

第 2 回（稼働・サービス）についてのご意見・ご感想・ご質問

■・プログラムは大変ですが、同じ目的をもった仲間が集まって勉強することはやる気に繋がります。前回の「ご意見」も網羅されており、皆さんの感想や考えを聞けて、自分の考え方や視点の参考になります。

・印象に残った言葉「経営者 8000℃、本部長 100℃。上が燃えないと下が燃えないし、下に行くほど温度は下がる。」

■・榊原先生が考えをまとめたり、広報資料を作成される際に ChatGPT などの AI を使っていることはありますか？

→ChatGPT は、資料作成、文字起こし→要約、調べ事、健康相談まで、毎日使わない日はないですね。最近は動画制作にも役立てています。

■稼働率の改善と安定運営のために、良い状態の定義を具体的数字であげていくこと。数字で記録、数字で共有、数字で考えて数字で作る行動、数字で達成しようという強い意志をもって行うこと。「あそこなら」と思ってもらえるようにしていく。

■一人だけで学んでも、一人だけではじめてもやり切れないし、成果も上がらない。稼働率を上げるためには、チーム全員が意識し取り組めるよう、まずチーム作りをしっかりと行っていく必要がある。中核職員としての自覚や、ブレずに進めていく力、自分への厳しさを持ち、取り組んでいかなければならないと思った。

■現在地と目的地の明確化により、良い運営状態を皆で改めて確認していく。

広報活動・稼働率アップ・確認や振り返りを一連の流れとして、関わる職員それぞれの意識や動きを改善して行けるように取り組む。

→戦略とは、まずはゴールと現在地を明確にし、どの道を通るか決めること、と最近教わりました。そして、具体的にどうやって進むのが戦術、ということになります。

→ある意味、広報活動は「戦術」レベルのお話です。ゴールと現在地を明確にする、大きく見れば、ミッション・法人全体の目指す姿、というものも必要になってきます。

■ケアマネさんの仕事に役立つこと、ツボを押さえるなど、研修に参加されている方々のご意見や・発想を聞ける場として有難いし、モチベーションの維持にも繋がります。

■稼働率の改善と安定運営のため

現在の目的を明確にするにあたって、出来ている事、出来ていない事を知り、必要な人数の把握や全体の理想像を考える事の必要性。広報を作成し配布するにあたって、上司との相談しやすい関係性や配布する方々との関係づくりの大切さ。

■今回 1 回目のグループワークで話題になった「すきまバイト」の活用が人材確保の一つとなっている事に驚いたと同時に、若干それぞれの地域での特徴性もありましたが、当施設でも活用できたら良いなと思いました。また稼働率を上げるためには広報活動と同じように、職員の人員確保も必要な事であり、やはり他事業所、様々な職種の方のお話を聞いて皆さんそれぞれ広報活動、人員確保両方に苦勞されていると知ることができ、また今後のためにも大変参考にもなりました。

SNS の活用はルールを決める事、またこまめに更新することが大切と知りましたが、次の研修での SNS の内容もまた気になりました。

→スキマバイト、SNS については、スライドをご参照下さい。

■・今回研修を受け現状を知り目標を明確にする必要性を感じました。事業所として広報活動を継続的に行いウリをしっかりと伝えるだけではなく、効果まで伝えられる事が大切であることを学びました。受講されている皆さんの意見を聞く事で自分では気づくことが出来なかった意見が聞けるのはとても参考になっています。

■第 1 回研修後の皆さんのご意見・ご質問を伺った際、自分と同じ意見や悩みがあり安心したと同時に、色々なご意見を拝見させて頂き、とても参考になりました。また、榊原先生の回答の中で心に残るものがありました。「ただ、気付くだけでなく、どう乗り越えるか?・やってみます!ただ、〇〇という点で懸念があるので、〇〇という対処をしたいと考えていますが、よかったですか?・これまで依頼されていた業務の〇〇があって、今、それに取り組んでいます、新しい〇〇の方が優先でしたら、そちらを先にやるかたちでよいですか?」と、自分の意見に対してこの様な回答か返ってきたとすれば、前向きに検討してくれているのだと感じます。これまでは「無理・難しい・忙しい・どうして?」といった事が先に立っていましたが、これからは先程の様に返答が出来る様になりたいと思います。

