

私は介護施設で働く職員の仕事支援を10年以上行っている。私が関わった10年の間に随分組織も確立されてきた。

当時は一般企業で当たり前とされているルールもな

ナビゲーター

く、立ち上げメンバーの燃えるような奉仕精神だけで成り立っている施設もあったのです。3K職種といわれる介護現場にはなかなか人は集まらず、常に人材不足の状態です。

◆ 21 ◆

人生100年時代に向けたキャリア開発

その考え方と方法

ところが、職員の転職先の多くは他職種ではなく、別の施設に転職している人が多いようです。つまり仕事内容に不満がある訳ではなく、人間関係や組織に対する不満で辞めているのです。働き手は、数ある施設をぐるぐる移動している現状が見えてきました。

経営陣は一樣にいかにして職員のモチベーションを維持し、定着させ、職員の成長を促すかで頭を抱えています。

介護施設でのキャリア支援

皆さんの職場ではいかがでしょうか。この問題は介護現場だけの話ではないのではないのでしょうか。

介護職場の職員は、介護職だけではありません、事務職・相談員・ケアマネージャー・看護職・リハビリ職・栄養士など、それぞれ専門職としての教育を受け、プライドを持ちながら働いています。年齢も19歳から75歳まで、そのうえ雇用形態は正社員・非正規職員・パートなどさまざま

です。管理職は忙しい職場でじっくり職員の話聞くことは難しく、まして価値観の違うそれぞれの悩みに対応しながら成長を促し、人生設計まで関わることは皆無です。

では、その中で支援するキャリアコンサルタント(以下CC)は何をするのでしょうか。CCは組織づくりを手伝い、組織の問題には専門知識による情報提供や研修・勉強会という形で関わり

ます。

また、個人には、キャリアコンサルティングを行い、仕事についての悩み・人間関係の悩みを聴き寄り添います。話すだけで整理がつく方もいますが、CCの関わりにより片寄った見方をしていた自分に気づいたり、これからの方向性を自主的に発見するきっかけになったりときまざまな変化が起こります。

面談の場は、悩みばかりではなく、忙しい生活の中でじっくり自分の人生について考える時間でもあります。自分の描く将来像を実現するため

CCの働きかけで変化が起こる

に今後どのような能力を、具体的にどうすれば身につけることができるのか考え、自から気づき自己成長を促す場です。

CCの働きかけは、組織が成長し、働く職員全体が笑顔で働き続けることのできる生産性の高い職場づくりを担うのです。皆さんの職場にもCCが必要ではありませんか。

【一般社団法人日本産業力
ウンセラー協会会員 1級
キャリアコンサルタント 技能
士 公認心理師 藤城 敦
子】

(火曜日掲載)

