

令和8年度総会研修会アンケート

開催日 令和8年4月30日(木) 14:00~16:00

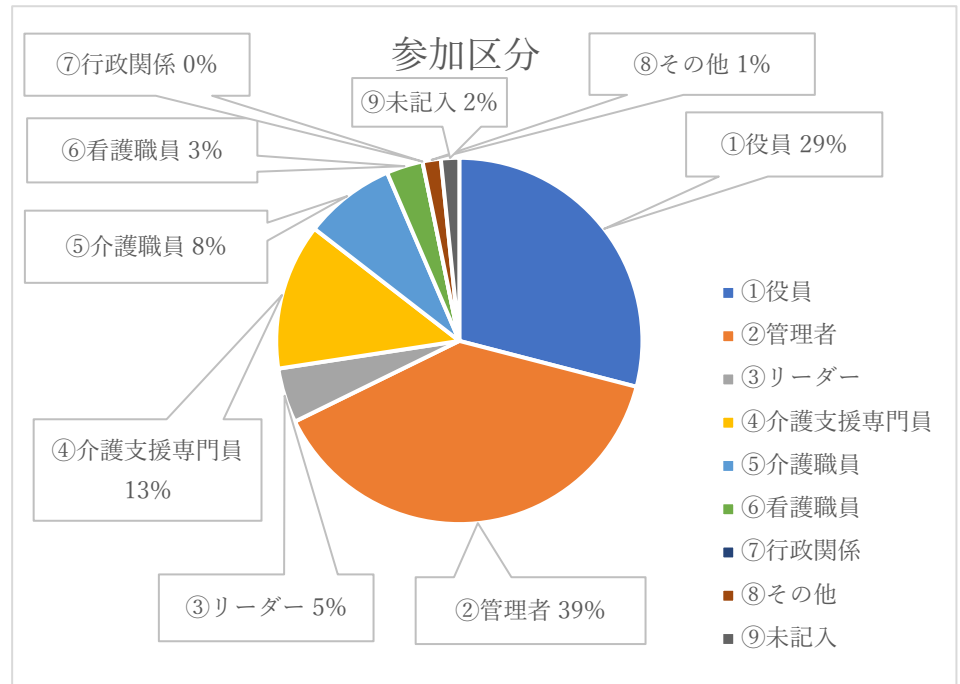
会場 テクノプラザ愛媛 テクノホール

参加者 会場52名(役員含む) Zoom20名

アンケート回収率 56%

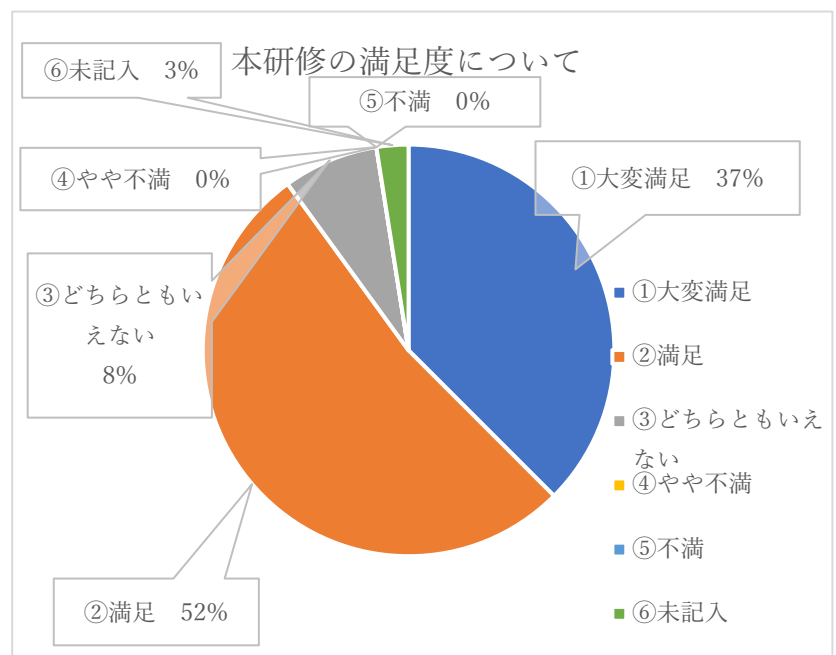
Q1, 参加区分を教えてください。(複数回答あり)

