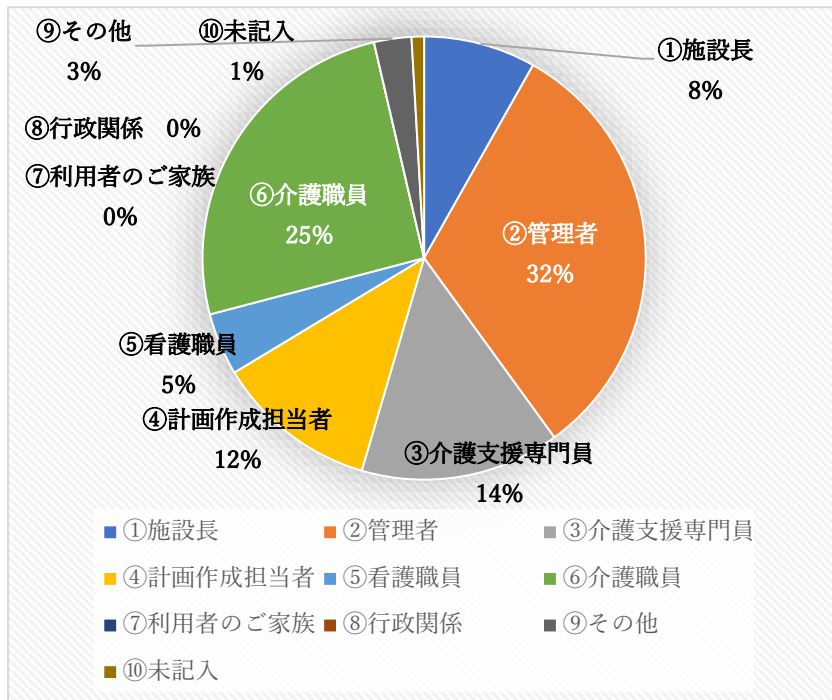


# 総会研修会アンケート (令和5年4月28日開催)

参加者数 136名 (回収数 90)

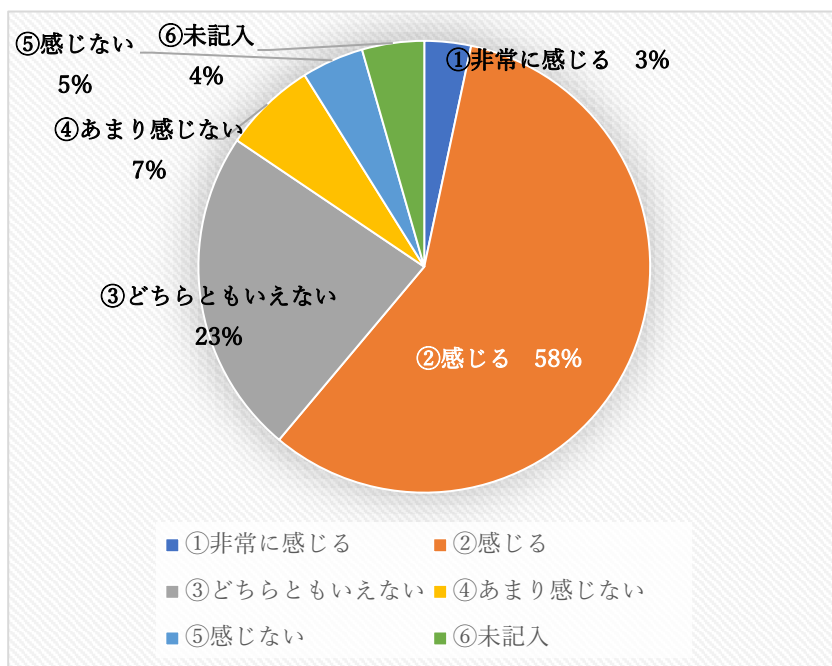
## Q1.参加区分を教えてください。(複数回答あり)

① 施設長	9名
② 管理者	35名
③ 介護支援専門員	16名
④ 計画作成担当者	13名
⑤ 看護職員	5名
⑥ 介護職員	28名
⑦ 利用者のご家族	0名
⑧ 行政関係	0名
⑨ その他	3名
⑩ 未記入	1名



## Q2.事業所での不適切なケアの予防に於ける取り組みに困難を感じますか？

① 非常に感じる	3名
② 感じる	52名
③ どちらともいえない	21名
④ あまり感じない	6名
⑤ 感じない	4名
⑥ 未記入	4名



### ※Q2 に関して、上記を選んだ理由

#### 【① 非常に感じる】

- ・併設の施設（グループホーム）において、ネグレクト的な対応？安全やリスクを重要視するあまりに入居者様の活動性を少なくさせるような対応になっているように感じる。

