

(株) 内田洋行主催 UCHIDA ビジネス IT オンラインセミナーNo2 (2020.9.16 配信)

〈第2回〉介護施設における人材育成のポイントは？に寄せられた受講者のコメント

1	何度か先生の講義を受けさせていただいておりますが、そのたびに気づきや自分を振り返る貴重な機会となっております。毎日のブログのダジャレも楽しませて頂いております。
2	今回始めてオンラインでの講義を受け、大変参考になりました。 介護業界において、人材確保が重要で、現在いる職員をどのようにして離職させないかを常に考え、いつでも相談できる環境づくりが大切で、報連相、特に相談で常に聴く姿勢を持つことが重要であることを改めて感じました。私も、自ら考えて行動できる「考動」ことをスタッフに意識してもらうよう、コーチングをしながら声をかけています。 今回の講義をいかし、OJTのやり方を再度見直し、次回の講義も楽しみにしております。本当にありがとうございました。
3	実際の現場内容に即した内容でとても分かりやすかったです。成長に合わせて講師業や、専門雑誌への寄稿などキャリアアップに活用することは有効的だと再確認できました。有り難うございました。
4	「キツイ仕事」「60歳の自分の仕事姿を想像できない」と中年の退職がありました。
5	いつも分かりやすい説明でさすがです。掲示板も活用させていただいております。次回も楽しみにしています。
6	分かりやすい説明ありがとうございました。
7	当会の研修に講師としてお越しいただいたことがあります。 ブログも読ませていただいております。久しぶりにお話を伺うことができました。有難うございました。
8	大変勉強になります。次回も楽しみにしています。よろしく申し上げます。
9	素晴らしい講義をありがとうございました。特養の現場でユニットリーダーをしています。理想を抱いて介護の世界に入り、キャリア20年以上の職員のケアを見て心折れそうになったとき、菊池先生の割れ窓理論に触れ、勇気をもらい今に至ります。なかなか実際の講義には参加できないため、今後もオンラインで菊池先生の講義に触れる機会を設けて頂ければ、とても嬉しく思います。
10	管理者、役職者のそれぞれの役割が明確になりました。このセミナーを参考に再度、業務分掌を見直し、働きやすい職場作りをしていきます。
11	菊池先生ありがとうございました。人材育成ということに対して「管理職」としてやるべきことを改めて認識し身が引き締まりました。人任せではなく、自分自身が意識をもってやっていかないといけませんね。今後も先生の講演、チェックし続けていきます！よろしく申し上げます。

12	職務専念義務等の説明について、契約時に当たり前のようにしていくことがまずは必要だと感じました。ありがとうございました。
13	人材の採用と教育は改め重要だと認識しました。
14	分かりやすい説明でした。もっと話が聞きたかったです。自分自身、確固たる信念を持って頑張っていきたいと思いました。自分の成長、また、部下の成長を促せるよう業務に励みたいと思います。有難う御座いました。
15	福祉介護業界のレベルアップのために、これからも頑張ってください。
16	本日は、貴重な講演ありがとうございました。
17	いつもありがとうございます。
18	いつも通りよかった。次も楽しみにしています。
19	様々な研修に参加する度に多方面からの視点の必要性を感じます。根拠ある指導、OJTを普段から実施できるように邁進していきたいです。貴重な講義有難う御座いました。
20	とても勉強になりました。何か新しい取り組みをしようとする、権利を主張してくる風土ですが、権利の前に義務がある事、そして就業規則と法人の基本理念をしっかりと伝えて行こうと思いました。
21	柔軟な発想から可能性が広がると思えた講習でした。ありがとうございました。
22	いつも、参考になります。
23	職員指導も労務管理。その通りだと思いました。 その場の判断で、その人任せになっている現状を恥ずかしく思いました。 今後は意図的、計画的、継続的に組み立てて実施をしていきます。
24	掲示板をいつも拝見させて頂き勉強しています。
25	改善への意欲が湧くご講義をありがとうございます。来月も楽しみです。
26	法人、事業所の意図(理念)を伝える大切さ、本当に日々痛感していますが、これらを末端まで浸透させるための方法論に苦慮しています。どのような伝え方、仕組みが必要なのでしょう？
27	楽しく勉強させていただきました。高卒の新人と介護福祉士養成校の新人、人材育成の難しさが改めて確認できました。本日の講義がよいきっかけになりました。
28	とても分かりやすい言葉を選んで下さり、あっという間の45分でした。中でも理念をもとに介護を行うことの重要性（思いを共有しベクトルを合わせることができる）や、足元の問題解決（報連相）を疎かにしないこと（相談の機会は貴重）、将来を見据えた人材育成を行うことの大切さ（講師になれるような職員が法人の財産になる職員をたくさん育成してくれる）を学ぶことができました。次回も学ぶことができることを楽しみにしております。ありがとうございました。
29	ありがとうございました。次回も楽しみにしています。

