

NPO 法人鹿児島県認知症グループホーム連絡協議会  
(平成 28 年 10 月 25 日) 沖永良部会場

平成 28 年度 人材育成研修 リーダー・管理者研修

アンケート 集計表 30 名中 17 名

第 1 部 認知症の基礎知識とコーチング技術の基本 (碓山泰幸氏)

理解できましたか

- |   |              |        |
|---|--------------|--------|
| 1 | よく理解できた      | ( 4 )  |
| 2 | 理解できた        | ( 11 ) |
| 3 | 普通           | ( 3 )  |
| 4 | あまり理解できなかった  | ( )    |
| 5 | まったく理解できなかった | ( )    |

今後役立ちようですか。

- |   |             |        |
|---|-------------|--------|
| 1 | 大変役立つと思う    | ( 4 )  |
| 2 | 役立つと思う      | ( 12 ) |
| 3 | 普通          | ( 1 )  |
| 4 | あまり役立つと思えない | ( )    |
| 5 | 役立つと思えない    | ( )    |

印象に残った内容を教えてください。

- ・リーダーが学び、職員を育て、利用者の笑顔・幸福感を感じられるコーチングスキルが勉強になりました。
- ・質問のスキル (質問の言い換え)
- ・認知症の基本知識で、支援を考える時「本人のしたいこと」・本人がしてほしいこと、そして専門職として「本人に必要だと思える支援を考える。」常に念頭におくのが大切。
- ・コーチングの 3 大スキルをおさえ、チームの質を高め・入居者の幸福を考えて、仕事に関わろうと思います。
- ・講師の方が印象的でした。・コーチングとティ칭ングの違いと大切さ
- ・質を上げるには、まずリーダーの質を上げること、質問等のスキルも上げなければならないこと、勉強になりました。
- ・ティ칭ングとコーチングが、勉強できました。(理解不足を感じた自分が)
- ・介護の方と同じ立場に立って、相手の考えや能力を引き出し、質問の言い換えも学びましたので活かして行こうと思いました。相手が、考えを深めたり、整理できる質問をしていこうと思います。リーダーの質を高める必要性を感じた研修でした。
- ・本人を中心に物事を捉える視点を共有する為には、職員の関わりが重要なので、出来事に対しての職員自身の自立度を読み取る力が必要である又職員の質やレベル向上、職員の言葉使いによって、利用者が安心して、生活出来る、傾聴、共感し、相手の存在を認め、やる気を高めて行く、大切さを学びました。・私は具体的な対応の 7 つのポイントが、印象に残りました。
- ・とても良い勉強をさせて頂きました。ティ칭ング・コーチングをもっと勉強したいと思いました。
- ・人材を育成育成する上で、コーチングが重要である事は理解できました。特に「質問」のしかた一つでネガティブにもポジティブにも変化してしまう為、開かれた質問を意識して使うことが大切あるということです。
- ・業務の中で閉ざされた質問の多い事に気づき、早速、考えるきっかけとなる対話に努めています。
- ・相手に理解してもらえる言葉の使い方・教える側が変われる
- ・「大変だ・大変だー」ではなく ・育成なくして、人は育たない。
- ・声かけの仕方によって、言葉の色の多さに勉強不足を感じる

- ・コーチング技術がマスター出来れば楽しい職場に成る事も感じました。
- ・質問の言い換えの仕方次第で、相手が答えやすくなる方法など、印象に残りました。仕事でぜひ取り入れていきたいです。

## 第2部 理念とOJT（古城順子氏）

理解できましたか

- |   |              |        |
|---|--------------|--------|
| 1 | よく理解できた      | ( 4 )  |
| 2 | 理解できた        | ( 10 ) |
| 3 | 普通           | ( 3 )  |
| 4 | あまり理解できなかった  | ( )    |
| 5 | まったく理解できなかった | ( )    |

今後役立ちようですか

- |   |             |        |
|---|-------------|--------|
| 1 | 大変役立つと思う    | ( 4 )  |
| 2 | 役立つと思う      | ( 10 ) |
| 3 | 普通          | ( 3 )  |
| 4 | あまり役立つと思えない | ( )    |
| 5 | 役立つと思えない    | ( )    |