- ・自分もできていない部分もあり、言える立場ではない。
- ・職員の一部ですが、タメ口等、気になります。「ちょっと待って」「いかんですよ」等の声掛けも多い。

## 【② 感じる】

- ・本人の性格が出てしまい、イライラしているのが見える人に対して他の人が何も言えず怖い。一緒に仕事するのは嫌という人が出ていた。本人に注意してもシラを切って利用者がいけない、危険だから…というような言い訳をする。何回言っても本人が気付かない人がいて難しい。辞めてもらうのも人員不足になり…と考えると見えなかつたりする。
- ・職員によって考え方の違いがあり、不適切なケアをする事に対する思いが違う。
- ・研修では言われた通り発言したい環境、現場も感じるという理由。
- ・認知症のあるご利用者に対する職員の向き合い方。どのように教育していくか？研修ノート等の内容と実際のケアのズレ等。
- ・ご利用者のBPSDに対し、スタッフのスキルのなさや感情で不適切なケアが起きてしまう。
- ・全体に周知徹底するのが難しい。
- ・職員の離職や異動等で人員不足となり、忙しさから不適切なケアになりそうな不安があるが、現場任せのような部分があり、会社全体でフォローが少ないため。
- ・介護技術が未熟。人間関係が悪い。
- ・職員の意識の差。
- ・どうしても言動や気になる事も多く色々話し合いをしても、もとに戻ってしまう事も多く、くり返し自分を振り返ってもらう為に…。
- ・ケアの知識や技術が不足している職員を指導するが、直らない。チームケアが困難。
- ・新しい職員より経験のある人の指導が難しいことがある。
- ・外国の職員さん、新人さんも増えたが、教える環境が整わず、人も揃っていない。
- ・職員本人が不適切ケアと感じていない場合が多い。
- ・職員に対して、どのように話をするのか、そのケアを見ていない者が職員の思いがどこにあるかわからないのに、その行った態度に対してのみ指導する言葉がわからず。
- ・利用者の訴えに対し、事業所はやっていないと思います、との返答が返ってこない。(特に夜間)
- ・職員一人一人の感情が違う為、取り組んでも改善が難しい。
- ・夜勤帯等、一人体制時の関わり方の把握。
- ・どのように指導したら理解してもらえないかわからない。
- ・職員主導の介護になっている。
- ・組織の問題には口を出せない。
- ・ケアカン時、業カン時に勉強会などを通じて話し合いなどを行っているが、なかなか取り組みに対して予防対応として困難なことも多くある。
- ・認知症の方で短期記憶低下がみられる方への声かけ。失明状態であるが、「電気を付けてくれ」と言われ失明している事に対して理解ができていない。同じ訴えに対してどうしていくのが良いのか悩みます。色々な対応を試している状態。
- ・スタッフによっては、利用者のために事業所のために、スタッフのためにと思っていることもあり否定しづらい。
- ・一人一人に介護の思いがあり、管理者的には「ありえない」と思うケアの内容でも利用者は良い笑顔で過ごせているため、注意、指導しにくい場面がある。
- ・不適切なケアになっている事を伝えた後の職員間の関係性がぎくしゃくしてはいけなないと遠回りに言う

とわかりにくい。ストレートに言うと仕事上やりにくくなる。

- ・している本人に自覚がなく、他人事だと思っている為、改善にならない。
- ・不適切なケアにならないように自分を振り返る事が出来ていないと思った。
- ・家庭的な雰囲気慣れたのか慣れ慣れしさなのか言葉遣いから乱れている気がする。
- ・人員不足により十分なケアが行えていないと感じる。ゆっくり入居者の話が聞けていない。
- ・70代後半の職員等は勉強会をかさねても言葉の使い方などは直せてないようだ。
- ・人材不足、介護者の高齢化、ケアの質に個人差がありすぎる。
- ・介護スタッフ個人個人に差がありすぎるので対応の仕方が一定になるようにもっていくのは困難だと思われる。
- ・どのように啓発していけばいいかわからない。
- ・人と状況によって適切と不適切と境界がつけにくい。
- ・職員皆が同じ意識をもつこと。色々と感じることはあっても上司や先輩方に対して意見していくことに難しさを感じることはある。
- ・スタッフの異動や、また、なかなかスタッフみんなが集まりにくい。
- ・当事業所は、小規模な通所介護事業所で、職員間のコミュニケーションも密にできていると思う。が、慣れた日常の中で不適切なことに気付かないことがあるのでは？と思った。小さなことを見直していきたい。
- ・啓発など教育において「不適切なケア」の抑止に重点を置いている印象がある。goalと設定していないため、もしくは抽象的なため、萎縮しているのではないかという印象を持つときがある。
- ・コミュニケーションの悪さや考えの違い、今まで当たり前だと思ってしまっていたため考えを変えるのに時間がかかる。
- ・個々への教育や指導が中心となり、チームとして動けていない。(一般社会との価値観の共有)
- ・困難を感じるが、取り組みを継続していく必要がある。
- ・チームとしての課題とリーダーの役割の「言葉で理解したこと」が「実践できるようになる」ための体制
- ・人員不足の解消は困難で忙しさもあり、職員のストレスがたまりやすい環境となっている。虐待判断事例の発生要因として教育、知識、介護技術等に関する問題が約56%となっているが個人のレベルの違いもあり、職員一人一人の状況を適切に把握し、よりよい支援を行うことは大変だと感じた。
- ・具体的な方向性が統一できていない。
- ・不適切ケアと言われるグレーゾーンは、個々の感じ方にも大きな違いがあり、とても難しいと感じる。自己覚知の大切さを感じます。
- ・人員不足が根底にあり、教育や知識を身に付ける機会をもうけにくく、職員もストレスを抱えやすい。

### 【③ どちらとも言えない】

- ・毎月の話し合いの中で定例化しており、意見を出しやすいようにしている。
- ・入職してまだ日が浅いため、状況が分からない。
- ・研修を通して知識を深めたり、現場での対応など注意してケアに取り組んでいる。が、全てにおいて予防できているとはいえないかもしれない。
- ・当事業所は、小規模な通所介護事業所で、職員間のコミュニケーションも密にできていると思うが慣れた日常の中で不適切なことに気付かないことがあるのでは？と思った。小さなことを見直していきたい。

- ・法人内部研修や、教育体制を準備し、勉強会を実施しているが、グレーとされる対応が“0”とは自信を持って言えない。
- ・日々、現場で不適切なケアを見かけたら注意する、面談を定期的に行いケアの向上を伝え、チームとして不適切なケアをなくすことが必要である。
- ・困難に感じる所と取り組めそうな所があり、出来る所から取り組んで行きたい。
- ・課題を個人の責任だと思っている職員がおり、チームでの共有などもまだまだ少ないから。
- ・現場の中でとどまっていたり少しの時間が経過して把握する場合。把握した時はその場で、または時間を別にとって改善を図るようにしている。研修の機会学び合うようにもしている。
- ・各職員の温度差、能力差がいちじるしくなっており、ユニットレベルで考えれば可能なユニットもあれば、できないと感じるユニットが存在しているのが現実。
- ・日頃のケアについての振り返りなどは行おうが、忙しすぎて同じことを繰り返してしまったり、心の余裕がなかったり…。
- ・アクシデントが起きたら、どこに問題があったのか、またどうすれば良いのか皆で早めに対応している。毎日、笑いヨガをし笑顔が増えるようにしている。(利用者、スタッフ共に)
- ・時間に追われている。だが不適切な声かけなどの時、みんなで言い合おうとは心掛けている。その日の勤務の人によっては利用者にあせらせるような雰囲気の日もある。
- ・職員数がギリギリで予防活動にさける時間、余裕がもてない。ただし不適切なケアの予防における研修等は実施されている。
- ・不適切なケアがどういうものかという理解がどこまで皆で共有できるか。ストレスの軽減がどこまで検討できるか。