- ① 役員・・・18
- ② 管理者・・・24
- ③ リーダー・・・3
- ④ 介護支援専門員・・・8
- ⑤ 介護職員・・・5
- ⑥ 看護職員・・・2
- ⑦ 行政関係・・・0
- ⑧ その他・・・1
- ⑨ 未記入・・・1



Q2, 本研修の満足度について

- ① 大変満足・・・15
- ② 満足・・・21
- ③ どちらともいえない・・・3
- ④ やや不満・・・0
- ⑤ 不満・・・0
- ⑥ 未記入・・・1



①を選ばれた方

- ・面談の必要性、重要性を理解出来た。
- ・知りたい内容の研修であった。
- ・今後に役立つ。
- ・とても良かったです。
- ・具体例などもあり、解りやすかった。
- ・あまり、面談技術に関する研修を受けた事がなく、とても参考になった。
- ・管理者の業務と労働者を切り離して考えるという発想がありませんでした。

- ・問題点、課題、原因等の原因から分析、こうすればいいよという流れがとても分かりやすい資料、先生のお話も聞きやすかった。
- ・今現在面談を実施していますが、価値観の違う職員、イライラして人に当たったり、自己中心的で周りにも影響が出ている職員に対してどのように面談をすれば良いか悩んでいました。
- ・経営者、管理者が学ぶべき、心理学、対話術が、これほど現実的で実践的な内容で聞かせていただいた事が有難かったです。

その前に法人としての理念や方向性、運営側の規律の重要性もあらためて再認識することができました。

- ・説明も丁寧で理解しやすかった。
- ・分かりやすく具体的に話して頂き参考になった。
- ・面談のポイントやスタッフに対してどう関わっていくか学ぶことが多かった。

②を選ばれた方

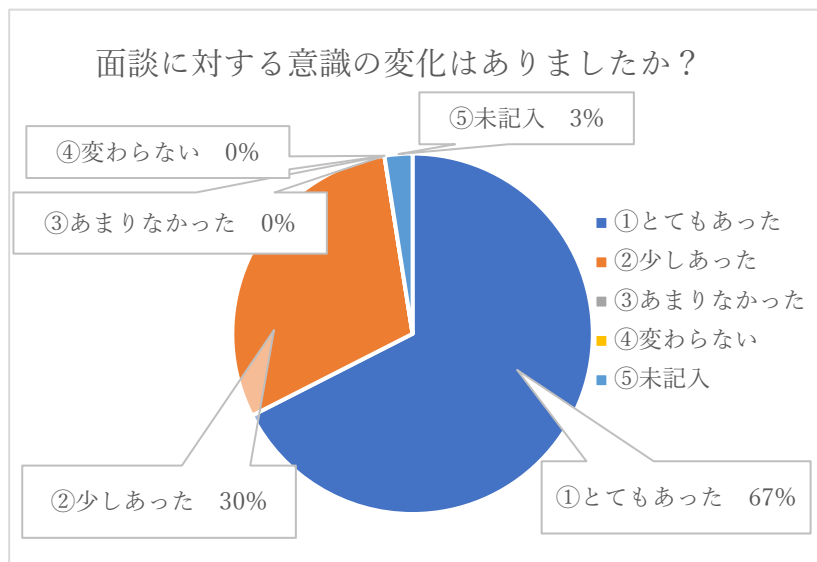
- ・面談する時は傾聴が大切だと分かった。
- ・隼人会、まきば園、面談技術によって、いい人材が残ってよい会社になっている。理想の会社。
- ・職場で、まさにこれから職員と面談をするところだったので、とても参考になりました。
- ・今後、面談をする場面があった場合に活用していきたい。
- ・わかりやすく、聞きやすかったです。
- ・隼会の内容がよく分かり、参考になった為。
- ・前に向いて進めそう。わかりやすかった。
- ・改めて振り返りが出来た。
- ・わかりやすい内容でした。
- ・とても分かりやすく、今までの自分を振り返るきっかけとすることが出来た。
- ・実践できるかは自分次第であるが、解りやすい内容であったと思います。
- ・これからどんな風にスタッフと関わりを持つべきかと思っていたので、とてもいい機会になりました。
- ・急用にて Zoom 研修を受講できませんでした、プレゼン資料を拝読しました。面談の目的が真に離職防止を重視すぎている現状でしたので、大変勉強になりました。
- ・今後に活かせるものだった。
- ・面談の研修が良かった。

