

## 活動報告書

開催ブロック	下関・萩・長門ブロック	報告者	森田磨砂
--------	-------------	-----	------

## (1) 開催概要

開催日時	令和3年9月7日(火) 13:00~14:50
会場	各事業所、自宅、好きな場所※ZOOM を使用してのオンライン学習会
研修名	効果的な研修実施のための研修会 ～研修効果と一緒に、職員の意欲も向上させる研修会～
講師	国際コーチング連盟認定コーチ (ACC) アイユウの苑 GH 管理者 江藤文彦
目的	「研修をしても効果が上がらない」「どんな内容をすればいいのかわからない」「研修に価値が見いだせない」等の意見から、研修の進め方を知る機会として、実際に介護事業所で成果を出し続けている研修の進め方の研修を行う。
参加者	10名(うち会員10名、非会員0名)

## (2) 報告事項

研修内容(研修の様子)
<p>■効果的な研修実施のための研修会～研修効果と一緒に、職員の意欲も向上させる研修会～</p> <p>学習会の中でZOOMのチャット機能を使用し、「どのような部下と一緒に仕事がしたいか」等の意見交換も行った。</p> 
感想(研修後アンケート)
<p>1.今回のオンラインブロック学習会について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非常に良かった…10名</li> <li>・良かった…0名</li> <li>・普通…0名</li> <li>・あまり良くなかった…0名</li> </ul> <p>2.今回のオンライン学習会のご感想やご意見をお願いします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チャット機能を活用した参加型の学習会で良かった。研修のやり方や内容を見直す良い機会となった。</li> <li>・これからの『研修』のあり方を考えさせられる良い研修会であった。これまででは一方的に進める研修会を実施していたが、今後はグループワークやグラウンドルールなども取り入れ、より効果的な研修会にしたいと思った。また、今後仕事をする上でのモチベーションに繋げていけたらと思う。</li> <li>・ZOOMはまだ慣れない部分もあるが、コロナ収束後もオンライン研修が主流になるのではと感じた。</li> </ul>

この度の研修で「やる気」の問題を多角的な方向で教えていただき、コーチングというものの重要性を改めて教わった。今後の業務マネジメントに活用していきたい。

- ・ユニットミーティングや全体会議について参考になった。「グラウンドルールの受容・・・」自分には出来るのか考えたが、自由に意見を言える環境は大事だと思った。
- ・研修会に参加するだけでなく、内容を把握し、意見を発言できる場を作ることが大事だと感じた。どうしても一方的に講師側が発言してしまいがちなので、グラウンドルールは張り出すというのは、いいアイデアで取り入れたいと思う。資料を読む程度でもよい内容の選別がわかりました。又、短時間で書き出す意味も含めて賢い時間の使い方を行うことで、無駄がなくせるのだと思った。

### 3.その他

#### 【江藤講師への質問】

Q.研修の原則的な流れを1時間で行う事については、進行役講師役もスムーズに慣れていくことが大切かと感じた。江藤さんの施設では、この進行役講師役はそれぞれの担当の職員が行うのでしょうか？担当の職員が行うとしたら、江藤さんは進行のサポートや脱線しそうになったら軌道修正など行いますか？

A. ご質問いただきありがとうございます。

まず、大前提として、研修の目的は「職員の成長」だと考えています。これが上手くいっている事業所さんはそのやり方を押し進めていただくことです。研修に限りませんが、「この方法だったら、間違いない」ということはなく、むしろたくさん正解はあり、「どれを選ぶか」です。そしてうまくいっていない事業所さんに「こんな考え方もある」「こんなやり方もある」と参考にしていただければという思いで回答いたします。

私は自分が所属する事業所の研修は、原則すべて自分で進行役講師役をします。介護の業界に限らず、すべての企業において最も大事なことはそのこの社員の教育・成長だと考えています。その最も大事な社員教育の機会はその責任者が担う重要な役割で、それを他人に任せることは大変危険なことだと考えています。その責任者が責任をもって職員の力を発揮しながら運営できるように、必要な職員教育を行なうことが自然です。

以前（10年以上前ですが）、担当制で研修を行なっていたことがあります。それはそれでよい効果もあったと思いますが、課題も多くありました。“脱線しそうになったら軌道修正”とありますが、担当職員さんは担当職員さんなりに一所懸命に準備してきてくださっています。「準備して学びを深めて、さらに研修を成功させて、今後もっと活躍してほしい」という目的から担当職員を選抜したとして・・・、ケースバイケースでしょうが、「せっかく準備してきてくれたけど、この部分は譲れない方針があって、この部分だけはこうしてほしい。」と軌道修正したら、担当職員さんはどう感じるでしょうか？「だったら自分で準備してもらえませんか？」と目的とは逆効果になることもあるかもしれません。また、軌道修正しなかったとしたら、それは管理職の無責任、役割の放棄ともとれます。これをうまくやろうと思えば、事前の打ち合わせにエネルギーと時間を割くことが必要で、エネルギーも時間も想像以上にたくさん要することだと認識しています。

#### 備考

#### 【意見や要望】

- ・他の施設を見学させてもらいたい。
- ・認知症の事例を事前に提出し、講師や他施設ではどのように対応しているのか勉強会を行いたい。
- ・遠方でもリモートだと気軽に参加できるのでありがたい。休みの職員でも興味があれば、自宅などからでも参加し易いと思った。