#### 【④ あまり感じない】

- ・必要な取り組みであり、やるべき事だと感じるから。
- ・定期的にミーティング等で話し合いをもっている。
- ・スタッフもあまり多くなく目が行き届いている。研修を行っている。
- ・個人の責任からチームの問題、組織の責任として意識できているが、多角的な原因検討、組織で改善していく環境は、本年度の目標として、委員会による働きを行っている。動き出して全員が関わっていけるか不安はある。
- ・チームとして改善策を考えられていると思うから。
- ・委員会を通して話し合った内容をミーティングで共有しており、不適切だと思う内容について指摘し合っている。

#### 【⑤ 感じない】

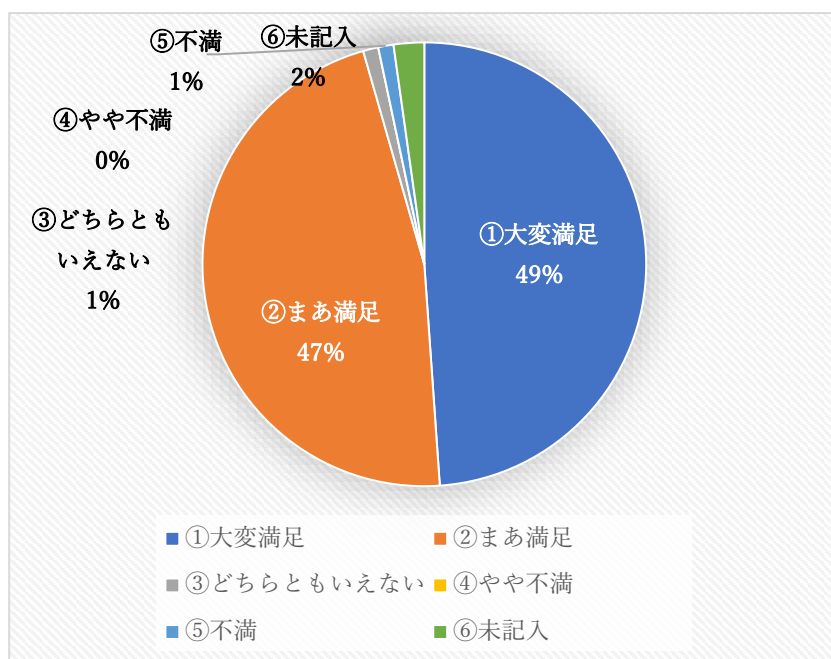
- ・何でも話せる職場の為、取り入れたらいい事は発言できている。最終的に個人の問題では？
- ・職員同士の情報提供がスムーズだから。
- ・質の高いケアを提供するために積極的に取りくむべきだと思う。

#### 【⑥ 未記入】

- ・ケアに対する意識の高い職員とコントロール傾向にある職員間のギャップにどう取り組んでいくべきか。

### Q3. 今回の吉川先生の講演について、どのくらい満足していますか？

① 大変満足	44 名
② まあ満足	42 名
③ どちらともいえない	1 名
④ やや不満	0 名
⑤ 不満	1 名
⑥ 未記入	2 名



#### ※Q3 に関して、上記を選んだ理由

##### 【① 大変満足】

- ・ 具体的でわかりやすく自分自身の反省を含めて大変有意義な講演でした。
- ・ 職員間のそれぞれの考えや性格など違いがあり、いつもクレームばかり言う人も言ってきてくれることは、ありがたいと思えるようになることも必要かなと感じた。自分も避けるのではなく、その人、クレームの多い人にも向き合うことも大事だと感じた。
- ・ 非常にわかりやすい説明、かつ国としての動き＝大きな流れも、理解でき、今後の事業所運営に役に立った。
- ・ 不適切なケアの予防についてのヒントを分かりやすく話して下さったため。自分自身への気づきもあった。今後活かしていきたい。
- ・ チームとして取り組むこと。…目標のズレ（方向性） 共有し、改善していくこと。…職員のニーズ 個人の責任ではなくチームで解決していくこと。…リーダーの役割。
- ・ 不適切なケアがどうしておこるのか、職員だけのせいにするのではなく、職場の風土や職員のストレス マネジメントにも目を向けないといけないと学んだ。
- ・ わかりやすく話が聞きやすかった。
- ・ 実際の介護現場の事例もあり、考えや振り返りがしやすかったです。実際の資料を元に研修にも参照させて頂けるのでとても満足しています。
- ・ ものすごくわかりやすく理解できた。
- ・ すぐに取り組める内容だった。
- ・ チームで取り組む大切さ。
- ・ 具体的な取り組みについてのお話を聞いたから。
- ・ 具体的でわかりやすく、チームとしてのリーダー育成をしなければいけないことが理解できた。
- ・ 知りたかったことがわかり良かったです。タイムリーでした。
- ・ 今、現在おこっている問題の根本的原因がみえ、解決方法の糸口がみえた。
- ・ 要因、背景へのもっていき方を詳しく話が聞けた。少し皆で考える事の時間を取るだけで雰囲気も変わり、前に進んでいけるように思えた。
- ・ 虐待への理解はできているが、職員全員がどう思っているのか不安に感じた。
- ・ 分かりやすかった。虐待と身体拘束の研修を受けたことがあったが、より一層内容の濃いものであった。

