

## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
コロナにより全体研修の場を設けられない	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
普段の業務から離れ、再認識・意識することができているため	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修を受講可能な人が限られている。(ダブルワーク等の勤務状況によって)	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
漫然と行っている業務に課題意識がもてるようになってきている。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
各々職員、受講された研修の知識を生かし職務を全うされていると思われる。あとは個人の意識がどこまで高められて仕事に反映できているかは、各々の意識の問題でわからない点があるため"ある程度"とさせていただきます。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
精神分野の研修は少ないため	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
コロナ感染対策もありオンラインでの研修開催が多くあります。大変、ありがたいと感じております。オンライン研修なので細かなニュアンスが理解できにくい時があると報告がありましたが、知識や情報の取得ができております。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
実際の業務に生かしているかは不明です。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
現在サポーターズカレッジといった動画研修に登録しており、基本的な研修内容はその動画研修で行っている。社会福祉人材センターさんで受講した研修は講義時間が長すぎて、フィードバックしにくいという意見がある。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
コロナもありあまり参加できていない	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
受講した内容を基に現状の支援の見直しが出来ている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
研修の申込数が以前より上がっており、良好な変化が出ているからこそだと思います。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
人員配置にゆとりがなく、研修時間を確保するのに苦慮している。	
施設内での勉強会に、研修で学んだことを取り上げ、勉強会の質を高めるのに役立っています	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
福祉系の研修は多岐にわたり、学んだ内容に関して、実践に取り入れようとする動きが見て取れる為。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
初任者研修受講し、キャリアシート作成により目標が明確になっていたから。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
研修当事者はもちろんですが、他の職員も研修報告の回覧や、職員会議等で報告していただくため、学ばせていただいている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)

## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
間接部門に在籍しているため分からない。	特にどれかというわけではない
受講後は気持ちも上がっているが、時が過ぎると忘れてしまう。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
勉強してきた内容を他の職員に話したりして、多少は情報共有できてる様子がある。もある	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修内容を職員に周知している。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
研修内容を意見交換し、現場で活かす取り組みが見られる。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
本人から業務に戻ってからの感想や同僚の意見で研修後から、何かが変わったとの声は聴かれていない	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
財務や労務管理に関する研修を受け、改善を行っている	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
現場で実際に活用するまで結びつかない。研修は研修で終わる	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
心の持ちようや解決方法、新しい視点など、研修で得た内容をフィードバックしてもらっている	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
定着しているかどうかは疑問	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
研修内容について日常での具体的な支援について学ぶことができるので、すぐ実践することができている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修で得たものを共有する場が設定できない	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)

## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
研修参加直後は行動や考えに変化が出ているが長続きすることが難しい	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
今までなかなか受講出来なかった。受講者が積極的。意欲が見受けられる。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
指導側に立つことで、研修生に対しての見本となる態度や自分自身の業務の振り返りが出来るため	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
日々の業務に追われて変化が明確に実感できていない為	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修後、今後の介護の仕事でどのように活かしていくか報告会や内部研修を実施している。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修受講者の意識の変化はあるが、長続きしていないように感じる。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
現場の雰囲気の変化	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
現在研修に参加できていない。	特にあてはまらない
変化がある人と変わらない人という	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
「研修でこうだったからこうしてみよう」というような会話が聞かれるようになった。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
認知症利用者が増加する中、認知症研修を受けたことで、対応が落ち着いている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
最新の情報が身につくため	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
実践に生かすための具体的な取り組みまで落とし込めていない	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修後は一時的にプラス方向になるが時間とともに薄れていく感じがする。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
研修報告として会議で発表をしてもらうことで自信につながっていると感じるし、業務に生かそうとする姿勢が見られる。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
主体的な行動に繋がっている。時間が経つと忘れてしまうので、そこは課題。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
研修で専門的な知識を学ぶことは受講者にとって貴重な機会になっています。良い刺激になっていると思います。研修後受講者には復命書の報告があり、振り返りの学習になっています。また職員ミーティングや職員会議の際などに、学んだことを教える側として他の職員に説明をいただいています。その為、受講者本人にとっても、他の職員にとっても意識を高める上で良い機会になっていると思いますし、事業所のサービスの質向上に繋がっているように思います。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
研修参加者は施設内研修の講師を担っている為、受講効果は感じている	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)

## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
業務に対して、意識の向上と自主性の向上が見られる。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
知識としては身につけているのだとは感じる	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
「感染症研修や研修前後への動機付けて受講を効果を高めよう」等の研修では学ぶことが多かったです。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
継続した研修の流れになっていないので、PDCAがまわせていない状況になっているので。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修は受講者にとって、知識を蓄積すると同時に、良い刺激になっていると感じます。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
持続性に難あり	人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等), 特にあてはまらない
復命書では良い事がかかかれているが、継続できていないように思える。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
明確な行動の変化が見られない為	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修後しばらくは効果があるが、時間が経つと戻ってしまう。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修受講や勉強すると、より良い意見を聴こうとし、伝えようとするため	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
研修に参加された事で、前向きになれたと思います。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
知識が追加され、支援に役立っている。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
この2年ほどは研修に参加していないので	特にあてはまらない
行動が大きく変わったわけではないが、意識が変わりモチベーションを上げて業務出来ている	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
すぐに顕れるものではない	特にあてはまらない
職員によるが、成果が出る職員と受けただけになってしまう職員とわかれる。	特にあてはまらない
利用者自体の個性があるため一概にこういう場面はこの対応といった決まったものではないため。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)

## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
口腔衛生など研修により病状悪化の予防が出来明らかに誤嚥性肺炎を患う方が減少したと感じました。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
受講した職員について、意欲を持って業務を行う姿が見られている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
参加した後に研修の報告をし、設内研修として活用している。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等), コロナ感染症予防
業務に余裕がない・意識の低下	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
コロナの影響で、研修参加の機会が減ってしまった。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修に参加する機会が多くない為	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
多くの研修へ参加しているが、内容を活かし切れていないと感じる。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
モンテッソーリ教育を受講後こどもへの声かけに変化がおきている。自主性を尊重する姿勢が見える	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	特にあてはまらない
仕事に活かそうとする気力がない	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
自施設での研修につなげることができ、他の職員に周知している。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
責任感のある人は、そこに近づこうという努力が見られる	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
研修での学びを職員と情報共有し現場で実践している	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等), 人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)



## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 でお答えいただいた内容について、その理由について、ご記入ください。	Q4-3 Q4-1 でお答えいただいた内容について、どのような分野の研修と関連がありますか。その分野をお選びください。(複数選択可)
	特にあてはまらない
研修で習得した知識を生かし、意欲的に業務に取り組んでいる。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
人員に余裕がなく研修会に参加できていない	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
研修で得た知見を基に、職員間で意見交換や情報共有を行い、支援の向上に取り組んでいます。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
受講の機会が少ない	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修終了後は意識して業務に取り組むとともに、他の職員へ伝達することで事業所全体で共有できるようになっている。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
興味関心や求めていた内容と一致した研修であったかが大きいと思います。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)
今年度は受けれる機会がなかったため	特にあてはまらない
研修に参加できなかった	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
児童養護施設に特化した研修ではなかったため。	専門技術力を高める分野(障害や疾患の理解、介護技術等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)
研修報告を情報共有することにより、職員の支援に活かすことができます。	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)
	組織力を高める分野(組織性・チームワーク向上・人材育成・キャリアデザイン・人事・労務等)、人間力を高める分野(コミュニケーション・メンタルヘルス・アンガーマネジメント等)

