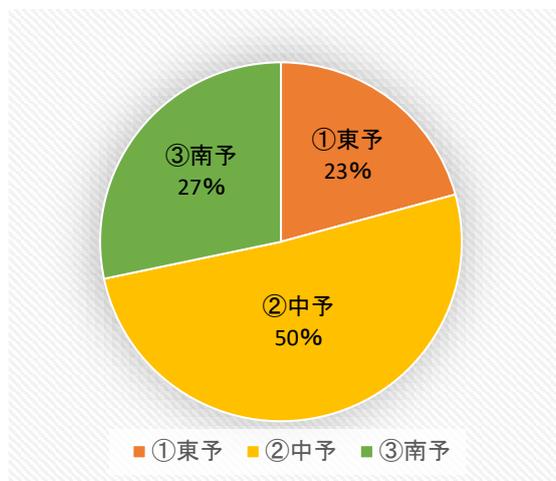


令和4年度総会研修会 R4.4.19（リモート開催 Zoom）アンケート集計

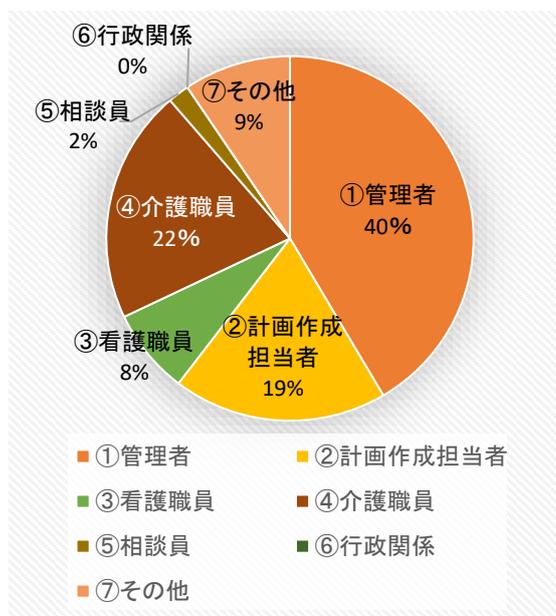
Q1.あなたの事業所の所在地を教えてください。

①東予	13
②中予	27
③南予	15
計	55



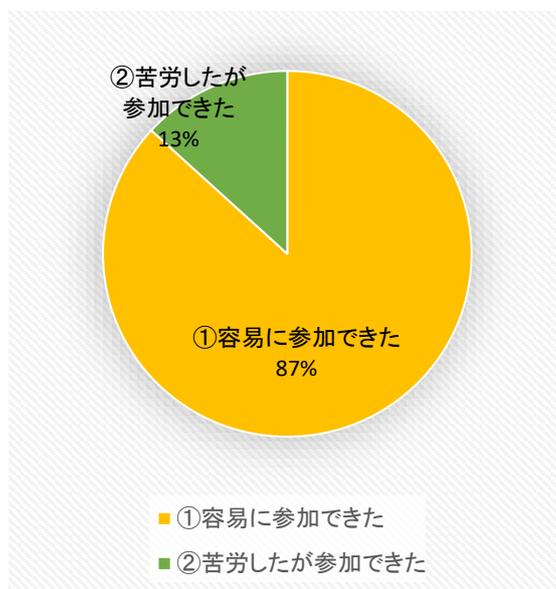
Q2.あなたの職種を教えてください。

①管理者	22
②計画作成担当者	10
③看護職員	4
④介護職員	13
⑤相談員	1
⑥行政関係	0
⑦その他	5
計	55



Q3.今回、スムーズにリモートで参加できましたか？

①容易に参加できた	48
②苦労したが参加できた	7
計	55



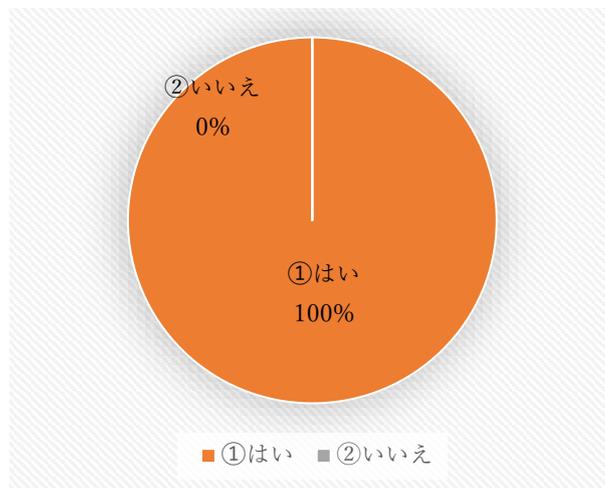
Q4.リモートでの開催について、何かお気づきの点があれば教えてください。

- ・気軽に参加することができ良かったと思います。
- ・発言時に間があったりして、時間がかかったように感じました。
バタバタしていて最後のほうにしか参加できなかったが、また Zoom で参加したいです。
- ・リモートは便利だと思いました。
- ・スムーズに出来たと思います。
- ・早くから準備ができて余裕があったので安心して参加出来ました。
- ・カメラが気になってしまいました。
業務中でも参加できるので良かったと思います。研修＝休みを取り移動時間に時間がかかりますが、リモートであれば参加できる時間を作りやすいです。
- ・コロナ禍である為、Zoom での研修はとてありがたいと思います。
- ・初めての参加でしたがとても良かったです。
- ・途中で急な来客があり話を聞けない時間があったのが残念でした。
- ・便利で良いと思います。対面の方がいいがリモートでも差し障りないです。
- ・何度か途切れることがあったので、その時の内容がわからなかったです。
- ・コロナ禍で開催が困難である研修も、安全に参加者を募ることができるので今後も続けて欲しいと思いました。
- ・会場で集まって行う研修よりも資料や講師の表情などが見やすく、分かりやすかったと思います。
- ・慣れていくしかないと思いました。
- ・ミュートのオンとオフで気づいていない方には何かお伝えできればいいのではないのでしょうか？
- ・リモートでは顔が見えないので会場開催の方法を探してほしいです。
- ・対面で講義をうけるより、わかりやすかったです。
- ・リモートであれば業務を抜けて参加できるので有難いです。
- ・勤務時間内での、リモートは難しいので、何時でも自分の可能な時間で見る事が出来たらと思います。