- ・振り返りと気づきについて改めて大切だと感じた。事例についてわかりやすかった。
- ・前向きに思えることばかりだった。
- ・分かりやすく、参考になった。
- ・一つ一つわかりやすく説明して下さり、明日からも頑張ろうと思った。
- ・非常にテンポがよくとても分かりやすかった。
- ・分かりやすかった。
- ・分かりやすく説明して下さった。また資料も詳しく良かった。
- ・大変聞きやすかった。
- ・虐待の要因となる内容が詳しく示されている。業務遂行を優先する事で不適切なケアとなっている事を知る事ができた。
- ・業務優先の為にケアの質が損なわれてはいけない。なぜ不適切なケアがうまれるのか考えることができた。
- ・利用者および職員の立場に思いを遣い、分析し、考え、よりよいケアの展開に至るまでのプロセスを明示して下さったことが非常にありがたい気づきをいただいたこと。
- ・エビデンスに基づいた話でわかりやすかった。
- ・1. 振り返り、気づき、共有の大切さ。2. チームや職場の質の影響の理解。3. 職員のストレス反応を個人レベルにとどめない。…今後の取り組みに活かせる。
- ・具体的に取り組む事がわかりやすく話していただけた。
- ・これからどのように対応していけばよいのかわかりやすく説明していただけてよかったと思う。
- ・事例がわかりやすく、似たような場面の経験があり、いろいろな選択肢を考えることができた。
- ・明確でわかりやすかった。
- ・資料、説明がまとまっていて順序だってわかりやすかった。
- ・自分の見返しが出来た。
- ・職場環境を変えることで一人一人のストレスを減らし又利用者がはげ口にならないようにしなければならない。

## 【② まあ満足】

- ・要点を強く言ってもらいたかった。
- ・現状と問題点の把握。
- ・再度、普段のケアの見直しや、他の職員との考え方の共有の大切さを考えさせられた。
- ・不適切なケアをしないためにはチーム作りやリーダー育成が大切だということ。
- ・今後の動き。
- ・良いお話でした。
- ・分かりやすい説明だった。
- ・虐待防止はチームでの取り組みが大切。
- ・現状は、中々理想のようにいかないが、思い当たる節もないわけではないので気にしながら業務したいと思う。
- ・チームケアの質をあげることが必ずしも虐待を防ぐことにはならないと話されていたことを聞いてスタッフとしっかりと話をしていこうと思った。
- ・虐待防止について、満足している。
- ・「もぐらたたき」を例に出され、共感でき、とても分かりやすかった。新人と主任のやりとりの事例から個人の悩みに寄り添うことの大切さに気付けた。

- ・ 分かりやすくお話をして下さっていたが早口で…。
- ・ もう少しテンポが早い方がよかった。
- ・ 虐待防止規定の創設（義務化）身体拘束と一緒に作成したと思うが改めて点検が必要。
- ・ まずはリーダーとして意識をする。誰でも対応が出来るように練習をする。
- ・ よりよいチームづくりのためどうすべきなのか改めて考えさせられ今後の対策なども少し改善点が見つかったから。
- ・ 現在の法整備の状況などとても参考になった。
- ・ 前置き（はじめに）が少し長く感じたがこれからの向けての法改正については大変勉強になった。
- ・ 自分が感じていることと先生がお話されたことがリンクする部分があり理解しやすかった。
- ・ 全体的な課題が見えてきた。
- ・ 身体的拘束等の適正化の推進。
- ・ 個人の失敗ではなく、チーム事業所全体の問題として、取り組んでいきたいと思った。
- ・ わかりやすい。
- ・ 組織、チームとして動いていかないし、いけないこと。一般的知識。
- ・ 自分達の介護、言葉かけ。もう一度見直すきっかけ。
- ・ 分かりやすい内容でした。
- ・ 内容が分かりやすく、聞き取りやすかった。
- ・ 原因や背景を考えることの大切さをあらためて感じることを出来る研修であった。
- ・ 分かりやすい講演であった。
- ・ 聞き取りやすく分かりやすく。必要な事だと理解しやすかった。
- ・ 少し難しい話ではありました。
- ・ 不適切なケアに関して、個人的な問題でなく、施設長をはじめ、スタッフを育てていく環境作りに共感する。

### 【③ どちらとも言えない】

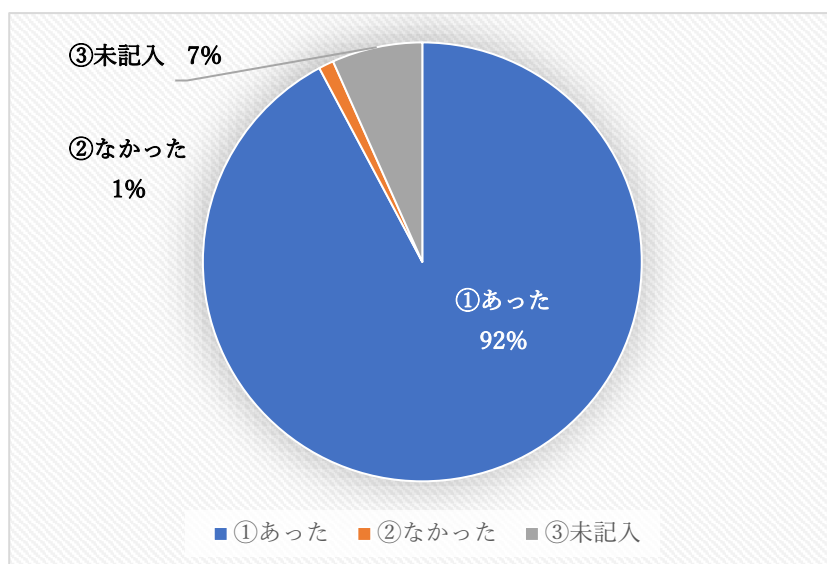
- ・ Zoom 受信環境が悪く、内容があまり聞こえなくて申し訳ございません。

### 【⑥ 未記入】

- ・ 不適切ケア…ストレス反応として捉える。個人の問題ではなく、組織として考えること。意見を言える練習。
- ・ 四六時中考えているわけでもないのに改めて考えさせられる。