→ポジティブに構想し、ネガティブに計画し、ポジティブに行動する、と言います。やはり両面が必要ですね。

■・熱量に関して、『本部長 100℃、理事長 8000℃!』がとても印象的でセンスがあり、的を得ていると感じた。部下の冷める温度の大きさが気になったが、この方針はどうかと疑問に感じたことでも、活き活きと熱く語る姿にはだされることもあると思う。暑苦しすぎず、情熱を持ちたい。

・当地域では、介護施設でスキマバイトを活用しているところを私は知らないし、関係のないものと思っていたが、グループワークや先生の話の中で、人材確保の有効な手段であり実際に助かっていると聞いてびっくりした。地域差もあるかもしれないが、運用に関して勉強し上司と話したいと思った。

・広報に回る際に、相談員にとどまらず他職種で望んでいた施設の話があり、適材適所の活動も視野に入れたかった。

・前回のワークシートで質問したことに対して、具体的な対応策を示していただき、ありがたかった。

■質問

・広報に回る中で、ケアマネージャーが不在で事務員さんが対応してくれることがあります。事務員さんに広報するわけではないですが、事務員さんとも良い関係を築けたらケアマネージャーにも良い印象が出てくるのではと思いますが、事務員さんが喜ぶような工夫があれば教えていただきたいです。

→まずは何と言っても気持ちのよい挨拶や表情、丁寧な言葉遣い等でしょうか。そして、応対してくれることへのお礼ですね。

→（変な意味ではなく）仲良くなる、という意味では、仕事以外の話も有効です。趣味の話など共通項があると距離が縮まります。また、同じ地域に住んでいることが多いと思うので子供さんのお話や、飲食店のお話でもいいかもしれません。

→専門的な話は分からないことも多いと思うので、こうしたアプローチもありかな、と思います。様子見て自己開示から、でしょうか（名刺やチラシに多少書いておくのも有効です）

→ケアマネさんに取り次いでくれたり、チラシを丁寧に渡してくれるようになったらいいですね。

■実践

・デイサービス相談員と半日2回、広報に同行し、22件の居宅・包括を回ってみました。特養の新規紹介が3件と、デイサービスは体験利用の話が1件ありました。デイの相談員も二人で回ったこともあってか、活き活きと広報され、帰ってからは「達成感がありました！」と言ってもらえてうれしかったです。最低30件を目標に続けたいです。

・広報という言葉に敏感になっているせいか、あるメルマガのタイトルに、『病院広報アワード2025』という言葉を見つけ、広報活動の参考になると思い、早速検索しました。印象に残ったことは、鳥取の大学病院が大賞を受賞されており、広報誌「カニジル」を発行されているとのことで拝見しました。その中で、病院の周りのカフェやお店に病院職員が取材をして、その広報誌で紹介をしていました。病院にきたついでに、その周辺で楽しんだりおいしい体験ができることを紹介することで、病院に来てもらいやすい工夫をされていて、とても参考になりました。

→いいですね！また、素晴らしい成果です！この報告のようにすぐに成果が出なくても、地道に回っていくと必ず結果が出るものだと考えています。

→広報誌等の組み合わせについては、次ページも参考にして下さい。

■今回の講座は普段の業務に直結する内容で、とても勉強になりました。

・広報活動に使用するパンフレットやチラシを作成するにあたっては、広報担当者や管理者と現場の職員がそれぞれの視点から意見を出し合うことが大切であると感じました。また、一度作成したら終わりではなく、内容を見直し、アップグレードしていくことも必要であることが分かりました。

・広報活動といえばパンフレット等の紙媒体を用いていましたが、SNSを活用していくという点はとても興味深かったです。更新頻度や内容についてなど、検討事項は多いとは思いますが、紙媒体よりも事業所の最新情報をより早く届けることが出来ると思いました。

