されていた「配慮希望」は減ってきてはいるものの、今後は加齢や進行に伴う配慮希望は増えてくるであろう
- ◆ 内容の記載に制限がある

シートにも限界がある。

従業員の定着にむけてもっと活用できる方法はないだろうか