



介護事業所様 向け 人材定着・活性化プログラム



Office Life & Work

人材育成、組織活性化のためのコンサルティング

はじめに

介護の仕事といえば、「人の役に立つ」「社会貢献ができる」といったポジティブな側面がある一方、「給与・待遇があまりよくない」「仕事がきつい」など、ネガティブなイメージが先行しがちです。そんな介護業界はいま深刻な人手不足で、各事業所は、人出・人材問題で苦労しています。

現場での問題も発生しています。せっかくいい人が採用できたのに、期待していた矢先、又リーダーを任せようとして時に突然退職してしまう。

このような状況を防止、改善に取り組むためにも、介護職の方々への理解と支援策が必要と考えます。

現状のまとめ

現在の介護事業所の課題

介護職現場の人材定着の難しさと若年者人材の慢性的な人出不足。
必要とする人材、期待する人材が突然退職する。

原因

介護人材の人出不足で、日々の業務に追われ、自分自身を振り返る機会がなかった。
管理者・経営者が、個人の抱えている悩みや問題に対応する機会がなかった。
組織風土が、個人のコミュニケーション力を発揮・向上させるものでなかった。

目標

エンゲージメント（帰属意識）の高い従業員の育成と助け合い・教え合い（心理的安全性）通じ合うコミュニケーションがある組織をつくること。
従業員個人のメンタル・体調、周辺環境、人間関係他の個人的課題・問題を共有し明確にすること。
経営者と従業員の方向性ベクトルを合わせること。

対応策

管理者・経営者が、従業員個人の不安や疑問、課題の共有と早期対応ができる。従業員個人の特性とコミュニケーション能力の向上を促す研修プログラムを提供いたします。

：介護施設支援プログラム

介護事業所向け 人材定着プログラムの特長

座学ではなく、ワークショップが中心のプログラム内容

■個人のエンゲージメント確立が目標

働くための価値観と強みと弱みに気づき、明確化、具現化することによって今後のキャリアの方向性を見出し、業務に取り組む姿勢を整えます。仕事に求められていることと承認される喜びに気づくことで帰属意識を高めます。