→SNSと紙媒体と両方やりましょう！（暑中見舞い参照）

■稼働と人材は相手先が違うだけでやることは同じ。わかりやすく見やすいパンフレットやチラシを作り、広報活動をする。グループワークで実際に足を運んで営業に行っている事業所の話が聞けたり、スキマバイトから常勤になられた人材の話まで参考になることが多かった

■・先生のお話の中で、入所相談に来られた方で、すぐには入所できない旨を伝えるも、困っているから来てくれるのであることから、2時間でも3時間でもお話を聞くという点に感銘を受けました。その後、その方は施設のファンになってくれて、自施設に入所するために待機として他施設に入所。そういう話もあるんですね。

・前回にもお話があったが、SNSやHPはとても有効とのこと。わざわざ何度も足を運んで説明に行かなくても、SNSなどのサイトを見てもらえば、24時間365日営業をしていることになる。そして、初回に話を聞いてからの勘違いもない。その点も、もっと自施設でも整えていけたらと思いました。

・パンフレットに関し、ワードで作ったようなやぼったいチラシではなかなか人が集まらない。言われてみれば、それも分かる気がする。やはり洗練されたパンフレットに目がいってしまう。見る側の立場で作る必要があるんですね。

→私の印象では、稼働の方は多少野暮ったくてもある程度いけますが、求人は難しそうです。
→プロかうまい人に一度「Canva」で作ってもらって、自由に編集できるようにするのが効果的なように思います。

■・先週にまさに施設見学があつて対応したのですが、上記の気持ちを持って対応していこうと思いました。自施設を選んでてもらえたということもありますから、ぜひともファンになってもらえるよう、見学の説明トークを磨いていこうと思いました。明日までの、今夜、それを磨きます。明日から使えるように！

→いかがでしたか？是非、こうした実践、実物を送ってもらえると皆さんうれしいと思います！

■他受講者の気づきを発表形式で聞くことはあってもそれを1つずつ文字として掘り下げる時間はあまりないので研修としては贅沢な時間でした。そこからも改めて共感できたり、違う視点を得ることができました。スキマバイトについてはまだまだ取り入れている事業所は少ないと勝手に思っていたが、意外と取り入れている施設が多いことや使い方を聞くことができたのはとても参考になりました。

■具体的な広報活動の数値化（訪問件数や利用に繋がった件数など）など統計をとることを始めていきたいです。個人的にはオープンウィンドウ64を作成し、なりたい自分と目標を明確化したいと意欲だけがあります。忙しさを理由にできない自分にならないように作成から始めたいです。

→オープンウィンドウはアイデア出しにはとても有効だと思います。1人でもやるのもよいですが、複数人でやるのも効果的だと思います。

■稼働の安定こそが事業運営の根幹であり、そこをもっと突き詰めていかなければと思いました。明確な目標設定をしそれをいかに全体に浸透させていくか、自分の役割を改めて見詰め直しました。そして広報活動の重要性を改めて学びました。特に広報の通常業務化、特徴を明確にした広報ということが印象に残りました。グループワークでは営業範囲の拡大、SNS活用やQRコード掲載等に取り組まれている事業者もあり、皆さま頑張っておられる事や事業所での取り組み等有意義なお話が聞け意見交換でき良かったです。

■・SNSの活用が自事業所は中途半端だな、と思いました。自事業所のSNSはアップする人の利用者様や事業所を誇らしく思う気持ちが前面に出ていて、それもいいのですが、今は求人に力を入れるなどテーマを再確認した方がいいと思いました。まずはアップすることはできているので、次のステップに進みたいです。