- ・コロナ禍もあること勤務人数もあるため、リモートだと今後も助かります。
- ・こちらのネット環境の問題ですが、申し込時点のメールの PC ではカメラがなかったので、困りました。こちらの検討材料に致します。
- ・対面と同じように聞けました。
- ・移動の時間がなくてよかったです。
- ・リモートなら職場内で受けれるのでよいと思います。
- ・気軽に参加出来るが、気が散る事も多いです。
- ・コロナ禍でリモートでの研修が主流となったことで、参加しやすくなったと感じます。
- ・音が途切れて、聞こえなかった時がありました。
- ・顔出し出来なくてすみません。とてもわかりやすく一对一の感じで受けることが出来ました。
- ・音声聞き取りやすく分かりやすかった。入室がスムーズに行えたと思います。

- ・講師の方の表情や、声のトーン、スピードが分かりやすく、指導者としての接し方が学びやすかったです。
- ・とても簡単に対話が出来てよかったです。

Q5.この研修内容は参考になりましたか？

①はい	55
②いいえ	0
計	55



Q6.この研修内容について、ご感想をお聞かせください。（参考になった点等）。

- ・人材育成の方法やコミュニケーションの重要な部分について学ぶことができました。
- ・言い換えや笑顔の作り方等、分かりやすく現場に伝えやすい内容でした。
- ・早速、職場で還元していこうと思います。
- ・コミュニケーションの大切さを再確認することができました。
- ・事例研究、ぜひミーティングでしたいと思います。
- ・河野先生の話し方がとても聞き取りやすく、よく理解ができました。
- ・先生の話し方がとても心地よく聞きやすかったので、話し方も参考になりました。
- ・人材育成の難しさを感じました。参考になりました。
- ・承認のスキルなど、勉強になりました。
- ・自分の言葉遣いが相手にとって失礼だった事に改めて気が付きました。
- ・分かりやすく、声のトーンや話し方など今後の業務に活かしたいと思いました。
- ・利用者さんへの言葉遣いを気を付けるようにしたいです。
- ・改めてコミュニケーションについて見直せました。
- ・利用者様や職員同士の言葉使い等、気を付けないといけないと思いました。
- ・言葉使いに注意し、丁寧に接していこうと思います。
- ・わかりやすい資料、内容でした。施設内研修で伝達講習していきたいと思います。
- ・会話をしないとコミュニケーション不足になり人材を見出すことが難しいことがわかりました。
- ・現在の業務の中で至らない点があり、振り返る事や、今後に活かす目標につながりました。
- ・河野先生の表情、話し方などとても聞きやすく言葉も美しく講演を聞いている間ずっと集中出来ました。その先生が話される内容を自分自身でされていることだったので是非習得をしたいと思