#### Q4. 今回の吉川先生の講演を聞かれ、事業所で早速取り組んでいこうと思われることはありましたか？

① あった	86名
② なかった	1名
③ 未記入	6名



※どのようなことに取り組んでいこうと思われたのか、ご記入ください。

##### 【① あった】

- ・もう一度入居者からの視点に立って考えないといけないことを皆で話し合っていこうと思う。
- ・利用者の自己決定を第一優先にする施設。
- ・職場内研修は「練習」の機能を意図する方が良い。
- ・研修内容を部所会等において説明、報告し、情報共有を図りながら、職員各人に自身のふりかえりをしてもらおうと思う。又、「虐待」の捉え方が明確でない（理解されていない）事項については提示をする等して促していきたい。
- ・高齢者虐待防止のセルフチェックシート。
- ・身体拘束をしないケアのチームでの取り組みを改めて考えていこうと思う。
- ・研修、ミーティングで共有。現場での困り事を共有。個人の問題、課題という視点をこえて。
- ・職員、それぞれの虐待の芽防止のセルフチェック。・利用者視点の支援・良くない出来事の報告の歓迎、推奨。
- ・ヒヤリハット（インシデント）について職員全体で話し合い、予防していく。
- ・チームの質を下げないケアに取り組んで行きたい。
- ・アクシデントやインシデントが起こった時、個人を責めるのではなく、全体の問題として話し合いたいと思う。
- ・職員の心理の共有ができればもう少しケアがやりやすいのではないかなと思う。
- ・自事業所の事例ではなく、先生の言われていた仮の検討対象として自身ではなく他者の視点で演習として取り入れてみたい。
- ・「練習」を意識した会議の研修をしていきたい。
- ・カンファレンスや研修会での全員の発言回数を増やしていきたい。
- ・事業所での体制作りに活かしていきたい。
- ・良くない出来事の歓迎…どんどん伝えていきたい。
- ・虐待防止のセルフチェックリスト。虐待防止の規定。
- ・エラーが発生した時、個人の責任には絶対にしなくてチームで話し合い、改善していきたい。
- ・高齢者虐待防止のセルフチェックリストを職場にて実施してみようと思う。
- ・研修に取り入れ、年1回とかではなく、研修とシステム造りを職員の意見や苦勞していることを聞



きながら取り組みたい。

- ・高齢者虐待防止のセルフチェックリスト。個人の責任からチームの問題、組織の責任へ。
- ・不適切なケアを個人の責任としない、ストレス反応としてとらえ、狭い視野の中でただの注意指導で終わらせない。そういう対応になってしまう。仕事の流れの体制、職場環境、チームの質として考える。
- ・身体拘束や虐待の発生要因で知識や介護技術を教える事が大切という事で、職員一人一指導していこうと思う。
- ・教えて頂いた内容を他の職員の方に伝えたいと思う。
- ・チェックシートは使ってみようと思う。
- ・職員間の情報共有。
- ・入居者、ご家族の立場に寄り添いながらの介護に努める（コントロールにならないように）。
- ・スタッフに困っていることはみんなでも共有していこうと伝え、孤立することがないようにしたい。
- ・セルフチェックリストを活用していく。
- ・個人の責任から、チーム、組織の問題として考えてもらえるようにとり入れていく。
- ・虐待の芽は利用しているが、セルフチェックを早速使用してみたいと思った。カンファレンスでわかりやすく説明し、対応していけるようなチームケアに取り組みたい。上手に事例を利用して考えやすくなる材料も出す事で意見が出やすくなる事もわかった。
- ・虐待について、施設に持って帰り職員全員で話し合いを行う。
- ・毎朝、勉強会をしているので、その場で発言できたらと思っている。
- ・事例をミーティングで使いたいと思う。職員にも気付いて欲しい。
- ・スタッフのストレスマネジメント。ケアかコントロールという視点。
- ・インシデントが出た時「ありがとう」と言うようにする。
- ・セルフチェックリスト、状態の共有はチームワークを築く上で大切だから。
- ・同じ方向性を向いて、取り組める。職員間の関係性。
- ・高齢者虐待防止のセルフチェックリストをダウンロードし、ミーティング時などに使いたい。
- ・一つ一つ問題を解決する必要があると思った。
- ・スタッフ同士の仲は良いが、ケアの良かった悪かったを評価はあまりしないので、良かったところは大いに褒め、気を付けたい面はもっとみんなでも共有して悩みたい。
- ・日々のケアの振り返りをじっくりやってみたい。
- ・虐待防止規定の創設（義務化）身体拘束と一緒に作成したと思うが改めて点検が必要。
- ・お互いが気付き、心がけることが大切だと思った。
- ・ヒヤリハットは始末書ではなく今後変えていかなければならないことの気づきになるので、ちょっとしたことでも気づける人になっていく。
- ・職場内研修は「学習」の機能だけでなく「練習」の機能を持たせるようにしていこうと思う。
- ・施設全体で虐待防止に取り組む意識。
- ・良い事も悪い事も施設でおこった事は職員みんなでも共有していこうと思った。
- ・問題を個人としてとらえるのではなくチームとして考え共有する場をしっかりと作っていきたい。
- ・介護一介護への離職理由をなくす取り組みを考えたい。
- ・職員のストレスを減らしイライラをなくせるような時間の使い方、仕事の内容などを見直してみようと思った。セルフチェックリストを活用したい。
- ・職場での人間関係を円滑に進める安全な環境を整える。
- ・漫然とした思いはあるが具体的には一人では取り組めない。
- ・介護スタッフがチームとなって気づきをこれからどうするかをチームで取り組んでいこうと思った。