■受講者は若手従業員、子育て両立女性、就業期間が短い方

自己理解を促すためのワークショップで、これまでの職務経歴の棚卸し、自分自身の強みや価値観と求められていることについてを考えます。

ワークショップで作成したシートに基づいての1 on 1面談で、自己理解をさらに深めます。

組織で働くためのコミュニケーション能力の向上で、業務の理解、利用者への対応力の向上から人間関係の円滑化と組織の活性化を図ります。

■無理なく取り組めるプログラム

座学ではなくワークショップと1on1面談の構成ですから、主体的な取り組みであり、かつ受講者が直接の実感を伴う取り組みになります。

■従業員の不安や課題を共有できるようになる

1 on 1面談では、自分自身の振り返りと今後のキャリアを考える機会になる。又、個人の不安や疑問と課題を共有することができる。

評価面談ではないことと個人に対する守秘義務を明確に提示、宣言することがポイントとなります。

■全体報告書とフォローアップ

キャリアコンサルティング実施内容に基づいた実施報告書を作成致します。

プログラム終了後、経営層と人事部の方々との意見交換などを実施いたします。

こんなお悩みはありませんか？

「活躍している若手従業員が早期退職することがある」

「若い従業員とどう関わったら良いのかがわからない」

「よくできる女性メンバーが長く(結婚・育児・介護の両立)働いてほしい」

「マネジャーを育てたいが、躊躇・辞退があり、困っている」

「上司とメンバーの1on1ミーティングを行っているが成果がでない」

「うまく従業員とコミュニケーションがとれていない」

「利用者からのクレームが多い」

私たちが 介護施設の人材育成・定着をサポート

：介護施設支援プログラム

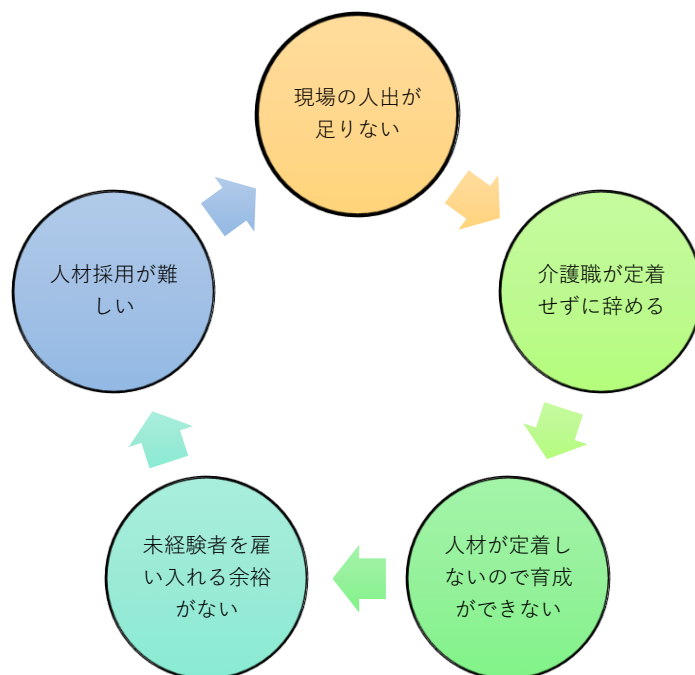
介護業界に人材活性化戦略が必要な理由

介護業界 =

人材定着の難しさ
慢性的人出不足

優秀な人材確保が難しい
年々人材獲得競争が激化
介護施設の運営を左右

介護業界の人材スパイラル
(悪循環)



：介護施設支援プログラム

人材定着・活性化プログラム

従業員への直接アプローチから人材課題の解決

自分自身のキャリアを深耕

キャリア・ディスカバリーシート
の作成
(自己理解のためのワーク)

1on1面談
(40分~60分)

国家資格キャリアコンサルタント

従業員個人

守秘義務の順守の宣言
人事評価のにおいをゼロにする

人材定着・活性化プログラムでわかること

(従業員・管理職・経営者)

- ◇従業員個人の不安や疑問、課題を共有と早期対応
:メンタル・体調・家庭環境・人間関係トラブル
- ◇従業員個人の特性と仕事に対する価値観を把握できる
:価値観・強み・得意・将来
- ◇組織内の課題を明確化できる
:理念・ビジョン。心理的安全性への信頼

: 介護施設支援プログラム

人材定着・活性化プログラム

事前課題 *個人ワーク	「キャリアディスカバリーシート」の作成 自己内省から仕事に対する価値観、職務経歴からうまくできたこと、楽しかったことを考え、強みややりたいことに気づきを持ってもらい自己理解を深める。 視野を広げながら現在から将来の環境変化を具体的に考えること。
PART1 *グループワーク	■オリエンテーション ①ワークショップの概要と進め方を説明する。 ②自己紹介と現在までの仕事で楽しかったことを話し合う。
PART 2 自己の振り返り *個人ワーク	■キャリアディスカバリーシートを使って（強みとポータブルスキルを見つける） ①過去の実績、成果で鍛えられたこと ②達成感や充実感は何だったでしょう ・ポータブルスキル（成果、達成の抽象化） * 自己の振り返り
PART 2 –① 自己の振り返り *個人ワーク	■大切にしている価値観、興味、関心を持っていること ①やりがいを感じた仕事、おもしろいと思ってできた仕事 ②プライベートで好きなこと。他のコミュニティでの活動 ・CAN・WILL・MUST（Self Concept） * 自己理解
PART 2 –② 自己理解 *グループワーク	■自分自身のことばで仕事エピソードを考える。 工夫していること（対人対応、作業） 自分の特性を2名1組で発表し合う

：介護施設支援プログラム

PART 3 キャリアビジョン * 個人ワーク	■ これからの働き方（希望や理想） 介護業務の効率化 勤務体制や情報交換 リスキリングの活用（資格取得・学習方法）
まとめ 振り返り * 個人ワーク	■ キャリアディスカバリーシートの完成 やってみたいこと、コミュニケーションを広げるために必要なこと ・個人の目標（達成したいこと）仕事と自分生活
キャリアコンサルティング	■ キャリアコンサルタントによる 1 on 1 面談 個人の課題とキャリアアクションプラン作成 実施報告書
報告 人事部 実施報告書	■ 個人の問題と組織の課題 検討課題と対応策
フォローアップ	■ 追加・キャリアコンサルティング面談 上司・リーダーへのコンサルテーション

