

1 現場の指導的立場の皆様にお伝えしたいこと		評価
1	マインドスキルをバランスよく持ち合わせることが重要であることを再認識した。人と人をつなぐことが主任・リーダーの役割、事業所全体の生産性向上のため視野を広げ日々取り組む。	5
2	スキルの延長ではなく、主任として今までとは仕事の仕方を変えて組織運営をしていく必要性を感じた。	5
3	「主任・リーダーになったら」の部分で主任の行動のポイントが理解できた。また、「嫌われる勇気」についても、これまでの自分の行動を振り返ることが出来た。	5
4	常にセルフマインドをマネジメントすること、整えることが大切であることが繰り返し講話の中で話されていた。私自身もそのことを意識しながら生活し、指導に当たることが大切であると感じている。	4
5	講義の内容として「あるべき論」としてはよいのかもしれないが、現実法人にあてはめて考えるとこのように考えている指導的立場(係長、課長等)はいるのだろうかと思ってしまう。個人にあるべき論を伝えるだけでなく法人全体であるべき論を統一した方がよいのでは？	3
6	何かを考えるときにスキルや能力から話が進むことが多く、そこに疑問を持っていた。今日マインドや考え方が大事ということを再認識できた	5
7	”主任・リーダーになったら”のところが良かったです。嫌われる勇気をもつことをあえて言ってもらえて良かったです。	5
8	時間の長さがちょうど良いと思った。わかりやすかった。一般職員にも通じるところがあると思う。	5
9	指導的立場に置かれたものとしての心構えを学ぶことが出来て大変良かった。やはりそういった立場になるということとは心構えをしっかりと学び、学んだ事を実行していかなければならないと感じた。	4
10	今の自分の仕事の進め方など再確認でき、これからの主任としての自分の立ち位置を考える良いきっかけとなった。「嫌われることも大事」と話がありましたが、わかってはいてもやはり嫌われたくないという思いが先にでてきてしまいます。そこをこれからは意識していこうと思います。	5
11	自分が何のために働くのか何を大切にしたいのかを考えるきっかけになった。	4
12	この仕事をしていく上での使命について、明確な言葉で確認でき、自身も納得すると共に、職場でもぜひ伝えていきたいと思ったまた”スキルよりマインド”は私も常々感じていることで再確認となった。	5
13	法人までの意識はある程度持っていましたが、国までの意識はありませんでした。大切なことを繰り返し伝える、がシフトで会う機会も少なく実践が難しく感じます。	4

2 個人演習【現場管理者のための自己点検チェックリスト】		評価
1	自己点検チェックリストを行うことで、日々自身が行っていることを振り返り、見直すことができた。行えていなかったことについては、今後、行えるようになるために日々努力していきたい。	5
2	チェックリストで点検してみて、運営に関しての意識が今まであまりなかった事が分かった。もっと意識して取り組みたい。	4
3	事業団全体の数字について、あまり気に掛けていないところがあり、メンバーに赤字、黒字は説明できるが内容の説明ができていなかった。きちんと自身で理解できるようにしたい。	5
4	チェックリストを実施することにより、普段自分では気が付かない点に着目することができ新たな気づきとなった。また、自己の長所と改善すべき点が明確にわかり、今後の改善に生かせる。	4
5	質問内容が「主任級が求められていること」以上もないか？というのもあった。上の意見でも書いているが主任と係長に求められていること(あるべき姿ではなく実態)と合っていない感じがする。	3
6	チェック項目としては主任として必要な内容で普段意識しているつもりだが、できているかは…。結果が楽しみです。	4
7	ぜんぜんできていないわかってないことが多く、反省しました。できてないところを学びたいです。	5
8	一部回答するのが難しかった。自分が取り組んでいるのかよくわからないところがあった。	3
9	リーダーシップを発揮できているか？を自己点検できる良い機会になった。改めて自己点検してみると改善した方が良い部分が見つかった。	4
10	できていること、できていないことを明確にしたことはあまりないので、何ができていないのかを把握することができた。どちらともいえないを含め全て、はい、とできるようにしていきたいです。	4
11	自覚はしていたが、経営的視点に欠けていることが明らかになった	4
12	社会人として組織のマネジメントを行っていくうえで、必要な視点や現在お自身に備わっている点や不足している点を確認することができた。	4
13	自分が考えているマネジメント以外の項目も多くあって、やれていないこと意識せずにやっていたことについて、確認することが出来た。	4