③を選ばれた方

- ・田舎で雇用の人を探す事も大変、出来るだけ今働いている人を大事にともしっかり出来ない。
- ・なるほどと思った話もあったが、そうではないのでは？と思えた時もあった。

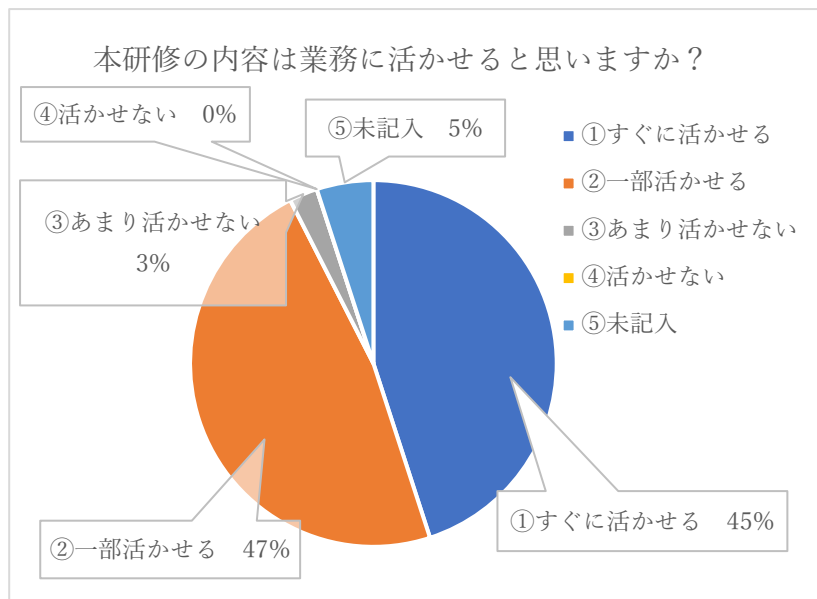
Q3, 面談に対する意識の変化はありましたか？

- ① とてもあった・・・27
- ② 少しあった・・・12
- ③ あまりなかった・・・0
- ④ 変わらない・・・0
- ⑤ 未記入・・・1



Q4, 本研修の内容は業務に活かせると思いますか？

- ① すぐに活かせる・・・18
- ② 一部活かせる・・・19
- ③ あまり活かさない・・・1
- ④ 活かさない・・・0
- ⑤ 未記入・・・2



Q5, 本研修で印象に残った内容を教えてください。

- ・面談で使える 23 個のコツの中での課題分析。
- ・価値観の違う（考え方）人との一緒に業務は難しいと感じています。働きやすい職場にするには…と考えますが、ゆとりもない…。
面談で使えるコツを考えてスタッフと関わられたらと思いました。
- ・300 人いる職員の面談を一人 30 分×300。150 時間を使って力をいれている事。（必要に応じて記録に残す。）すごい！
人手をうめるだけの引き止めは運営のパワーバランスを崩す。（うちの会社の問題）
問題点、課題、必要なこと、コツを分かりやすく表、言語化されていて分かりやすかった。迷惑をかけあいながら働くということを基本にする寛容さという視点はとても大事だと思った。
- ・言語化はストレス対策の第一歩だという事。
- ・雪アナの歌がすごく印象に残りました。また見返してみます。
- ・面談で使える 23 個のコツ。
- ・思い込みで決めつけてしまっていることを気付く。
- ・職員の思いが満たされることが利用者様の幸せにつながる。
- ・良い人材とは法人の価値観と合致する人、で、仕事が出来ても価値観の違う人は、法人の価値観を大切にすることに育てる。
- ・4つのゆとり確保の傾聴。何にゆとりがないのかを聴き出す。
- ・法人の価値観が同じではない人は理想の職員ではない。
悩みに対してのアドバイスは不要。
タメ口も相談には必要なこと。
選択肢（3つ）をあげて自分で選んでもらう。
- ・人は残さないといけないと思い、面談でもあまりはっきりとは言えていなかったように思う。
- ・「働きやすい職場」とは「家族に誇れる職場」であること。
福祉は人に幸せを提供する仕事＝自分自身が幸せであること。
- ・言語化させることに大切さ。

