

その人らしくはたらき続けるための支援とは

～人材育成・復職支援の立場から捉える life Career～

Career support which employees continue to themselves suitably

Consideration of life career from the standpoint of personnel training and rework support program

○山崎昌子 武尾正信 中西真美

YAMAZAKI, Masako TAKEO, Masanobu NAKANISHI, Mami

あけぼの会メンタルヘルスセンター くりくま保育園 旭化成アマダス株式会社

Akebonokai Mental Health Center Kurikuma Nursery Asahi Kasei Amidas Corporation

Key words: 人材育成, 復職支援, ライフキャリア

I. はじめに

職種や職歴ではなく人生全体を指す概念としてキャリアを捉え、様々な節目を乗り越えながら働き続けるための援助について、企業人事、児童福祉、EAP(従業員支援プログラム)という異なる立場から人材育成と復職支援を共通項に論じる。

II. 各々の立場から

1. “働く”とは

(1) 企業ではたらく

企業人として働くには、社内外の人間関係、ポストや環境や様々な要素が絡む。ホワイトカーラーではあるが特異性を持つシステムエンジニア(SE)職の若年層への支援を考える。

(2) 児童福祉分野での労働の専門性

福祉としての保育所での労働は、発達保障労働と共感共生労働の側面がある。後者については「内発的欲求に基づく専門性」と関連が深い。

(3) 休職(働けない状態)とは

精神疾患等で長期休業する労働者は年々増加するが多くの事業所は明確な方略を持たず対応に苦慮している。

2. 働くが故の苦悩とは

(1) 新人の苦悩

大半のSEは入社後、自社での研修を経て社外の職場に配属される。所謂アウェイで微細な作業に従事し、派遣先の判断や評価が直截に影響し、理想とのギャップに苦悩する。

(2) 現実の保育現場で

現実の保育現場では、予てよりの低賃金労働問題に加えて、近年、非正規雇用の拡大、福祉・保育分野への営利企業の進出等があり、労働者の中に心身の疲労や健康破壊等が進み、キャリア形成が困難な状況がある。

(3) 休職者の苦悩

精神疾患による休職は多くの場合、取り返しのつかない挫折と認識される。焦りなどから不十分な状態で復帰した結果、徒に再発を繰り返す、復帰自体が危うくなる例も少なくない。

3. 支援のポイントは

(1) 人材育成の観点から

SE特有の悩みを踏まえ人事や管理監督者は採用後だけでなく採用前にも遡っての支援が必要。実際の自分の技術力を再確認させ、今できること・これからしてみたいこと・するために必要なことを分類できるよう導く。

(2) 「子どもが好きで・・・」原点を見つめる

「内発的欲求に基づく専門性」は保育者の原点であり、今日の公的保育制度は、その実践の蓄積に拠るところが大きい。

(3) 再適応を支えるファクター

疾病性のみならず正確なアセスメントに基づく支援を個別に行うことが肝要である。本人だけでなく、管理監督者、人事、産業保健スタッフ、主治医、それぞれの役割分担を明確にし、連携しながらの環境調整も不可欠である。

4. 自分らしく働くとは

(1) 初期キャリアにおけるキャリアパスとは

キャリアパスとは中長期的に形成されるものとされているが、IT分野では入社した際のスキル、スタートラインが異なり、個々に応じたキャリアパスの獲得を支援する必要がある。

(2) 保育分野でのキャリア形成

人間の発達を探求し、集団保育の実践力の向上は重要である。加えて、各々のライフスタイルと重なり、「キャリア形成が深まる。」と考える。

(3) キャリアの再構築

休職を単なる傷つきの体験ではなく意味ある転機として活かしていくためには、人生全体を見渡した視点からキャリア形成を考えていくことが重要である。

5. 働き続けるために

(1) 組織(企業)と個人(従業員)関係の再考

確定たる形で存在した終身雇用に基づく組織(企業)と個人(従業員)の関係が曖昧な今、個人単位でのキャリア形成の充実(支援)がキーになると考える。

(2) 目の前に在る子どもの課題から～福祉の心

東日本大震災、人災の東電福島第1原発事故は、保育所で「生命を守る」というミッションをより明確にした。政府民主党の「新システム」(保育の産業化・市場化)では、待機児解消でさえも到底実現できない。国連「子どもの権利条約」を踏まえた福祉としての保育実践や労働の在り方の確認が急務である。

(3) 復職後の work engagement をどう高めていくか

“働けない”状態を経験したからこそ“はたらく”ことの意味を見つめ直し、ライフキャリア全体のなかにどう布置するか、個人資源を充実させ、やりがいを持って自律的に仕事を続けていけるかが重要であり、再発させないための支援の方向性もここで決定づけられると考える。

III. 考察

問題の在りかとして、個人と社会との関係性においてとらえるべき課題でもあったと考える。現場においては、「人間、誰も自分らしくいきいきと働きとおすこと」は、労働による自己実現にとって不可欠である。それを支援・援助することは、対人援助職に携わる者の使命であると確信する。