印象に残った内容を教えてください。

- ・事業所が抱えている課題をBS法で、グループトーク実施して他の事業所も大体同じ課題に直面しており、理念の共有の意義等
- ・相手の自立度に応じた接し方
- ・何をどう伝えるか？何につながるのか？を考えながら、理念を追求していきたい。
- ・扁桃体へ話しかけるように、伝える努力をしていこうと思いました。
- ・育成なくして、人は育たない。
- ・OJTとOFF-JT
- ・現場の仕事で、理念に繋げていく
- ・部下や上司を責めても自分が変わらないと何も始まらないこと、現場と理念をつなぐのは「ことば」であること、職員を育てる＝自分を育てることが印象に残りました。
- ・OJTの意味が解った
- ・現状を嘆いても部下を責めても、自分が変わらないと何も始まらない。
- ・現場の仕事と理念をつなぐ大切さ、目標のない行動は、船頭のいない船のよう
- ・職員を育てる＝自分を育てる。ゴールは、利用者へのよいケア
- ・高すぎる目標は、自分も相手も苦しめる。優しい目標から頑張ろうと思う気持ちになりました。
- ・理念の重要性に気づき、介護現場で伝える必要性和方法を理解し、支援の意味を理念とつなげて伝える。
- ・私の働いているグループホームでは、毎朝・夜の申し送り後、全員で理念を唱和しています。
- ・言葉かけにより、相手の思いを引き出し、寄り添う事で、安心され信頼関係が深まっています。それを感じる学びでした。
- ・すべてが心に残り、グループで楽しく話げできました。早速、実践したいと思います。
- ・承認について・・・マイナスは、いくらでも見つけられる ⇒ プラスを言葉にする。  
リーダーが変わる ⇒ 相手に伝える
- ・私たちの仕事とは、感情を込めて、利用者さんに働きかえる。
- ・理念の添ってのもどかしさ、介護は言葉によって、1人1人の介護の質がある事に気づかされました。
- ・初めての育成指導に潰えの研修で、やはり難しいなと思いました。

### 第3部 キャリアパス制度の実際（有馬慎一氏）

理解できましたか

- |   |              |       |
|---|--------------|-------|
| 1 | よく理解できた      | ( 1 ) |
| 2 | 理解できた        | ( 4 ) |
| 3 | 普通           | ( 6 ) |
| 4 | あまり理解できなかった  | ( 6 ) |
| 5 | まったく理解できなかった | ( )   |

今後役立ちようですか

- |   |             |       |           |
|---|-------------|-------|-----------|
| 1 | 大変役立つと思う    | ( 2 ) |           |
| 2 | 役立つと思う      | ( 3 ) |           |
| 3 | 普通          | ( 9 ) | 未記入 ( 1 ) |
| 4 | あまり役立つと思えない | ( 2 ) |           |
| 5 | 役立つと思えない    | ( )   |           |

印象に残った内容を教えてください。

- ・自分の主張もしっかり出来、一人一人の気遣いを大切に出来る未来を作り出す人材
- ・人材確保が難しい中、大事な制度だとは思いました
- ・人事評価に役立てていこうと思います。
- ・復唱しておく必要性を感じました。
- ・処遇改善加算Ⅰの取得施設が意外に少なかった事
- ・介護職員が、不足している中で、離職原因のトップが、職場の人間関係だとは、意外でした。
- ・介護職人材確保の難しさ
- ・選んで、入職させられない（介護職員不足）私たちの施設だけではないこと
- ・国や県が、示している助成金・補助金を勉強しないといけないと思いました。
- ・国の動きや介護事業所の現状確認、処遇改善加算の実際、キャリアパス等、初めて聞くことが出来、とても良かった。
- ・個人としての頑張りとともに「チームでの成果を出す」こと。
- ・いずれの施設でも介護職員の不足で先々に行けない今日である事が感じられました。
- ・難しすぎてあまりよくわかりませんでした。

その他、意見や感想・要望をお聞かせください。

・離島の為、島外への研修に行くことが、いろいろな面で、大変な折り、今回、中身の濃い研修を開催頂き、心より感謝します。ありがとうございました。

・この様な学びの場を与えて頂き有り難うございます。資料を参考に今回、参加できなかった職員も学んでもらいたいと思います。

※ 日中は、働いている方が多いので、夕方から日にちをかけてこの様な研修は、してほしいと思いました。

・素晴らしい研修会に参加することができ、認知症ケアについて、自分自身の知識を高め、親戚、地域の方達のお手伝いが少しでもでき両に頑張りたいと思いました。本日は本当にありがとうございました。

・キャリアパス制度を作っていくのは、まだまだ少し時間がかかりそうだなあと言う印象を受けました。

・介護の難しさ、人との接し方、分かっているのに、実現できない、もどかしさ、人生の先輩であられる方々の認知症でありながら、私たちの先に行く、行動に追いつけない協であるもどかしさが、今の気持ちだと・・・

#### 勤務年数

|      |       |
|------|-------|
| 25年目 | ( 1 ) |
| 22年目 | ( 1 ) |
| 21年目 | ( 1 ) |
| 20年目 | ( 2 ) |
| 15年目 | ( 1 ) |
| 13年目 | ( 1 ) |
| 10年目 | ( 2 ) |
| 9年目  | ( 2 ) |
| 8年目  | ( 1 ) |
| 7年目  | ( 3 ) |
| 6年目  | ( 1 ) |
| 5年目  | ( 1 ) |

#### 男女別

|    |        |
|----|--------|
| 女性 | ( 12 ) |
| 男性 | ( 5 )  |

#### 職種

|             |        |
|-------------|--------|
| 管理者兼計画作成担当者 | ( 3 )  |
| 介護職         | ( 12 ) |
| 看護師・主任      | ( 1 )  |
| 生活相談員兼支援員   | ( 1 )  |