・ホームページ更新の年間スケジュールを組む、アップする人を管理する、基本的な事の見直しも必要だと思いました。

・三つ折りリーフレットはケアマネさんも持ち歩きしやすく、コンパクトな割にはそれなりの情報量を入れることができいいな、と思いました。

■SNSの担当者と再度アップの仕方を見直します。イベントの裏準備から継続してあげる、とか、その時のテーマを決めるなど、向き合い方を見直します。

・三つ折りリーフレットを作ります。

・グループワークでメンバーの発言をなかなか上手く引き出せなくて、お見合い状態になってしまい、申し訳なかったです。

・改めてできていないことに気づくことができ、毎月少しずつブラッシュアップできるので有難いです。

→リーダーシップについて、スライドをご覧くださいませ

■・いろいろな立場の人のいろいろな意見を知ることができた。

・反転学習の効果があまり感じられなかった。

・研修中の新たなインプットが少なく、物足りなさを感じた。

・感想の紹介のみではなく、事前動画の復習でも良いが、新たにインプットがあると、グループワークがしやすい。

→ご意見ありがとうございます。予想された意見ではありますが、今日の内容（この後の人材確保もあります）を聞いていかがでしたでしょうか？

→正直、知識やインプットはほどほどでよいと考えています（全くないと困りますが・・・）。中核職員養成講座で扱っている分野は実践が大事で、かつ実践しないと身につかず、成果が出ないものばかりなので、この研修期間中に小さなことからでよいので、どんどん実践して頂きたいと考えています。

→そして、質問が大事です。ただ、これは実践しよう、実践した、ということがないとなかなか具体的には出てこないかもしれません。

第3回（人材確保・育成・定着：事前学習動画）についてのご意見・ご感想・ご質問

■まずは人材不足の負のスパイラルがあること、人材確保の重要性を学び、採用活動には色々な方法があることを知りました。今後採用活動に関わる際にはぜひ参考にし、活用したいと思います。

信頼関係とは何か？というところには、安心感がある関係性、お互いのことをよく知り、思いやりのあるコミュニケーションがとれる関係ということが大切であるは、まさにその通りであると共感しました。仕事とは？の部分もこの仕事を行うなかで多職種連携を行う上でとても大切なことであり、新人教育の中でもぜひ話しておきたいと思いました。

人事考課制度については、当法人は今年度より人事考課制度の見直しを行いました。人事考課も信頼関係が基盤で、同時に信頼関係を作っていくものということなど改めて振り返ることができました。

■人手不で同業者、他業種での奪い合い状態になっていることは痛感しています。人材不足の負のスパイラルに正に陥っていると感じました。辞めた理由について職場の人間関係や理念運営のあり方が上位きており、一朝一夕にはいきませんがやり方次第で離職は防いでいけると希望が持てました。そのような中で面談の重要性、評価基準・組織図を確立していくことを学びました。自分としては普段の業務上でのコミュニケーションを図っておりそれで十分と思ってしまい、面談の場面で意見交換やお互いをするということが不十分でした。

人材の確保については適正稼働、適正人員、適正利益を導き出して採用活動計画、数値管理をきちんと行っていってようやく安定したか確保への道が開けていくものと思いました。

→組織図の重要性について、次ページ参照

■育成定着についても事業所内でも管理者リーダークラスの方々は悩みを持っておられると思いますので、先生の動画視聴を進めたいと思います。

→是非、です。中核職員養成講座はこうした広がり期待しています！

■今は面談をする立場ではないが、あまりモチベーションが高くない方（仕事はそつなくこなす）の育成面談は、難しいと感じたことを思い出した。

→2：6：2も考慮して、仕事をきっちりやってくれたらそれはそれでOK、という考え方もあるかと思いました。

■現在評価を皆さんにして頂き、面談の場をもつ事により、職員の思いをお聞きし改善できる所を伝えたり、この場を利用して普段聞かれた事等の説明をしてお互い理解する場となっています。何度か繰り返す事で沢山話して下さり、評価では上がらなくても、普段頑張っておられる事を伝えてあげ、次のステップへ取り組めるようにお話しています。

■高齢者人口がピークとなる 2040 年にかけて 85 歳以上（要介護認定率上昇+給付費高い）の人口が急増・高齢者単独世帯や夫婦のみの世帯が増加・要介護度の中重度者、医療 介護双方のニーズを有する高齢者が大幅に増加し、介護職員の必要数は上昇するも、介護福祉士養成校、過去最少の入学者数・人手不足が現状である。やめた理由として、上位に、「職場の人間関係」や「法人・事業所の理念や運営のあり方」の対する不満が挙げられていた。定例面談を毎月行っているが、改めて面談の必要性に気付く事が出来た。面談を行っている職員にも、面談の必要性を再度伝えたいと思う。