- ・面談の多さ。指導面談もしていること。自法人の価値観に合う人材。必要でない人材の対策。つなぎとめない勇気。
- ・辞められると困るから…という所、大変共感を得ました。
- ・面談の目的、離職防止を重視しすぎる。
辞められるのを恐れて叱れないのは問題である。
スタッフが辞める時に引き止めない。
- ・自分のバイアスを意識する。
- ・アドバイスは不要(否定しない。受け止める。)
傾聴の上で傾向を掴む。
- ・面談で使える 23 個のコツ。
- ・福祉施設で働く人のタイプを福祉の人、ビジネスマンに分ける事は印象に残ったし、活用してみたい。
- ・人によって「響く言葉」は違い、タイプに合わせた言葉かけが必要だということ。「福祉の人」タイプが多いが、その中でも「ビジネスマン」タイプの要素を持つ人が増えてきている。タイプを見極め、このことを留意して言葉かけしていきたいと思う。
- ・価値観の合う人材が集まれば良い、やめてもらうための手順、現実的に人材不足にはなるが良いケアをするためには必要なのではないか自分もと思った。
- ・アドバイスせずに、きちんと傾聴して分析し、法人の方向性に合わせて、自主選択で誘導していく。
シンプルですが、経営者、管理者側がかなり意識して練習しないといけないなと感じました。
これができる人になれば、組織運営はかなりやりやすくなると思いました。
- ・面接の回数や方法など。
- ・自分のバイアスをしっかりわかっておく事。
- ・傾聴と沈黙の時間。
- ・バイアスを取っ払う。
- ・法人にとって価値観の合う人材と合わない人材の認識、再確認が出来た。
- ・良い人材が必ずしも価値観が一致しない場合がある事。
- ・入居者をお客様と呼んでいたところです。
- ・誰でもいいわけじゃない。→わかってはいるが、人手不足でどうしてもいてもらわないという意識はありました。
働く理由の 3 原則 2 個消えるとリスクが高まる。 今までやめた方のことで考えた時に、なるほどとなりました。
- ・×スタッフに辞めてほしくない。
○自法人の価値観に合う人材に辞めてほしくない。このことがスタッフに辞めてほしくないが○になっている現状です。実際に運営のパワーバランスが崩れてきています。
- ・バイアスに関しては、はっと考えさせられることがあり、自分の中にある当たり前が、そうではないことを考えるきっかけとなった。

Q6、今後、現場で実践したいことは？

- ・バイアスチェックをスタッフに行いたい。面談での質問一覧。
- ・課題と悩みを傾聴し、共感できればいいと思いました。共感できない人もいて…。
- ・来月、ちょうど査定面談が控えてあるので、ポイントをおさえて、まずは座り方から少しでも実践していきたい。課題と悩みの違い、アドバイスの違いは目からウロコだった。
- ・5月から評価シートの面談があり、答えの選択肢を提案して行っていきたい。

