

合理的配慮と心理的安全性

アンケートから見えてきたこと



講師:
合理的配慮推進委員会

櫻井 純

50%

(合理的配慮の実施率)

必要な人に配慮が
行き届いていない

40%

(ガイドブックの認知度)

整備したルールや
仕組みをまとめた
ガイドブックが十分に
現場へ浸透していない

重度訪問介護の現場の特徴

- ✓ 長時間・一人業務
- ✓ 直行直帰による孤立感
- ✓ 閉鎖的な支援環境
- ✓ 慢性的な人材不足

合理的配慮新聞vol.4.5



第7期合理的配慮推進委員会 第2回勉強会



HP掲載記事「合理的配慮と心理的安全性」



合理的配慮は、一人で抱え込まずに相談することから始まります。
職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりのため、
委員会では今後も啓発活動や相談支援を継続してまいります。

心理的安全性が相談しやすい職場をつくる

心理的安全性とは、自分の意見や悩み、不安を安心して伝えられる状態のことです。合理的配慮を必要とする職員が安心して相談できる環境づくりには、この心理的安全性が欠かせません。勉強会では、参加者同士が交流するワークも実施し、気軽にお互いのことを知る機会を設けました。普段関わる機会の少ない職員同士が対話することで、多様な価値観や背景への理解を深めることができました。

相談者の心理的安全性を高めるための心得

- ✓ 相談への感謝を伝える
- ✓ インシデントを個人攻撃ではなく「学び」として共有する
- ✓ 小さな改善を積み重ねる
- ✓ 相談が評価に直結せず、相談者が不利益な取扱いをされない仕組みづくり

あなたの職場は、「ちょっと相談したい」がすぐに言える環境ですか？

勉強会で浮き彫りになったのは、合理的配慮の本質が「制度」ではなく「心理的安全性」にあるということです。ワークを通じてメンバー間の見えない壁が取り払われ、お互いの心理的距離が縮まる体験に、参加者からも驚きの声が上がりました。「相談しやすい職場」をみんなで育てていくために、今私たちが始めるべきこととは一。

👉 詳しくはHP掲載記事をチェックしてね！

合理的配慮の相談窓口：

goritekihairy@care-tsuchiya.com