3 講義1【福祉介護職場の組織運営の原則】		評価
1	自身も含め「人材」が「人財」となるように組織ルールを軸として事業所で一体感や方向性を持ちコミュニケーションを多く取れるよう意識していく。	5
2	マネジメントにおけるコミュニケーションの重要性を学んだ。職場のコミュニケーションを活性化させるために、「開放された窓」を広げていくことが大事	5
3	京セラ会長の熱意・考え方にはマイナスがあるとの言葉について共感する部分と自分もマイナス思考になっている時があることを反省した。	5
4	仕事のスキルの前にどんな仕事も人間性、マインドが大切。人材の4つの人ざいの考え方、人材育成も大切だが、そもそも退陣援助に不向きな方もいるが(配置基準の話にもあったが)欠員もしくは欠員になるので居続けてしまう	5
5	講義の内容は納得できるものもあったが、法人の実態とは合っていない。「人材」を「人財」にするのではなく「人在」や「人罪」を作り出す環境や放置する環境がある。対応がむずかしい職員の事例や対応は学べたが、それを行っている指導的立場がいるのか？と思ってしまう	3
6	自職での課題を思い浮かべながら聞いていました。方程式やマトリクス図はわかりやすかったです。	4
7	”4つの人材”は良いたとえでした。”人罪”がどうして生まれるのか、論理的にわかり、すっと落ちました。	5
8	採用は難しいと改めて感じた。(人財～人罪)。(マインドを知ることの難しさ)コミュニケーションの幅を広げる(盲目の窓、隠された窓をなくす)のが重要だとわかった。	4
9	組織運営を行っていく中で、コミュニケーションをきちんととることも重要だが、その中でスタッフをしっかりと育成していかなければならないことが学べた。	4
10	4種の”ジンザイ”について自分がどこにあてはまるのか考えてしまいました。”人財”になれるよう心掛けていきたいと思います。また組織として今働いている事業所がどこにあてはまるのか理想的な組織になれるよう個人の力を発揮できるように、マインドを重視していきたいです。	4
11	講義方法についてもよいところを学びました。大切なことをワンフレーズの言葉にまとめるとメモをして、心に残りやすくなるのですね。参考にさせていただきます。組織運営がきちんとしていないと利用者により処遇はできない	4
12	4種類のジンザイについては人財～人罪までの分け方はとても参考になったが、人在や人罪の部下がいた場合どのようにマインドをあげていったらよいのか悩む。組織風土などを常に意識して風通しのよい職場づくりに努めたい。	5
13	仕事の結果には専門性は一要素にすぎないため、熱意、考え方も影響してくるとのことですが、人材のうち、人在、人罪の該当するような人のマインドをどのようにして変えていくのが難しく感じます。職員のアセスメントは実践していきたいです。	4

4 ゲーム【チーム効率を上げる】		評価
1	チームで取り組むことで1人ひとりの特性を活かしながらゲームに取り組んだことで、目標としていた数を達成することができた。1人ひとりの意見を出し合い取り組むことで効率が上がることを体感することができた。	5
2	ゲームを通してチームで目標を達成するために各々が何をすればいいのかを考えた。それを通して目標達成に向けて行う必要性を学んだ。	5
3	チームワークは良かったと思う。それぞれが他者を理解し特異な部分を活かせるように工夫できた。結果的に目標達成できた事はGoodでした。	5
4	チームで共通の目標を確認しあい、チームの雰囲気づくりを大切にし、それぞれの長所と短所を理解したりオープンにすることで、長所を活かすことができ、個人で行うより成果が出せた。	5
5	課題はかんたんだったがチームで生産性をあげることの難しさが理解できた。分業をした方がチームでやった感は強くなるが、生産性があがったのは個人+最後にあわせるだったのでやり方は考えるべきだと感じた。	4
6	業務でも1+1=3になるように意識する。取り組む。	4
7	シンプルなルール、目標でチームで取り組むことの大事さをゲームでよく学べました。職場でもできるといいですね。	5
8	チームとして効率を上げる方法(やり方の統一、リーダーが1人いるとよい、目標を同じにするなど)が確認できてよかった	4
9	まず、個人ワークから入り、その体験や経験から次のグループワークにつながることで、チームワークとはどうあるべきかをよく理解することができた。	5
10	夢中になって勝負に勝ちたいという思いが強くてしまいました。けれど、チームの効率を上げるためにどうしたらいいのか、個人の力ではなくチームとすれば上がるというのがよくわかりました。	4
11	単純に息抜きになった。アイスブレイク。その中で、チームワークに必要なことが体感できた業務の中の作業場面などでも実際にやってみて職員同士で体感できるとよいと思う	4
12	チームとして成立するために目標を共有することや、お互いのやり方を学ぶこと、またやってみて評価し、修正していくことが重要と感じた。楽しかった。	4
13	グループの人といろいろな意見交換をしたり、お互いの得手、不得手をカバーしながらできて面白かったです。自分が苦手に行っている作業を再確認しました。	4