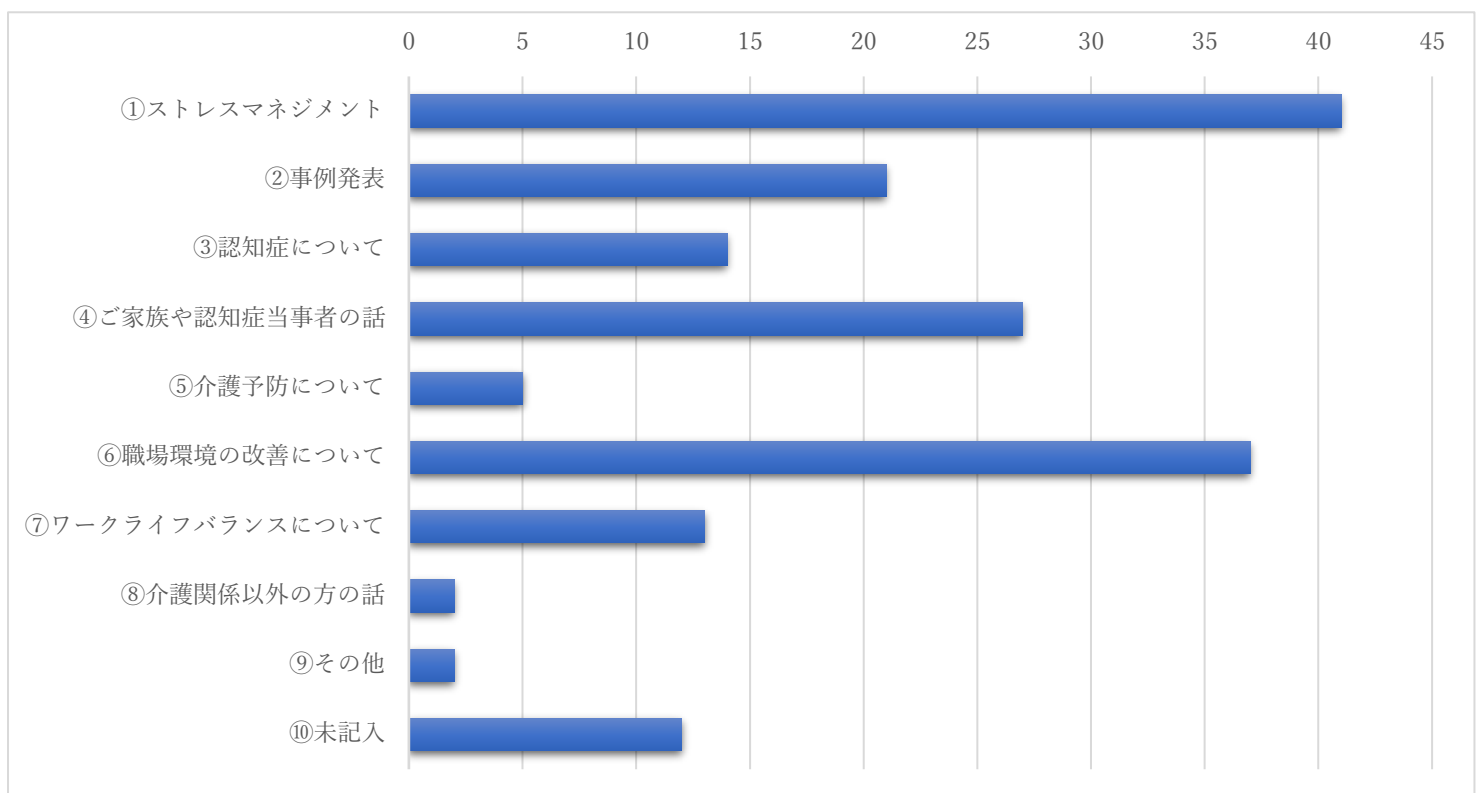
- ・職場の空気を明るくあたたかくすることが大事。困っていることを共有し解決していく。
- ・チーム全体でのケアの質の向上とスタッフのプロ意識。
- ・内部の職員に学んだことを伝えることが大事と思った。
- ・ヒヤリハット事故報告書など、介護中のミスがあるなどした時に、個人的責任を追究するのではなく、部署全体の問題として考えていくような取り組みをしたい。
- ・事例を通して職員会でそれぞれの感じることを意見交換しながら、まずはやっていきたい。
- ・立ち止まって意見を出し合い、考え、それらを活かしていくこと。まずはフリーに意見を出してもらおう雰囲気づくりに取り組みたい。
- ・話し合い、考えの統一。
- ・知識共有。リーダー育成。
- ・ケアの振り返りについて話し合いをしようと思った。
- ・個人として知識を深める本も大切だが、チームとして取り組む事の主要性を認識できた。
- ・虐待防止に向けてマニュアルの作成。研修の実施。
- ・しっかりチーム（事業所）として対応していこうと思った。
- ・高齢者虐待防止のセルフチェックリストの活用をすることで振り返りと気づきを共有することで対応策の検討。職員の精神負担軽減が出来ればと思う。
- ・職員のストレスを軽減し、不適切なケアを事前に防ぐようにしたい。ダメなど禁止する言葉は、使わないようにして根拠に基づき指導を行いたい。
- ・毎月、不適切ケアについて、チームで振り返る際の視点として、①こちら都合でのケアになっている場面②利用者を軽視したり、よく理解できていないための不適切ケア③知識、技術が不足しているために起こる不適切ケアというように振り返り、解決に向けやすい視点を持って話し合いたいと思う。
- ・職場内研修で今回の内容からピックアップしたことをグループワークを通して共有する。
- ・グレーに対するアプローチ。
- ・セルフチェックの実施。日常のケアを皆で振り返り、不適切ケアへの気づきを促す。その際の振り返りや気づきの共有をチーム全員で行う。
- ・事故報告書やヒヤリハットを活用し、ケアの改善を行いたい。
- ・スタッフの意見を吸い上げる機会を設けること。自分の意見で発表してもらおうこと。
- ・時間を作り、学ぶ機会、サポートをしていかなければと感じた。
- ・ケアやコントロールとかのテーマで学んだことをチームで共有していく。
- ・毎朝、勉強会をしているので、その場で発現できたらと思っている。

