

コラム

職員の成長・自己実現のための環境づくり

- ◆ 障害福祉の職場において、職員の定着に課題を抱える事業所は多い。離職理由には傾向があり、その改善を図ることは重要だが、一方で福祉人材の志向や職業人としての特性を意識した取組も効果的である。

コラム

職員の成長・自己実現のための環境づくり

- ◆ 福祉人材は「成長意欲」・「学習意欲」が高く、仕事を通じて「自己実現」を目指す職員が多くみられる。
- ◆ このような自己実現をサポートする取組として、
 - ・ 「資格取得支援」（費用の助成や特別休暇など）
 - ・ 「ジョブローテーション制度」（希望異動制度）
 - ・ 「交換研修」（一時的な部署異動）
 - ・ 「ダブルワーク解禁」
 - ・ 「職場内外での研修講師の抜擢」（職場内研修や提携学校での講義など）

など、職場内外で成長できる機会を設けている企業が増えてきている。

コラム

職員の成長・自己実現のための環境づくり

- ◆ 日常業務がルーティーン化してくると、仕事にマンネリを感じ、些細なことでモチベーションが下がってしまうことも考えられる。
- ◆ こういった現象を予防するために、これらの取組事例は大きなヒントとなるだろう。事業所の規模の関係上、これらの取組が難しいケースでは、近隣他事業所と連携して「交換研修」に取り組むケースも参考になる。
- ◆ なお、成長意欲や自己実現の仕方は各々であるため、資格取得や異動を強制するのではなく、そのような「選択肢」を設けることが大切と言える。

