電子書籍プレゼント２

働きやすさ”を一緒に育てるための 実務テンプレート3点セット

合理的配慮を“運用できる”状態にするチェックシート

配慮は決めるものではなく、「運用し続けるもの」

障害者雇用ドットコム

松井　優子

配慮が「いつのまにか形だけ」になっていませんか？

このシートでは、

現在の配慮が「今の状態に合っているか」を見直します。

配慮は一度決めて終わりではありません。

変化に合わせて更新していくためのツールです。

このシートを使って、定期的に見直してみてください。

配慮が機能しなくなる理由の多くは、

「最初の設計」ではなく**「その後の更新がされないこと」**です。

このシートの使い方

こんなタイミングで使ってください

- 配慮を始めてから3ヶ月後
- 仕事内容・担当・チームが変わったとき
- 「最近なんかうまくいかない気がする」と感じたとき

誰が使ったらよい？

本人と、上司（または職場の支援者）が一緒に使うのが理想。

一方だけが記入して「評価」するシートではありません。

© 松井優子 障害者雇用ドットコム

PART 1：今の配慮を確認する

現在の配慮内容を書き出してください



PART 2：変化を見える化する

以下のカテゴリで、最近変わったことはありますか？

【業務の変化】

☐ 担当業務の内容が変わった

☐ 作業量が増えた / 減った

☐ 締め切りや納期のプレッシャーが変わった

☐ 覚えることが増えた

© 松井優子 障害者雇用ドットコム

【環境の変化】

□ 座席・部署・フロアが変わった

□ チームメンバーが変わった

□ 使うツールやシステムが変わった

□ 在宅・出社の割合が変わった

【関係性の変化】

□ 上司・担当者が変わった

□ 一緒に働く人の顔ぶれが変わった

□ 頼れる人が減った / 増えた

□ コミュニケーションの量や質が変わった

→ **チェックが3つ以上ついたら**、配慮の見直しのサインです。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

PART 3：ズレを確認する対話

本人・担当者それぞれに聞いてみてください

本人への質問

1. 「今の配慮、実際に役に立っていると感じている？」
2. 「最近、困っていることや不安なことはある？」
3. 「こうなったら、もっとやりやすいな、と思うことはある？」

担当者・上司の視点

1. 「本人が困っているサインを最近見た？」
2. 「配慮が形式的になっていないか？」
3. 「本人に聞けていない不安はある？」

© 松井優子 障害者雇用ドットコム

PART 4：アップデート記録

合理的配慮は、一度決めて終わりではありません。

今回の見直しで決めたこと

今回「変えない」と決めたこと

その理由について、記録しておきます。

記入例：朝の業務量を少なくする配慮は継続。

　　本人から「今のままがいい」との声があった。



© 松井優子 障害者雇用ドットコム

配慮を更新し続けるための考え方

配慮は「一度決めたら終わり」ではありません。

人は変わります。環境も変わります。

変化に合わせて配慮を更新することが、本当の支援につながります。

「変えること」は「最初の配慮が間違っていた」わけではありません。

「状況に合わせてアップデートできている」ということです。

あなたの職場では、「配慮は更新される前提」で設計されていますか？



本特典の著作権は松井優子に帰属します。

職場内での使用は自由ですが、無断転載・販売はご遠慮ください。

© 松井優子 障害者雇用ドットコム