職員アンケート（従業員満足度調査）・「○×」で評価 20 個を行ってみる事も良いと思う。

→スライド「組織の変化に影響を及ぼす要素とは」参照

■当施設でも人材不足に悩んでおり、稼働率とのバランスを上司や現場職員と何度も調整しているところである。また、とれる加算も取らなくてはと気持ちばかりが焦っていたが、動画の中で、まずは今のスタッフの限界値まで稼働率を上げつつ、スタッフ増を同時並行で行い、現行の加算のままで満床まで持っていくという流れを示していただけたので、心の霽が晴れてきたように思う。最近では、理事長による施設運営に係る数字の勉強会や榊原先生のリーダー研修などを施設職員とともに受けている中で、満床を目指そうという機運が高まりつつあると感じている。

人材不足に関しては、「介護業界に先は見えないが、法人単位でみると努力次第でキープはできる」とのことであり、しっかり対策を実施していく法人とそうでない法人の差が開いていくのだろうと感じた。やるべきことをたくさん教えてもらっている中で、いろいろ試したい気持ちが出てきている。

→是非です！実践あるのみ、ですね。

■生産性向上の取り組みの中で私は、ICT 機器導入のイメージは大掛かりな物でしたが、「高性能ドライバーも工夫の一つ」と聞いて目からウロコが落ちました。イメージが先行してしまっていることは他にもありそうなので、視野を広げたり狭めたり、見方を変えたりしながら新しい取り組みを考えていきたいと思いました。

先日、特養、デイ、ケアハウスの相談員3名で広報に回りました。あとグループホームの管理者も一緒に回りたいて言ってもらっていますので、しばらく顔を覚えてもらうまでは一緒に訪問できればと思いますが、大勢で回るメリット、デメリットがあれば教えていただきたいです。

広報に周り、「実は今どうしようか迷っている人がいるんです」とか、「せっかく来てくれたので紹介したい」といったお話をいただけています。訪問件数を増やすことで、今しかないタイミングでマッチングができていることを実感しています。

→いいですね！実践すると次が開けてきます。報告ありがとうございました。

■採用活動と稼働に対する広報活動において、『事業所の特徴やウリが何なのかを考え、発信していく』という点は似ていると感じました。但し、誰に対して情報を発信していくかによって、その内容は少し違ってくると思いますが、いずれにしても自分の事業所について知ることや職員の声を聴くことは大切であると感じました。

■「オーケストラは理想の組織のモデルである」という言葉には納得しました。色々な楽器の演奏者が同じ楽譜を持ち、演奏することで曲は完成します。誰かが違う楽譜で演奏したり、楽譜の指示を守らずに演奏してしまえば曲は完成しません。組織も、全員が同じルールの下で働くことで、サービスの質を担保できると思いました。また、組織としてのルールを明確にしておくこと、周知しておくことが重要であると再認識しました。

■採用活動について具体的に学べた。法人レベルでのお仕事説明会、自事業所の特徴の明確化、継続的な情報発信、ハローワークの活用。特に実習生については、ケアマネ試験に合格した実務研修の実習生を毎年受けて入れている。すでにお勤めの事業所での勤務を考えておられることが多いが、中長期的にみて、何かの時に思い出していただけるよう、好印象が残るように、またケアマネの魅力伝えることで、採用に結び付くようにしたいと思う。法人に興味を持ってくれた人を増やす→リスト化する。求職者からみての「ウリ」、職員の声を手前に使い、求職者の不安にこたえる内容にする。

■面談は上司の必須スキル。指導・育成・評価に必要である。定期的に時間をつくり面談を行っていききたい。また面談スキルを磨く必要がある。

「同じ楽譜を持つ」ことの重要性、一人一人みんな違うことを認識し、違うからこそ共通の基準が大切で、違うからこそ話し合いが必要であることを学び、面談や普段のコミュニケーションを大切にしていきたいと思った。