## ②組織として課題に感じていることや困りごと

Q5-2 Q5-1 でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題や困りごとをお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら職員を派遣したいと思いませんか(研修テーマや希望講師等)
OJTの技術力	OJTの基礎的理解ではなく、実践(指導職員が業務におけるOJTをイメージできるもの)
職員の社会性、福祉や疾患・障害に対する知識と対応力に差がある事	
日々の業務に追われ、自分の仕事について振り返りもできていない現状がある。	記録、事務の効率化スキルやスーパーバイズに関する研修
課題や困りごとは①②③④の各項目毎に多々あるが、特に④地域との関わりでは、この閉鎖的な状況のコロナ過において、疎遠になりつつある地域との関わりについて、今後どのような形で繋がりを戻していきつつ、新規の繋がりも増やしていきながら、どう対応していくかを思案している。現状でできる地域活動を工夫していきながら、更にいい関係を保っていけるよう課題を見つけて対応していければと思っている。	福祉関係からの業務に関わる研修もとても大切だと思います。それプラスアルファで、他方面の業種からも福祉業務に通じたり、ヒントになる事も多くあると思われるので、そこから研修テーマや講師を選定してみるのはいかがでしょうか。
	具体的な支援のための研修 事例検討等
離職者を出さないように職場環境の改善に努めております。人材確保について各事業所の取組み等も情報としてお聞きしたいです。	虐待防止、社会福祉法人における人事考課の取組み
中堅層のレベルアップ	管理者(リーダー)についての研修。できればワーク形式で本人に十分考えてもらえるような内容。宿泊もありでしょうか。
地域における公益的な取組の始め方	最先端のロボット技術や記録のICT化、人事などのICT化の様々なツール紹介(一度にたくさんの業者がプレゼンする場)
職員の就労の定着、新規採用職員の面接希望も近年無い状態。	
非常勤職員の専門性へのモチベーションの持たせ方	記録の書き方 家族支援
個々の能力に偏りがあり、組織として実行に移す場合に各分野のボトムアップが課題だと感じています。	ICT、IOT等人手不足を補うために使えるライフハック的な研修
人材を確保するため、入り口を広げたことにより、専門職としての意識もスキルもない状態で入って来る。また、入社してから気付く発達障害・行動障害があると思われる職員への教育などに困ることがある。	介護の楽しさを知る研修、スーパービジョン、メンタルヘルスなど
地域との関りを深めていきたいのだが、具体的な方法がわからない。	女性の幹部職員を育成するために役立つ研修
職員間のもめごとなどほんの少し気を突かかうことで変わりそうなのに…。と思うことが多くあります。相手と自分の距離の取り方など人間関係について	相手と自分の距離の取り方など人間関係のお話は、どの分野の職員にも共通する課題ではないでしょうか？
組織として稼働出来ていない点や現場の職員や管理職関係の対人スキルが磨かれていない点等。	施設長とは管理者とはどんな立場であるのかを指導する研修を希望します。
人材育成が難しい。	報告、連絡、相談 記録の仕方 メンタルヘルス など
職員個人の成長が組織の成長に繋がり、延いてはそれが業界全体の成長につながるということが理解されない。	
人材育成にしっかり関わりたいが、人員不足等で疎かになってしまう。	メンタルヘルスの外部アドバイザー
多職種連携の取り組みができない。個が強すぎる。	介護施設での各職種の在り方。最近の介護技術について。
利用者様との良好なコミュニケーションの確立	接遇・良好なコミュニケーションの確立方法等について
入職しても短期で退職する職員が多く定着しない。	周りの職員との関係性向上