5 グループ演習【生産性が高い施設にするためには】		評価
1	様々な職場の中で課題となっていることについて、グループで取り組んだ。グループで課題について話し合うことで解決の糸口を見つけ出すことができた。	5
2	生産性が高い施設にするために、グループで意見を出し合って検討した。今後も多くの課題が出てくると思うが、意見を出し合って対応したい。	5
3	他職種、他施設であるが、共通の課題について話し合うことができて有意義だった。また他の職場での課題を聞くと自分の職場は恵まれていると感じた。	5
4	どこの事業所にも共通する課題があり、同じ立場で話し合えるのが良かった。1人で考えていると、いつも同じ案や対策になってしまうが他者の意見が聞けることで新しいアドバイスがもられた。	5
5	普段1人で考えることが多いため、様々な環境で働く職員の課題や意見などが聞けて参考になった。いつまでに終わるのが不明確であったため、きちんと設定してほしかった。	4
6	他事業所の主任ではあるがみんな同じようなことで悩んでいると感じた。とくに、スキルの向上より考え方やマインドをコントロールすることの難しさ。	4
7	課題についてはたくさん出すことができた。他部署と同じような内容がたくさんあり、気持ちが共有できた	5
8	たくさん課題があったが、グループでまとめることができた。ただ、解決策が具体的に出不いものがあった。	4
9	グループ演習では各職場における問題点が多少の違いはあったが、共通点多く、皆がかかえている内容が同じもの、近いものであることが分かった	4
10	KJ法は個人の意見を否定されることもないため、とても有効だと感じています。お互いの意見も知ることができてよかった。	4
11	各職場の主任から、課題、意見を出すことで、共通課題をみつけ、同じたちが出解決策を考えることができた	4
12	他事業所の人々とディスカッションし、同じような課題を抱えていることが共有できた。今後は主任として上に働きかけること、下に伝えていくことを具体的に考えて課題解決を図りたい。	4
13	他の事業所でも似たような問題点があることがわかった。実際に開設に向けて動くには問題意識を共有して動くことのできる職員や上司との協力が不可欠だと感じた	5

6 グループ発表と講評【生産性が高い施設にするためには】		評価
1	どのグループも同じような課題を持っていた。解決するには1人では難しいため、上司や同志の協力がふかけつとなる。1つずつ少しずつ解決できるように取り組んでいきたい。	5
2	他グループのまとめ方、発表の仕方が参考になった他グループでも同じようなことが課題にあがっていた。	5
3	他班の発表人も共通課題が多く、それぞれの課題音抽出はできたので職場に戻り、その後の解決策をどのように実行して得られた成果を伺いたい。	5
4	他グループの発表を聞くことで、職場での課題は主に人間関係と情報共有、ルールに基づいて行うことなど、どの職場でも共有していることを学んだ。採用時のマインドやルールの共有も大切だと感じた。	4
5	課題についてはどのチームもほぼ同じようなものであり、対応策も講義で出たもの等にいきついていたが、実際に進めていくとなるとむずかしいところもある。立場上、自分だけで進められないことも多いため、周り(上司等)の協力が必要	3
6	発表すると意識して模造紙の書き方を工夫した。全員が一言ずつ発言できてよかった。	3
7	3グループ毎のまとめ方があったが共通する課題、改善案が多くあることがわかった	5
8	各グループの発表は非常にわかりやすかったと思う	5
9	各自であげた問題点はまとめたり分けたりしながら発表したが、例えば問題点のある職員に共通して言えることは各職場の主任による指導は限界があり、一定のレベルに達していないものには、門具指示による指導や研修が必要なのでは？という意見も出た。	4
10	どのグループでも同じ課題がでていて、共通の課題であるというのがわかりました。いつも出てくる課題でもあるため、今まで行ってきた策では解決ができていないのだとわかりました。今まで考え検討したこと以上の解決策を見つけ出さなければいけないと感じました。	4
11	他のグループの発表を聞くことで課題の共有をより広げることができた	4
12	他グループの発表でも各事業所の課題も同じようなものが上がっていると感じた。各グループの発表の仕方は参考になった。	4
13	自分で発表することで考えの整理ができた。話が支離滅裂になってしまうことがあるが、今回もやはりそうなってしまった。	4