■＜人材確保・育成・定着第1回＞

・数字を追う、ハローワーク（稼働においてはCM）との関係作り、ブランディングなど稼働率と共通しているところが多いと感じました。現状の業務内容では、介護・医療業界の方たちとしか交流が無いのでハローワークの方との関係作りは慣れるまでは緊張しそうです。

・稼働率向上と同じく、定性・定量！

■＜人材確保・育成・定着第3回＞

・面談回数が半年に1回だったので、それでは間隔が空きすぎるので「毎月」を業務の中に落とし込んでいきたい。

・管理職同士でも人事考課制度について、整備した方がいいのではないかという話がでて会議で議題に出たこともあるのですが、中々話が進まないようです。査定目的が全てではないものの、やはり現場で働く職員からすると「頑張っているのに差がついていない」という気持ちに繋がっているように思います。簡単なことではないですが、変えたいと思う管理者は集まっていると思うのですが…

・人事考課制度の整備が必要ということをどのように説明したら理事長、本部に分かってもらえるでしょうか。

→まず、人事考課についてですが、前提として組織図の整備、基準の整備が必要だと思います。基準—育成—評価なので、順番に準備しつつ理解を求めることができたら、と思います。あとはどの範囲でやるかにもよりますね。法人全体なのか、拠点単位なのか。人事考課制度は既存で温存しつつ、育成・面談を重視した方法で拠点独自にやる方法もありかと思いました。

■・日本の人口減少という問題と、介護という仕事柄人手不足なのは承知しているが、介護養成校でも定員割れが発生し、まさかの外国人からも選ばれなくなっているというショッキングなお話があった。

・そして鳥取県での例があったが、介護職員の必要数が一年おきに 1500 人ずつ不足していくという、ものすごい勢いで不足が加速していることも分かった。

・ハローワークを使い倒すというお話にはっとさせられました。確かにケアマネと同じような立場であり、逆の立場で職探しに行くときはハローワークに行きますから、そこから最新情報が得られると思いました。また、各学校との関係作りも有効だとも学ぶことができ、福祉学校以外の学校では先入観があることも知ることができた。そのため、先生や親御さんから説明していくことも効果的だとも分かりました。

■・退職者リストは面白いと思いました。確かに戻ってくる方もしばしばいることから、3段階評価し声かけしていくことも良いと思いました。

・施設のウリ、強みを3つ考えていく必要がある。そのために職員にもアンケートを行い、そこから分析していくこともいいと思いました。不安に思っていることに対して、施設としてどう対応し、結果どうなったかも追っていくと、真に従業員に優しい職場になると感じました。

■・人を評価するには信頼関係が必要だと分かりました。先生のお話にもあったように、日頃顔を合わせていない人から評価されても何を知っているんだ、という話になるし、より不信感が高くなると思いました。私自身面談と評価はこれからの課題となりますが、今のうちから職員をよく見る癖をつけるようにして、スキル表など確認しておこうと思いました。面談は粗探しではなくて、成長を褒める機会。しっかりと覚えておきたいと思いました。

・また、管理者研修の動画研修を見て、下積みとかかベースを作り、仕込みを行ったうえで、面談に望もうと思いました。

■動画を視聴する中で信頼関係がいかに重要で大切であるかを感じた。自分たちの施設でも基準、マニュアル、ルールはあるが理解している職員も少なく感じる。又、育成指導にバラつきがありように感じた。同じ基準の中で育成、指導を行い、しっかりと評価に繋げ職員との信頼関係を構築して行く必要を感じた。

■利用者はもちろん、職員からも選ばれる事業所になるため、特徴をとらえた情報を発信していく。現在も教育体制が薄く、基盤ができていないのでこの研修で学んだことを活かし計画を立てていきたい。また、職員にも CM で言えばモニタリングにあたる、面談が大切ということ。専門職の中での評価は難しいが、まずは共通項目の評価基準を作り、客観的な目で評価できるようにしていきたい。