### 【③ 未記入】

- ・相談を受けた時の返事、アドバイスの方法。
- ・リーダーはどうしても責任感を感じてしまうがひとりで悩まずに事例をして皆で対応を考えていきたいと思った。
- ・共有するためにセルフチェック。虐待の芽、チェックリストなどの活用。
- ・認知症ケアの視点、「困った人」から「困っている人」へケアとは何かを皆でカンファレンスで話し合っていきたい
- ・個人ではなく、全体に目を向け、チームで考えたい。
- ・困っている事、夜間眠りが浅い方の対応について、どのように対応しているか一人ずつ聞いてみたい。毎回同じにはいかないが危険な行動や転倒についての防止策を皆で考え直したいと思う。

Q5.今後、参加してみたいと思う研修内容を2つ選んでください。

① ストレスマネジメント	41名
② 事例発表	21名
③ 認知症について	14名
④ ご家族や認知症当事者の話	27名
⑤ 介護予防について	5名
⑥ 職場環境の改善について	37名
⑦ ワークライフバランスについて	13名
⑧ 介護関係以外の方の話	2名
⑨ その他	2名
⑩ 未記入	12名

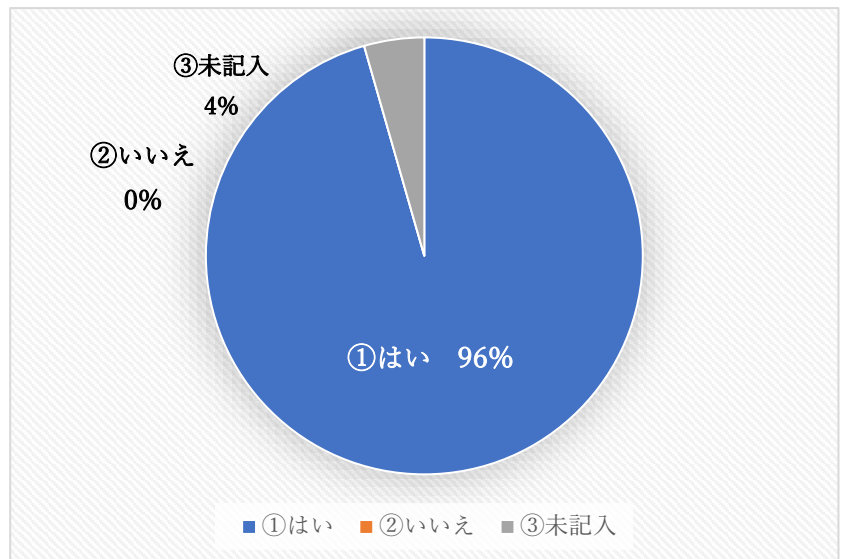


【⑨ その他】

- ・担当者会議について。リハビリについて。主治医との連携について。リーダー育成について。
- ・インシデント、アクシデントについて ヒヤリハットを書く事で責められていると思込んでいるスタッフが多い。
- ・地域とのかかわりかた。
- ・今回のような専門家のご講和。