- ・面談の方法を今後の面接で活用していきたい。
- ・課題から誘導。
- ・傾聴。
- ・面談の前にその人のいい所を書き出すこと。
- ・普通の暮らしの幸せを提供していく。
面接の仕方。言葉にしてもらえよう工夫する。
- ・自法人の価値を伝えていきたい。
- ・自分は面談をする立場ではないが、同じ職員の会話にも使える言葉、話し方があるので、それをしていきたい。
- ・法人と価値観が合うスタッフを探してよりよい職場にしたい。
スタッフの育成をしっかりとやって利用者様に還元できるようにしていきたい。
- ・傾聴の仕方。
- ・傾聴することで、スタッフの分析、傾向を掴みたい。
迷惑をかけあいながら働く。他人からかけられる迷惑に寛容になれる。
- ・相手の気持ちを聞く。
- ・面談をする際、早口になりがちなので注意していきたい。
- ・面談をする機会はあまりないのですが、部下スタッフと接し方を少し変えてみようと思った。
- ・傾向をつかむ。
- ・傾聴の上での面接。
- ・面談時（新人）2タイプに分けて、分析して考えてみたいと思った。
- ・まずは自分のバイアスをとることから始め、相手のバイアスを解いていきたい。「言語化」を自分自身も意識していきたい。
- ・面談の時に内容にそって実践してみようと感じた。
- ・スタッフへの今後の選択肢と自分で選んでもらうこと。
- ・未来に誘導するために有効な面接を実践していきたい。
- ・面談の技術を参考にしたいです。
- ・バイアスを取っ払う、傾聴で土台作り。
- ・否定しない傾聴。
福祉の人に響く言葉かけ。
自責の強い人、次のステップにいけない人、法人の価値観に合わない人への対処の仕方（指導書、始末書）
- ・アドバイスは難しいと思うが、話を聞くことはできるのではないかと思う。
- ・面談する時に今回の研修で学んだことを実践していきたいです。
- ・会社にとって大切にしたい人材は？ 話す機会を持っていたが回数を増やして見極められるようにしたいです。
より働きやすい環境に近づけたいです。
- ・スタッフ個々の人間力の向上。スキルアップ、キャリアアップ、気づきの力、迷惑をかけあいながら働くこと。
- ・法人にとって価値ある人材を選ぶこと。
勤務時間うんぬんよりも、笑顔、挨拶、視野が広いかどうか、挑戦することを恐れないかをポイントにする。

Q7、講師へのご意見、ご感想。

- ・分かりやすい資料でした。ありがとうございました。
- ・とても勉強になった。
- ・本日は遠い所から来て頂きありがとうございました。

- ・自分より若いのにしっかりした面談をされているので、尊敬です。
今日学んだ事を活かし、人材育成が出来るよう努力していきたいです。
- ・事例がたくさんあって、わかりやすかったです。ありがとうございました。若い、かっこいい、根岸さん!!
- ・優しい口調での講演がとても心地良かったです。
- ・貴重なお話を伺えて良かったです。ありがとうございました。
- ・人材を育てたいのですが、この人は残って欲しいと思う人は先に会社を辞めていきます。この人が居なくなればこの職場はもっと良くなるのに…と思う人程、残ったりします。それでも使わなきゃならない職場もあります。
- ・今日は良い話を聞かせていただき、ありがとうございました。
- ・これまでの面談について振り返り、考える事が出来た。
視点を広げ言語化出来るようにしたい。
研修参加出来て良かったです。
- ・分かりやすく教えていただいた。
- ・頭の中ではなんとなくで取り組んでいた事を根岸先生は言語化して、とても分かりやすく聞きやすかったです。
- ・介護の仕事と畑違いの分野からの転職されていることに驚きましたが、時間をかけて一人一人傾聴し、より良い職場作りをされていることが素晴らしいと思いました。応援しています。
- ・また他のところでの研修があればもう一度参加しお話を聞きたいです。
- ・介護業界では、これまでに見かけないタイプのお話と取り組みで、とても勉強になりました。
普段、意識していますが、あらためて講義という形で言語化いただいたことに感謝致します。
- ・わかりやすい講演ありがとうございました。
- ・分かりやすく、聞きやすい速さで頭に入りやすかったです
- ・とても分かりやすく、特に離職防止を重視しすぎでの影響で、「組織全体の低レベル化」をまねく点の説明が理解しやすく、どこの施設にもある課題だと改めて感じています。
- ・貴重なお話をありがとうございました。数合わせの職員ではなく、価値観の合う人材を見極めて育てて行けるよう、今回の研修を生かしていきたいです。ありがとうございました。
- ・面談の研修は初めてだったので、貴重な時間になりました。仕事で途中抜けることになり残念でしたが、資料を参考にさせてもらいながら、実践したいと思います。ありがとうございました。
- ・面談は正直苦手であり、不安な点が多いのですが、23個のコツは大変参考になりました。傾聴はしているが、課題分析や誘導に発展していないので、面談技術を磨きたいと思います。
- ・まわりのスタッフを憂鬱にするスタッフを辞めさせる方法はあるのでしょうか？
福祉タイプの人間が管理職として成長するにはどんなことをすればいいのでしょうか？