-
- ・ 負のスパイラル→正のスパイラルに変えていく。現在は負のスパイラルと知った。
- ・ 自分の法人の正職員、非常勤、常勤換算でどれくらいで割合の職員配置が目標かを明確にする。現在地を知り、目標へすすむ。
 - ・ リーダークラスのいい人が来たら、雇えるくらい1人分余分に採用できるくらいの稼働でいるとよい。
 - ・ ハローワークへの求人の出し方や関係性。各種学校との関係づくり、お仕事相談会→リスト作り、職員紹介制度、広告、特徴を把握する
 - ・ 法人の特徴を上げてもらう⇒信頼性を持ってもらうために、40代女性介護福祉士など具体的にした方がよい。
 - ・ 未経験者大歓迎、新人歓迎の根拠を示せるとよい。新人研修、OJT など。
働く上での姿勢マニュアル、不適切ケア防止マニュアル、10日に1回の面談など。
 - ・ 利用者さんの声ものせたら、どんなところか伝わりやすい。
 - ・ 複数のキャリアコースがあると示しておくとうわりやすい。マネジメント、スペシャリスト。
 - ・ 相手への役割期待のズレが人間関係のストレスになる（最近みた動画にも同じこと話していました！）
 - ・ 求められていることを元に、できること（能力・スキル）を育てていく
 - ・ 組織、チームとは、様々な考えの人の集まり。同じ楽譜を持つ。朝礼はチューニング。
 - ・ ルールを守ってもらう、守らせる。言わなくなるとやらなくていいんだと勘違いする。
 - ・ 成長とは、できなかったことができるようになり、見えなかったことが見えるようになる
- ・ 新人研修での座学4日間を確保できるようにしたいと思った。
- ・ 人材不足の負のスパイラルになっていることがわかった。採用されている人が来てやったという思いでいることが多い。求められる役割を知らないため、上司への不平不満につながっていて、コミュニケーションのズレがおきていることに気付けた。
 - ・ 採用のときのNGライン、育成できるラインを決めていないので、採用してからミスマッチになりやすいのではないかと感じた。
 - ・ 人手不足で人員補充をする際もNGラインを決めないと、採用してもすぐにやめたり、育成できなかったりするので、見極めが大切だと思った。
- ・ 「人事考課制度は信頼関係が基盤。同時に信頼関係を作っていくものでもある。信頼関係がスタートでもあると同時にゴールでもある」これを理解して人事考課を活用できたら、心温かい組織ができると思いました。「こうなって欲しい」を提示するのが人事考課だと思っていました、考えが浅かったとわかりました。
- ・ 「あらゆる対人関係のストレスを役割期待のずれと考える」はとても納得しました。役割期待のズレはお互いが相手をよく知らないと起こるので、まずは自己理解し、そして相手に知ってもらうように努めることも大事だと思いました。
-

■現場重視で利用者に寄り添ったケアができているのは法人としての強みでもあり、働く職員の想いも叶えられ、とても大切なことであるが、それゆえ現場優先になってしまい、育成がまだまだ未熟であるのが現状である。

■・自分の立場で人事考課を作ることはできないし、評価もできなければ処遇を変えてあげることができない。うちの職員は一人一人が協力して頑張っているので人間関係も含め働きやすい職場なのだと思う。そこに良さを感じて働き続けてくれていると思うが、正直心苦しい。そこまで自分が責任を感じなくてもいいと言われそうだが、そんななかで自分は何ができるのか、これが永遠の課題です。

→人の評価は人事考課だけではないと思いますし、人事考課をすれば全てうまくいくものでもないものと思います。個人的には面談を重ねていくことが、様々な課題の解決につながると考えています。

■面談についての話があり、正直耳が痛い内容でした。忙しさにかまけて職員の話を目録形式で聞くことができていないと思いました。役割的に自分が職員に面談をする時はトラブルが発生した時や人事異動の時が多いので職員を呼ぶと「何か悪いことしましたか？」や「異動ですか？」と構えてしまうことが多いです。定期面談は他の役職者が行っていますが、面談内容が上層部で共有できているか微妙な点があることを気づかされました。

■他の皆さんが部下に対してどれだけ面談を行っているかを知りたいです。

■その他