## Q6.また協会の研修に参加したいと思いますか？

① はい	86名
② いいえ	0名
③ 未記入	4名

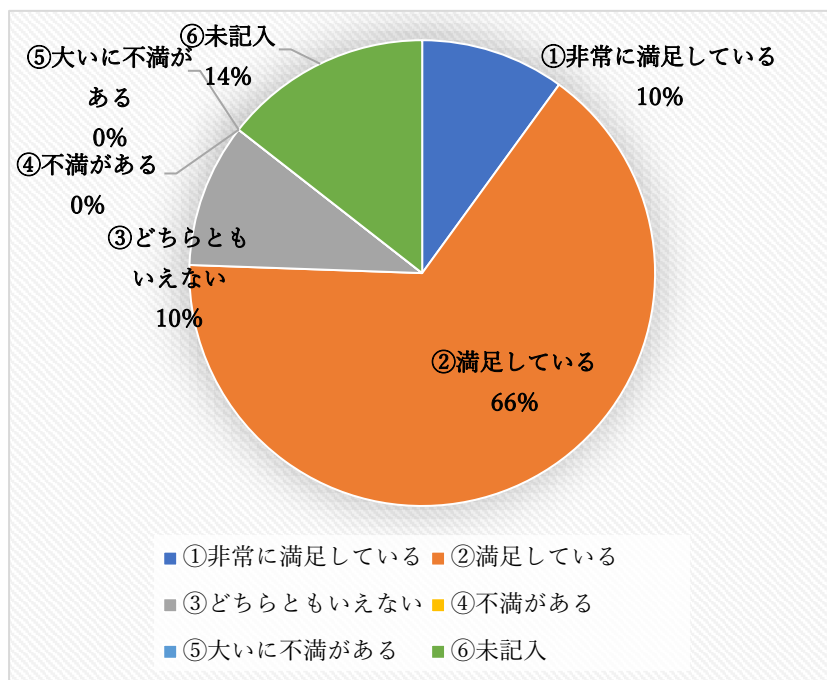


## Q7.今回の研修や当協会についてご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

- ・会の研修は、これまでもテーマ的に興味があるものが多く、職員にすすめたい研修ばかりである。
- ・今年度の予定も総会において説明あったため、計画的に受講できるよう考えたい。
- ・虐待や不適切なケアの要因だけでなく、それを防ぐ為の法的な事まで聞けて勉強になった。
- ・オンラインではなく会場での研修、久々にお顔を見て話せるなどとてもよかった。研修に関わる地域密着型サービス協会の理事さんをはじめ、スタッフの皆様、準備から諸々大変お疲れ様でした。
- ・会場参加のおみやげ、ありがとうございました。
- ・Zoomは苦手なので対面での研修はやはりいいですね。
- ・フリートークできるような機会もあったらいいなあと思います。(ご飯食べたり、お酒飲んだり、コーヒー飲んだりとか)
- ・今日の研修で具体的な改善方法が少しだけできる気がした。
- ・何度か認知症介護実践者研修に申し込むがなかなか受講できず…。やっぱりグループホームなどにお勤めの方が優先なのかな。
- ・実践的な内容でなかった。教科書的で面白くなかった。
- ・貴重な機会をありがとうございました。
- ・内容によっては参加したい。
- ・貴重な機会をいただき、誠にありがとうございます。今後とも講演会の勉強の場、情報提供していただければ非常に有難く存じます。
- ・Zoomでの参加は参加しやすいが音飛びなどで聞き取りにくかった。司会の音がわからなかった。
- ・Web、対面の研修を必要に応じて開催して欲しい。
- ・良い改善につながる勉強をさせていただきありがとうございました。
- ・認知症ケアについて、学んでいく事がとても重要だと思います。地域密着型サービスだからこそ地域の連携によってのケアなども知りたいと思います。これからもZoom参加も出来る様にさせていただいたら、もっと参加しやすくなると思う。

## Q8.当協会の活動内容に満足していますか？

① 非常に満足している	9名
② 満足している	59名
③ どちらともいえない	9名
④ 不満がある	0名
⑤ 大いに不満がある	0名
⑥ 未記入	13名



## Q9.今後の参考のため「Q8」の回答理由をお願いします。

### 【① 非常に満足している】

- ・ 色々な研修が予定されていて、スタッフにとっても勉強になっている。
- ・ 会場だけの研修ではなく、Webでの研修をして頂けるので参加しやすい。
- ・ 色々な研修課題を行ってもらっていたので、職員へ研修をすすめやすい。
- ・ 今回のご講演の案内を賜り貴会を知りました。今後、益々のご発展を祈念しております。
- ・ 定期的に研修を開催して頂ける為。
- ・ 有意義な研修会。

### 【② 満足している】

- ・ 研修参加で多く学べた。
- ・ 研修を含め、現場にそった活動をしていただいている事務局の方の対応も親切でありがたい。
- ・ 色々な先生の話聞ける機会がある。
- ・ 様々な内容の研修等、考えてくださり大変勉強になっている。
- ・ 研修も定期的に開催してもらい、対面だけでなくZoom対応も活用させていただいている。
- ・ 研修などに力を入れてくれているため。
- ・ 今回、初めて参加させていただき、良い話を聴くことができた。
- ・ ハッキリ、活動内容を把握できていない。
- ・ 職場ではなかなか研修に時間を取ることが難しいが研修に参加し学び、スタッフに情報共有ができ、質の向上につなげることができる。
- ・ 身近な問題の研修が多い。
- ・ 興味のある研修が多くて良いと思う。

- ・小さい事業所が多いと思われる。地域密着型サービスのよりどころとなっていると思うから。
- ・研修案内など連絡を密にして下さっているので助かります。
- ・不適切なケアについては施設で常に考え対策をしていかなければいけない課題であり参考になった。
- ・参加しやすい為。
- ・研修はよく参加させて頂いており毎回勉強になっている。
- ・Zoomで研修参加ができるようになり、時間がとりやすくなった。
- ・研修に参加する機会が増えた。
- ・聞いてみたいと思うトピックをその専門の先生に話していただき、楽しく話していただいたことで理解納得できるため。
- ・無料で専門科の先生の講演を聴くことができる。
- ・施設長や管理者にもこの研修を受けて頂けるといいと思う。
- ・有意義な講演会の開演いつもありがとうございます。
- ・満足はしているが、リーダー育成などに携わってもらう為にも、施設長や管理者にまずこの研修を受けて頂けるといいように思う。
- ・不適切ケアが年々増えているのか、意識が変わってきているのかは、わからないが、研修を受け、考えをあらためることが出来れば報告数なども減ってくると思った。
- ・介護職員の育成。
- ・振り返りの機会になる。
- ・定期的な研修をして頂いているので満足している。
- ・今後もこのような研修があれば参加したい。
- ・関心がある内容で勉強になった。
- ・必要なテーマの研修、機会がある。
- ・定期的な研修開催。他施設職員との交流の場が持てる。
- ・近くに居て、近くで支えて頂いている感じ。研修の内容も現場に近く、とても参考になる。
- ・各種の研修の開催はありがたく質の向上につながっている。
- ・深く学ぶことで現場にすぐ持ち帰ることができ、チームとして取り組んでいける。

### 【③ どちらとも言えない】

- ・参加できていなかったため。
- ・事務所の人員状況の関係で参加の機会が減ったのが現実。今後もコロナ禍と同様 Zoom の利用ができれば有難いです。
- ・コロナ禍で活動内容が分かりにくい。
- ・自分が把握できていないことが多いから。

### 【④ 未記入】

- ・よくわからない。

### Q10.当協会を実施してほしい活動があればご記入をお願いします。

- ・他の GH を普段の困っている事等を話し合えるような研修が定期的であればいい。
- ・認知症の方への問題事例についての取り組みを他事業所での解決策などグループワークで話し合いを試みたい。
- ・実践的な内容。現場で困っている事に対する対応について。

- ・中高年者向けの職員啓発研修などの支援があればお願いしたいです。
- ・麻痺があり利用者の基本的な移乗介護の方法（残存機能を使って現状維持をしながら行う移乗方法。）
- ・ストレスマネジメント
- ・今後も勉強の場を提供くださればと存じます。この度は大変お世話になり、誠にありがとうございました。今後とも宜しく願いいたします。
- ・改善事例などを勉強したい。  
コロナがおさまったら、南、中、東予、地区別で研修やグループワークができると良い。
- ・事業所間のリーダー交流の機会。法改正時の研修会（準備すべき書類様式等も含めて理解を深めたい。）
- ・職員の出入りが多く、認知症について理解の無い職員も入ってくる。やはり、認知症とは？認知症の方の心理とは？BPSDとは？などの認知症の勉強を繰り返し行ってほしい。