っております。

- ・職員とのコミュニケーションのとり方について、参考になりました。
- ・職員との普段のやり取りの中で出来ていること、出来ていないことを振り返る機会になりました。
- ・コーチングスキルで相手の主体性を育てるのに参考になりました。
- ・利用者様との関わり方は復習になりました。人材育成、指導については具体的なポイントを教えていただき、とても参考になりました。
- ・基本的な声かけのなれなれしい言葉を直していくきっかけがもらえたように思います。
- ・人材育成していく立場の人だけでなく、職場全体で共有していこうと感じました。
- ・指導方法の種類など普段は気にかけることが無く、改めてその意味や方法の違いを考え直すことができました。
- ・怒ると叱るは全く違うということを改めて考える必要があると感じました。
- ・日常的なことでの研修だったので取り組みやすかったです。
- ・例文を多く出して貰えたので、分かりやすく思えました。
- ・職員間、利用者様への言葉遣い等見直しの機会となりました。
- ・普段何気なく使っている言葉が馴れ馴れしい事があるため気をつけたいです。
- ・他の職員にも受講してほしいです。
- ・自分達の事業所において見直す点が多々あったので、利用者さんへの接し方を全体で見直す良い機会になりました。
- ・研修の内容を職員間でも共有していきたいと思います。（入居者様への対応。声掛け）
- ・やりがいを持ってみんなにも意識してケアをして欲しいです。どれだけの人がどのように思っているのかはわからないが今後も努力はしていかないと良いケアはできないと思っています。
- ・フロアリーダーをしています。職員をほめるという事が気恥ずかしくて、うまくできていませんでしたが、事業で伝え一般職の方のモチベーションを上げ利用者さんへより良いサービスを提供できるよう努力します。
- ・言葉の使い方とても印象が変わること、コミュニケーションスキルが上がり、より良い環境になれることを教えてもらって、ワーク等もとても分かりやくすと理解が出来ました。
- ・仕事の位置はどこにあるのだろうか。モチベーションの維持の話が特に印象に残りました。
- ・言葉かけ一つで大きく違うことが分かり良かったです。
- ・介護現場の事例があれば参考になりました。
- ・今後の新人職員さんにも役立てるよう、私も、もう一度読み返し、勉強します。
- ・以前に河野先生に来ていただき、職員対象に研修をしていただいたことがあります。忘れていたこともありましたが、思い出してきて、またこのような機会があり、嬉しく思いました。モチベーションアップに繋がるようにかかわっていきたいと思います。
- ・同じ内容でも、言い方を変えるだけで感じの良い表現となるため、明日からでもすぐに実践していきたいです。また、言い換えの表現を、スタッフみんなです話合う機会を持ちたいです。
- ・普段何気なく使っている、コミュニケーションの効果的な具体的な活用について学びました。
- ・とても参考になりました。今後、仕事に活かしていきたいと思います。

- ・非常に聞き取りやすく分かりやすい内容でした。
- ・日々の振り返りとして改善点を見つける事が出来る研修内容だったと感じました。
- ・日頃の自分たちの姿（言葉づかい・態度）を振り返り、改めて気持ちの良い接遇を心掛けてご利用者・ご家族との良好な人間関係作りに努めたいと思いました。
- ・山本五十六さんの名言にもあるように、まずは自ら動くことが重要であると思う。その為には、常に考え、相手の立場に立ち何を求めているのか、自分から見直し、感謝することを再確認できました。
- ・心のゆとりを持ち人と接する大切さを再確認できた事です。
- ・表情が大事、声のトーン、言葉づかいに気をつける。目からの印象が強い（第一印象は特に）。