個人：これからの働き方を考え、自己変容（考えと行動）を促す研修プログラムです

組織：個人課題への早期対応と組織的課題の明確化と従業員との方向性のすり合わせ

：介護施設支援プログラム

人材定着・活性化プログラム作成資料

キャリアディスカバリーシート② 「自己理解」

◆価値観・興味・関心事（大事にしたい価値観、興味・関心を持っていること）
◆強み・得意分野・持ち味（意識して継続していること）
◆今後取り組みたい仕事や働き方、達成したいこと
◆あなたが期待されていると思うこと、役割は
◆今後、予想される変化は（自身・家族・環境・職場・イベント3～5年後を想定）
◆ご自身の夢やありたい姿は
◆仕事を通じて達成したいこと
◆キャリアコンサルタントから会社に伝えたいこと

キャリアビジョンシート キャリアコンサルタントコメント

作成日	年 月 日	実施日	年 月 日
お名前 <small>(フリガナ)</small>		所属	

	キャリアビジョン項目	3～5年後	キャリア目標	ストレッチポイント
1				
2				
3				

実施日時	年 月 日()	時 分～	年 月 日()
名前		登録番号	
所属			

キャリアコンサルタントコメント

事前に記入したものを共有しながら1on1面談を行う
(キャリアディスカバリーシート)

： 介護施設支援プログラム

人材定着・活性化プログラムでめざすところ

自分についてじっくりと考えることで自分の強み、特性、仕事のやりがい、周りから求められていること、大切にしている価値観など自己理解につなげ、**仕事に取り組む姿勢を育成**します。

自己理解を進めることで、自己表現がうまくできるようになり、**コミュニケーション能力が向上**することで、人間関係のトラブルも解消することが期待できます。

人材定着・従業員と組織の活性化をめざします

人材定着・活性化プログラムの効果

1. 従業員の自己理解と仕事理解が深まる(仕事を自分事として)
2. 従業員のコミュニケーション能力が向上する
3. 従業員の抱えている問題に対応できる
4. 経営者と従業員の方角性ベクトルを合わせることができる

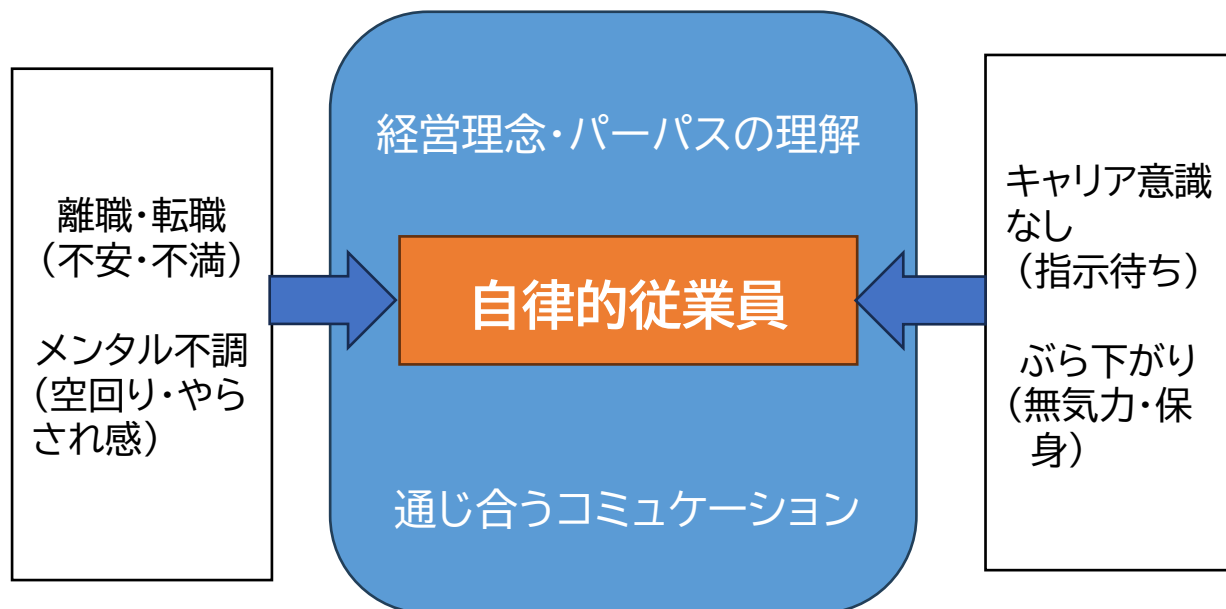
自己理解:仕事に対する価値観 「強み・得意・将来」

：介護施設支援プログラム

人材定着・活性化プログラム到達イメージ

活性化された組織

助け合い・教え合い



エンゲージメントの高い従業員
(帰属意識)