Q8、本研修についてのご意見、ご要望。

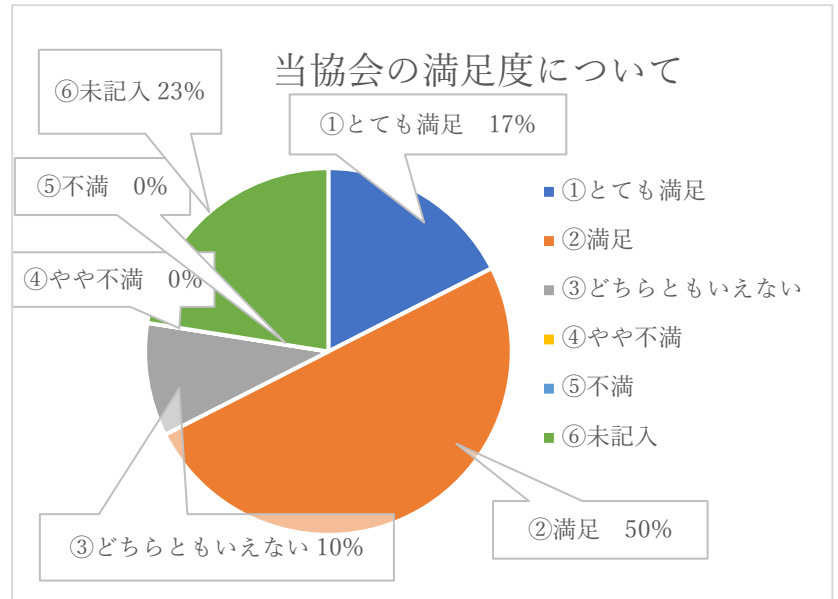
- ・とてもおもしろく、興味深かった。
- ・眠たい時間帯で…。
- ・すぐに実践できそうな内容だった。
- ・特にありません。今後もどんどん参加していきたいと思います。
- ・とても良かった。
- ・とても具体的な根岸先生の研修会は大変勉強になりました。明日からでもすぐ活用できる内容もあって良かったです。
- ・Zoomで、講師の先生の顔が見えるようにしていただいたことはありがたかったのですが、途中、先生が回答

例を示された時は画面を中心に映していただけると嬉しかったです。

- ・色々な職員に対しての対応。生産性向上についての取り組み事例について知りたいです。
- ・参加出来て良かったです。
- ・オンラインでの研修を継続して頂きたい。市外へ行く時間がなく勤務が続けられて良い。
- ・管理者となり、より話し方、聴き方が大事だと思っていたので、とてもいい時間となりました。ありがとうございました。
- ・内容がとても充実していたので、一つひとつをもっと具体的に学べたら良いなと思いました。

Q9、当協会の満足度について

- ① とても満足・・・ 7
- ② 満足・・・ 20
- ③ どちらともいえない・・・ 4
- ④ やや不満・・・ 0
- ⑤ 不満・・・ 0
- ⑥ 未記入・・・ 9



