

障害分科会のまとめ

職員の定着に重要な要素 ⇒ 人間関係が9割！

キャリアパス構築支援

- ▶法人・事業所における階層を明確化
- ▶各階層に求められる役割・能力等を明らかに

- * お互いの仕事を理解し合い、ステップアップを目指しやすくする。
- * 中堅職員や管理職の仕事の役割、やりがいも見えるように。

中堅職員の育成強化

- ▶組織マネジメントを学ぶ機会づくり
- ▶法人を超えて同様の立場の職員と交流する機会づくり
- ▶中堅職員のストレス減少、疲弊防止のためのケア

- * 現場職員と管理職のクッション役になり、相談しやすい職場づくりの要となる人材を育成する。
- * 中堅職員による職場の魅力発信ができるように。

開かれた職場づくり

- ▶見学、実習、ボランティア等、学生や求職者を受け入れる機会や、学校等に出向いて情報発信する機会づくりの促進
- ▶施設のイベント等に係るPRの支援
- ▶第三者による客観的な評価を情報発信及び職場改善に活用

障害分科会のまとめ

障害分科会では、委員からの「職員の定着に重要な要素は人間関係が9割」との意見を踏まえ、働き続けられる職場づくりについての検討を行った。その上で、職場の良好な人間関係を築き、相談しやすい職場を作るにあたっては中堅職員の役割が大きいとして、「**中堅職員の育成強化**」を一つの柱としている。

また、定着に重要なその他の要素として、キャリアパスを思い描きながらやりがいを持って働き続けられるようにすることが重要ということで、「**キャリアパス構築支援**」をもう一つの柱とした。

さらに、採用のミスマッチ防止や障害福祉施設に係る認知度向上のための「**開かれた職場づくり**」を三つ目の柱とした。

(各柱の「▶」に記載されているのが、今後の対応の方向性)

人間関係

○仕事がきついからではなく、人間関係が原因で辞める場合が多い。

人間関係が良ければ、多少仕事がきついても周囲の助けを得て働き続けられる。

○新人を指導する立場の中堅職員の良し悪しが定着に左右する。

○中堅職員が生き生きとして自分の考えを発信する姿は若手職員に大きな影響を与える。

○現場の職員は、管理職の考えていることがわからないと不信感につながるので、中堅職員はその間に入ってクッション役になることが重要ではないか。ただし、中堅職員が疲れてしまうことが懸念されるので、そこをケアする仕組みがあるとよい。

キャリアパス

○キャリアパスを思い描ける仕組みづくりが重要

○入職から5～6年以降のモチベーション低下対策の必要

○キャリアパスの整理は、職員の役職者に対する理解促進につながる。

○就労形態に応じた業務内容の明確化も課題

○施設内で部署を越えた情報共有がまず必要