30	大変分かりやすく、初心を思い出した気がいたしました。自らを振り返り、修正する良い機会をいただきました、ありがとうございました。
31	職員がどうこう言う前に、管理者がリーダーシップを発揮して姿勢をみせないといけない。管理者も日々成長しないとけないと思いました。
32	いつも勉強させていただいております。本日も、わかりやすい講義を有難うございました。地道にコツコツと仕事を頑張っている人が、正当に評価されるような職場にしていきたいと感じました。
33	いつも、勉強させていただいています。今後もよろしく、お願いいたします。
34	人材育成を行う中で、方針が毎回変化し、上司は育成が出来ていないのは、現場の職員が悪いからとしか言われません。どのようにすれば上司を変える事ができますでしょうか。 離職率も高く、ひと昔前の教育体制を変えてたいのです…
35	とても分かりやすい講演でした。自分自身がもう少し日々の業務で努力しなければならぬと感じました。
36	本日はありがとうございました。いつも理論だけでなく、いかに実践すべきかを実例を交えてご講義いただけるので、これから自分が何をしていくべきかを具体的にイメージでき、非常に有意義なウェブ講義でした。 今後はこのようなスタイルでの講演活動が増えることと思いますが、近い将来、以前のように皆で先生を囲んで集い、本音で語り合える日が戻ることを願っております。
37	自分たちの新人指導を的確に指導されたように思います。ありがとうございました。
38	あらためて職場での人材育成、OJTの必要性和大切さを痛感致しました。 また管理職の役割についても再認識出来ました。得られたヒントから、一歩ずつですが着実に積み上げていきたいと思えます。次回のセミナーもよろしくお願ひ申し上げます。
39	いつもブログを拝見させていただき、再考させられる良い機会を頂いております。ありがとうございます。
40	新人職員が現場に入る前の座学に対しては、非常に理解できますし、そうあるべきと思っています。しかしながら人がいない状況で、座学の講師に人がとられることで、現場が回らないところもあるかとおもいます。なにか良い方法などあればアドバイスお願いします。
41	ありがとうございます。勉強になりました
42	本日もありがとうございました。スタッフのレベル指標の考え方がとても参考になりました。今後のスタッフ育成に活かしていきます。

## web セミナーで取り上げてほしいテーマ等について

1	リーダー管理職の育成
2	新人獲得について
3	看取りについてお願いしたいです。
4	人材育成について
5	ご利用者様に対する接遇について聞いてみたいです。
6	リスクマネジメント
7	OJTに入る前の研修内容について必須の項目について
8	菊地先生の講義を、今後も定期的に行って欲しいです。
9	コロナ助成金（かかりまし経費の範囲）
10	介護報酬改定の動向について
11	リーダーとしてコミュニケーションスキルがアップできるような具体的手法
12	人材育成について、もう少し菊地さんの話を聞いてみたいです。
13	人生会議（Advance care planning）について知りたい
14	人材確保。人口減少、高齢化の中で介護福祉士確保ができない。
15	報酬を増やすには。
16	引き続いての人材育成
17	看取り介護とは？ 介護職員のサービスマナーについて
18	階層別の研修内容
19	業務効率化・ペーパーレス化
20	職場環境ハラスメントについて
21	職員に目標を持ってもらうきっかけの事例など
22	人材育成、接遇マナーについて勉強したいです。
23	記録システムとケアプランの連動 人工知能によるケアプラン作成
24	人材育成 接遇
25	障がい福祉サービス
26	介護報酬改定に向けて最新情報や今後の見通し、将来予測について
27	リーダー向けの本日のような人材育成の講義は複数回実施していただきたい。ぜひ3回目も受講したいと思いました。
28	介護報酬改定に関する情報
29	菊地雅洋先生のお話をたくさん伺いたいです。看取りなど。

<b>30</b>	社会福祉法人に必要な改革
<b>31</b>	人材育成をする中での意識改革
<b>32</b>	今後の介護保険制度改正について 主任ケアマネに求められること、主任ケアマネが求めるべきこと
<b>33</b>	キャリアパスシステムの再構築