- ・研修の時間帯の工夫がされて研修を受けやすい。
- ・StepUp 研修（南予）が少なく、開催時間も夜しかないので昼間行うようにしてほしい。
- ・理事さんが大変そう。
- ・自分が興味があったり、施設で必要なことなどの研修がある。
- ・色々と研修の機会を設けていただいた。
- ・とても参考になる為。
- ・研修に参加できていないので申し訳ありません。
- ・横のつながりができて良い。
- ・はじめて研修に参加させていただきましたが、とても勉強になりました。ありがとうございました。
- ・面談についての研修は以前もあったが、今日のお話は実践できる内容がたくさんあり共感できた。
- ・受けたい研修がある。
- ・小規模の施設の実態にあった研修内容も考えて欲しいです。
- ・あまり詳しくはわからないけど、研修は良かった。
- ・加算の必要な研修に参加できて良い。
- ・満足できる内容。
- ・これからも参加できるものには参加していきたいと思えます。
- ・研修の開催や会員への情報提供など、自己研鑽や様々な情報の整理に役立っている。
- ・初めての参加でしたが、今までこういった面談に関しての勉強をしたことがなかったので、とても参考になりました。

Q10, 現在、自事業所で課題と感じておられることがあれば聞かせてください。

- ・人員不足。(同意見 14 名)
- ・ムリ ムダ ムラ ベテランさんのわがままやりたい放題 業務改善 新人教育
- ・人材不足の為、ケアが不十分になりがちになる。
書類が多い。
スタッフのパワーバランス。
体力的、精神的にしんどい仕事だが給料が少ない。
- ・現場の職員が派遣職員が多く、更新時期になると次も更新して働いて頂けるのか、勤務表作成の上でも課題となっている。
- ・世代交代ができない。いつまでも人が一緒。
- ・コミュニケーション。
- ・まさに今日のお話の内容と似ている部分がたくさんある。一人の職員の行動や対応で周りの職員、利用者にとっても負のスパイラルになっている。どのように対処対応すれば良いか悩んでいる。
- ・職員の高齢化の問題。
- ・ネガティブ発言が多く、挑戦しようとしめない年配の部下への指導。
- ・身体拘束(つなぎ服)の場合の解除を徐々にしていく検討内容。
- ・業務中に無駄話をする。動かない等がある。
- ・人手不足、法人にとって悪い雰囲気となってしまう職員がいること。

Q11, 当協会で開催してほしい活動や取り組み、ご要望があれば聞かせてください。

- ・AI の活用法。
- ・外国の方が行きやすい研修をしてほしい。
夜は行けないので昼間をお願いします。
- ・職員の間人間的性、社会性、外国人、ちがいがすぎ、やりにくい、意見があわない、道徳。
- ・昨年度 7/3 (木) に開催された「日中 2 人勤務が当たりまえ?!」～人材不足における運営の工夫～が参加できなかった為、もう一度開催してほしい。
- ・自働的な介護の方法。リーダーの在り方とは…等。
- ・管理者クラスの相談会。
- ・外部評価の評価の取り組みなど。
- ・文書様式のテンプレートがあれば助かります。
- ・小さい施設での ICT 導入について。
- ・研修参加をしていきたいので、お願いします。
- ・他事業者さんとの交流。
大規模災害の訓練や方法。
救急救命の対応。
- ・新人職員対象の研修、他施設との情報交換。
- ・講師の先生が、お若いのにとってもハキハキとお話されていて勇気をもらいました。ありがとうございました。

Q12, その他なんでも。

- ・前列はスクリーンが見えにくい。首が痛い。マイクの音声、聞こえにくい。
- ・席が前すぎて見上げてみないといけないと感じました。
- ・短時間の研修でしたが、とても勉強になりました。ありがとうございました。
- ・自法人の価値観に合う人材を見極め、育てる事の難しさをあらためて実感しました。
- ・これからもよろしくお願いします。
- ・いつも貴重な経験ができています。ありがとうございます。
- ・Zoomの準備、メールが届いたかどうかの確認、Zoom参加時の名前の変更方など、参加する人に寄り添った支援をいただき、ありがとうございます。
- ・ありがとうございました。
- ・お疲れ様でした。ありがとうございました。