Q7. 人材育成について、事業所で取り組んでいる事や課題と感ずることは何ですか？

- ・職員不足による育成時間の確保です。
- ・年2回面接を行いスタッフの意識確認を行っています。
- ・面談をして、スタッフの話も聞いていますが、なかなかどのような効果があるのか実感できないこともあります。今回の研修内容を活用しながら、人材育成をしていきたいと思ひます。
- ・事業所内で研修を行っているも、フィードバックできていないです。
- ・マンネリ化してしまい、言葉遣い等、見直していきたく感じました。
- ・職員不足で新しい職員へ十分な指導が難しいです。
- ・スタッフ間のコミュニケーションです。
- ・人材育成に取り組んでいるが、なかなか継続して勤務する職員が減り、前に向いて進まないことが現状です。
- ・出来ていないところをしっかりとピックアップさせ、しっかりと出来るようになるよう持続させていきます。
- ・新人育成よりは中堅層の育成に奮闘しています。まだまだ自分自身が成長することが最も大事なんだと日々思っています。
- ・職員のモチベーションの向上が課題であると感じています。
- ・自己評価の高い職員へのアプローチは肯定も否定もうまくいかないので悩んでいます。
- ・年に2回、査定として面接を行い、よくできている事、気をつける事を話しているが、伝える言葉選びは、いつも難しいと感じてしまいます。
- ・ただただ業務をこなしているだけの職員をワンランクアップさせる為、やる気を伸ばす必要があります。
- ・新入社員が離職していくことが続いているので、原因を見直していきたく思ひます。
- ・OLTでのフォローアップが十分に出来ていないと思うので、次につなげるフォローを行いたく思ひます。
- ・新しい職員が仕事がしやすい環境づくりです。

- ・資格取得です。
- ・メンター制度を取り入れた時期もあったが、上手くいかなかったです。
- ・介護経験のない方が職場には行った際の現場での研修について実際行っているにもかかわらず温度差が出たりするため同僚間で調整するかを迷っています。
- ・できたことはしっかりと誉めるようにしています。
- ・年2回の職員自己評価を元に、面談を行っています。それぞれの想いや考え方を知る良い機会ではありますが、やはり職員によっては毎回同じ内容で、同じ評価、「何も無いです」と答える方もいます。全員が同じモチベーションに…というのは難しいかもしれませんが、ある程度同じ所に向かっていけるような育成をしていくのが課題と感じます。
- ・クリニカルラダーを取り組む予定にしています。
- ・利用者のケアに対して苦手な人がいる職員をどのようにすれば良いか課題、何かしてくれた時には必ずありがとうございますと、職員には声かけをするように心がけています。
- ・現状把握において、作業で仕事をしている職員が多いなと改めて感じました。
- ・いつも明るく、利用者様に対応できるように取り組んでいます。
- ・休憩時間の確保等です。
- ・50歳代以上の職員が多く、言葉使いが慣れ慣れしくなっていることを感じています。今日の話から、参考にして伝えたいと思います。
- ・時間がとれず難しいところがあります。
- ・人材不足は深刻であり、新たなスタッフを探すのにいつも苦労しています。その為、現在働いているスタッフに長く勤めてもらえるような環境づくりです。
- ・新人研修をフロアチームや管理者で具体的に計画し、個別に対応しています。課題は教える人によって誤差が出る事です。
- ・それぞれの人によって対応の仕方が違うのである程度、統一したいと思います。
- ・職員の高齢化が進んでおり、長年の人生経験があるという点からか、新しく何かを学ぶという姿勢が見えない事が多々あります。何回同じことを言っても分からない職員に対しては、口調が厳しくなるというベテラン職員がいて、注意しても中々改善しません。
- ・指導方法として成果が実らない事もあります。今回の研修にて視点を変え試みます。
- ・こまめに面談の機会を持っていますが、職員が安易に退職を口にするため、今以上の役割やポジションを頼みにくいです。業務の負担感が大きいと感じます。
- ・中間管理職が人材育成の必要性を感じれていません。又、育成に苦手意識があり取り組もうとしません。中間管理職への指導ができていないと思います。
- ・職員が長く勤めていけるような事業体制の取り組みです。