7 講義2【時間管理と効率的な会議の進め方】		評価
1	日々の業務の中で時間の使い方を考え行っているが、ムリ、ムダ、ムリがないように行うこと再確認しました。引き続き優先順位を第一に取り組んでいく。	5
2	会議にはコストがかかる。コストに見合う成果を出すために5W1Hの様々な工夫が必要。会議を有意義にすることも主任の大事な日ごとの1つ	4
3	効率的な会議について参加している会議が悪い例に当てはまることが多く、コスト意識を持った成果の上がる会議になるように意識を高めていく	5
4	会議の進め方の注意点が大変勉強になりました。よく見かける会議の問題点がいくつも行われていることに気がつき、今後の会議の進め方の改善に役立つ。参加メンバーの考え方も	5
5	「無駄な作業」「情報共有だけの会議」「必要以上の人数での会議」等は全てやめることで業務改善や課題対応等に時間を使えることができると考えている。個人の日ごとの無駄をなくすことはできているが、法人としての考え方が変わらないと会議は難しい。	3
6	今後、会議に参加したい進行する際に活用したい。	4
7	私も会議のための会議は不毛と思っていたため、今月よりミーティングのあり方を改善し始めたところです。やり方について全体に根付くよう、繰り返し伝えようと思います。	5
8	会議をコストと考え、意思決定者は入れないなどの工夫、ルール違反(会議をしていて困る人)のリストは参考になった。	4
9	だらだらしない効率的な会議の進め方は各職場でも大きな問題でありその進め方を学べた点はとても良かったと思う。	4
10	5W1H、PDCAサイクルはどれも頭では理解できていますが、実践できているのか不安になる部分もあります。きちんと意識して有効に会議をすすめ効率よく働けるようにしていきたいです。	4
11	会議の企画の5W1Hを実際に行ってみたい。11月実施会議でまず実践する。また、他の職員開催の会議についても、このことの大切さをうまく伝えられたらと思う。	4
12	自施設の会議の問題点が講義でもあげられており、今後は建設的な会議の運営や必要のない会議を削るなどしなければならぬと感じた	5
13	会議に出席していないが、現在施設で行っている会議であてはまるものが多くあったので、見直しに生かせればと思う。仕事の優先順位について、他の職員に伝えていきたい	4

8 グループ演習から個人課題の設定(5の演習で抽出した課題の掘り下げと個人課題への落とし込み)		評価
1	取り組む必要があると感じた。行動計画は気になってはいたが様々な業務で行えていなかったことなので、1つずつ改善できるように取り組む。次に同じ業務が行う人が困らないようにしていく。	5
2	個人実践課題取り組み計画について話し合った。今日学んだことを現場に取り入れていき、より生産的な職場になるよう、改善していきたい。	4
3		
4	計画を立てることで、目標が明確になり漠然としていた課題解決への道すじとなった。課題はいくつもあり難しいものに取り組むと途中で挫折してしまうので、できるところから取り組んでみます。	4
5		
6		
7	2つまで上げましたが、頭の中で考えていたことが文字にしてみると少しやれそうな気がしました。気づきをありがとうございます。	5
8	今後マインドやモチベーションを上げる(上げさせる)研修があれば受講したい	4
9	効率的な会議の進め方を実践するということは、すなわち効率的な職場運営をすることになると思う。本日の研修をこれからの職場での実践につなげていきたい	3
10	課題はすぐに頭にうかび記入することはできているが、それを解決するためい何ができるのか、実践した成果が得られるのかわからない。今までずっと課題となってきたことなのでこれが解決できれば素晴らしいことだと感じます。	3
11	自分が今何に取り組むべきか、考えることができた。身近なことから	4
12		
13		