「働きたい」「働き続けたい」を思える職場の実現を
支援します

：介護施設支援プログラム

組織支援情報のフィードバック全体実施報告書

2021年10月25日(月)

キャリアドック

キャリアディスカバリーファイル

説明・目的：ご自身の職業生活について考えるためのファイルとなっています。

個々ご自身のキャリア形成のための支援ツールとなっています。

内容については、ご本人の了解なくキャリアコンサルタント以外に
伝えることはありません。(守秘義務遵守)

株式会社〇〇
代表取締役社長〇〇様

人材活性化プログラム

実施報告書

キャリアドック研修及びキャリアコンサルティング

2022年 月 日

株式会社〇〇
キャリア開発プロジェクトチーム

キャリアビジョンシート

作成日	年 月 日	実施日	年 月 日
お名前(フリガナ)		所属	

No.	キャリアビジョン項目	3～5年後	キャリア目標	ストレッチポイント
1				
2				
3				

実施日時	年 月 日() 時 分～	年 月 日() 時 分
名前		登録番号
所属		

キャリアコンサルタントコメント

拝啓 貴社ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

この度は、弊社 Office Life & Work の人材活性化プログラム「キャリアドック」を導入させて頂く機会を賜り、心より厚く御礼申し上げます。

今回、実施いたしました「キャリアドック」キャリアコンサルティングプログラムにつきましての実施報告書を作成いたしましたので、ご報告させていただきます。

また、このプログラムが、引き続き貴社のさらなる発展に寄与できればと考え、今後ともお役に立てるように、共に取り組みさせて頂き、継続して頂きますようお願いいたします。

敬具

INDEX

1. 実施内容 人材活性化プログラム「キャリアドック」の概要
2. 目的と狙い キャリアドック実施の目的と本質的狙い
3. 実施結果 アプローチ理由と達成できた項目
4. 評価・効果 今後への期待効果
5. 改善策提案 プログラムの結果からの提言項目
6. フォローアップ提案 貴社の人材活性化に向けてのご提案

別紙資料 プログラム実施時、ワークシート内容と個人向けファイル、調査、アンケートなど

：介護施設支援プログラム

最後に

介護事業所で働く従業員の方々が、キャリア・ディスカバリーシート作成を通じて自己理解を深めコミュニケーションを促進できるプログラムになっています。

現在の働く状況から自己理解やキャリアの深耕をしていただくことで、自己表現ができるようになり、抱えている不安や悩みをなども共有できるコミュニケーション能力向上を獲得していただける方が増えることを願っています。又、明確になった組織的な課題についても早期対応できる柔軟性が必要となります。

介護事業所の現場を支えている介護職の方々によって利用者の方々に魅力的なサービスや環境は保たれています。従業員と支える組織が一体となつての取り組みが、人材が長く働ける介護事業所を作ることを願っています。



Office Life & Work

Making sense of life's changes



代表 江畑 一雄

[http : //www.office-lifework.com/](http://www.office-lifework.com/)

E-mail : career@office-work.com

Tel :090-8522-8490

：ライフ・キャリア支援プログラム

介護現場での問題・課題のご相談を受け付けています。まずはお困りごとをご相談ください。

ご訪問させて頂き、事前に十分なヒアリングさせて頂きます。そのうえで、ご希望に沿ったプログラムを作成、ご提案させて頂きます。

介護事業所様の声

- ・従業員の話を聞くのが大事なことと考えていたが、中々出来なかったのが良かった。
- ・従業員の話を聞いてもらうことで従業員の態度が変わった。
- ・第三者の客観的な意見が聞けて良かった。
- ・従業員間、組織内の課題がわかった。

Office Life & Work

Making sense of life's changes



代表 江畑 一雄

http : //www.office-lifework.com/

E-mail : career@office-work.com

Tel :090-8522-8490

：介護施設支援プログラム