Q8. 今回の研修に参加し、今後どのようなことに取り組んでいきたいですか？

- ・職員の雰囲気づくりです。

- ・今回の研修を頭に入れて取り組んでいきたいと思います。
- ・人材育成になるようなコミュニケーションをとっていきたいと思います。
- ・OJT、OFF-JT等を活用し、人材育成に努めたいです。
- ・利用者様への接遇研修に取り組みたいです。
- ・利用者様への接し方や言葉かけなどです。
- ・今回の研修をみんなで共有したいと思います。
- ・もう一度利用者様への言葉かけを見直したいです。
- ・後輩の話にも傾聴していこうと思います。
- ・個人個人を尊重しながら仕事がしやすい環境作りを行っていききたいと思います。
- ・研修内容をしっかり踏まえ、利用者様やスタッフへの配慮も管理者として考えていきたいです。
- ・今後はまず再度、自分自身を見つめなおし今日行って頂いた講習内容を自分の中に取り入れることで、そこから再度心機一転として人材育成や利用者様、ご家族様からの信頼を得ていけるように取り組みたいです。
- ・研修で学んだことを利用者様や職員とコミュニケーションをとる際に意識して取り組んでいきたいです。
- ・叱ると怒るの違いをしっかりと見定めて、職員と向き合っていきたいと思いました。
- ・言葉遣いの改善。アプローチの仕方等です。
- ・言葉遣いについては常に問題になっているので、これを機会に事業所全体で見直していきたいです。
- ・モチベーションを上げることができる会話ができるように、日頃から話し方・聴き方に気を配りたいと思います。
- ・声掛けの重要性や怒ると叱るの違いを改めて職員全員が見直し仕事がしやすい環境づくりをしていきたいと思います。
- ・常に相手の立場にたち行動する考えます。
- ・新人教育としては、山本五十六の言葉を胸に取り組んでいきたいと感じました。
- ・家族の出入りが制限されている中で実際に言葉遣いや対応等、気になり見直しを考えていたので今回のワークも含めて活用させて頂き見直しをしたいです。
- ・働きやすい職場を作れるようにして楽しく働ける現場を作りたいです。
- ・職員の言葉遣いを見直していきたいのと、コミュニケーションについても見直していきたいと思いました。
- ・まずは、言葉使いから。意識をして話すということを心掛けれるようにしていきたいと思います。
- ・職員の育成についてしっかりと自分自身が学び対応していきたいです。
- ・みんなにもやりがいを持って仕事してもらいたいと自分の気持ちも含めて伝えていきたいと思いました。
- ・やる気を上げるコミュニケーションが取れるようにしたいと思います。なので、こちらからの言葉かけに気をつけ、よく見て手本を示し、褒めていけるようにしたいと思いました。
- ・職員のモチベーションを下げないように一人一人の考え方を聞いていきたいです。

- ・私も含めてですが、言葉遣いが気になるので今後の課題かと思います。
- ・職員ミーティングで皆に伝えたいと思います。
- ・出来そうな事例研究から取り組みたいです。
- ・毎日何気なく遣っている言葉かけも、利用者様やご家族様にとっては不快と感じているかもしれないことを再認識し、日々の声掛けを見直していきます。
- ・コミュニケーションの意識的活用、特に言葉選びの再考です。
- ・職員のモチベーションをあげるためにも、自分自身もコミュニケーションスキルの向上を高めていきたいと思います。
- ・人材育成に関して任せて褒めてのサイクルを心がけて取り組んでいきたいと思います。
- ・ミーティングの機会に今回の work を活用して事例検討して、声掛けや言葉づかいについて職員の意見を聞き取り考え、ご利用者の気持ちの良い対応について共有したいです。
- ・強制的に共感してもらうのではなく、ティーチング、コーチングを使い分けメンタリングにも取り組んでみたいと思います。
- ・入居者様の笑顔を沢山、見られる様にしたいです。
- ・温かい笑顔で入居者さんと接する。コミュニケーションを取るのが難しい入居者さんは特に表情で身体の調子やその日の様子を読み取っていきたいです。