## ②組織として課題に感じていることや困りごと

Q5-2 Q5-1 でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題や困りごとをお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら職員を派遣したいと思いませんか(研修テーマや希望講師等)
指示の出し方、思いの共有の違い 感情のもつれが業務にも影響を及ぼしている	丁寧に物事を伝える技 許容範囲をひろげる学習
地域における課題は出ているが、それをどのように解決していくのか。ボランティアの掘り起こし	
介護職員が指導者になる成長	教育論 人間力向上
組織活動やチームワーク、キャリアパスに関すること	終了証が発行されるとありがたいです。
コロナ以前に比べ、人間関係のゴタゴタが増えた	新人職員の育成研修
授産製品を作るうえで、ポップや商品を紹介するチラシやポスターの作り方など講習があるとありがたい。	ポップや商品を紹介するチラシやポスターの作り方など講習があるとありがたい。
現場では実践が先立ち知識(理論)が伴わない。知識(根拠)となる学びが必要。	「何で〇〇するか?」といった基本理解が伴うもの(介護技術・心理理解・コミュニケーション)
福祉経験がない、メンタルが弱い職員が若干数いるため	
研修が本人の自主性よりも会社の指示(個別研修受講)で受けている事がまだ多い	困難ケースの解決方法事例
疾患の理解、医療的な知識が乏しい為適切なケアができていない。研修を行ってもすぐに忘れてしまう(なかなか身につかない)。利用者様と慣れあいになってしまい接遇の研修を行ってもしばらくすると戻ってしまう。	年間で必須となっている身体拘束、虐待、認知症等についての研修。他の事業所の方と交流できるようなもの
スキルアップ、基礎研鑽	現在ある研修でなんとか。
新型コロナウイルス感染症による研修やボランティアの受入れを控えていたこともあり、つながりが薄くなってきている状況があります。	モチベーションや意識・意欲向上のための研修
チームワークや人材育成	チームの方向性をまとめるためのリーダー研修
経験年数や知識の個人差がある職員同士のチームワークが難しく、人材育成が図られていない。	役職につかない中堅職員に対する人材育成について何かあれば参加させたい。
パート経験の長い方への社会教育 など	組織論
認知症への理解が出来ていない。職員間の申し送りがうまくできていない。等	今までも実施して頂いていると思いますが、まずは基本的な知識・技術の研修を受けてもらいたいと思っています。
職員間で知識等のバラつきがある	
組織の中の一員としての自覚が持てない職員が多い。主任や先輩の指示待ちでしか動けない自主性、積極性が足りないと思う場面が目立つ。また、医療的な側面からアセスメントする力が不足している。	人材育成研修(グループワーク)、高齢者の体調管理・体調不良時の観察ポイントや対応方法
人間関係の対応、独特な考え方の職員に対応する必要があるため	考え方、トラブル対応
利用者への配慮、時間の使い方、業務効率化(事務過多)	時間の作り方、業務への取り組み姿勢
個々の介護力が低下している感じがあり時間外が増えている。	介護技術講習
主任レベルの人材の育成	
人材育成、向上心、モチベーション、主体的な仕事意識	職員の横のつながりができるような、コミュニケーションのある研修。



## ②組織として課題に感じていることや困りごと

Q5-2 Q5-1 でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題や困りごとをお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら職員を派遣したいと思いませんか(研修テーマや希望講師等)
職員同士の仲は良いと思うので組織力や対人関係問題については、現時点ではそこまで必要性は感じていません。定期的に研修を受けていくことで更に意識の向上ができれば良いと考えています。専門的な知識や技術については、利用者支援をしていく中で、忙しさに気を取られ、意識が薄れてしまうことがあると思いますので、意識を向上させて適切な利用者支援を提供する上でも、新しい知識や技術などを学ぶ上でも、定期的な受講が重要だと考えています。	利用者との関係構築の重要性、専門職の立ち位置、チームワークの有効性、専門的知識、それを知識としてだけにとどまらず、実践でどう生かしていくかなどまで学べる研修があれば受講してもらいたいと感じます。
次世代を担うリーダーの育成	ファシリテーションを学ぶ研修
	リーダー・主任の人たちのマネジメントに関する研修
職員全体での共通認識	精神に関する研修
公益的な取り組みが出来ていない。他職種からの60歳以上の新人職員育成。	
日々の業務と、研修の日程の調整がうまくいっていない。	初任者研修と中堅職員の研修 希望講師:鶴田先生
多職種との連携方法の構築(チーム作り)や基礎能力が低めの職員の能力向上。	社会人としての基礎力(常識等)の向上。
忙しいとき、とっさの時の接遇、コミュニケーションが悪い	自己覚知やメンタルを強くする研修
各職種の連携不足	対人関係力の向上
	研修を活かすための研修
介護人材不足、ハラスメント	カスタマーハラスメントの対応
中間管理職のスキルアップ	研修を行動に移すための研修
社会人としての基本。組織の中で役割に合った態度等。	
働き方や価値観が一定レベルの職員を巻き込んだ業務改善	中堅職員向けに、同じ立場の他事業所職員から感化を受ける研修。
経験の浅い職員が多く、専門的な知識や技術に乏しい傾向にある為、全体的にレベルが低迷していると感じる。	介護の専門職としての知識や技術の習得・向上
上司と部下の考え方の差。	コミュニケーションの能力の向上について。
	内容もそうだが、Zoom等で一定期間受講できるようにして貰えるとより受講が可能となる。
ご利用者の尊厳を踏まえた言葉遣いや行動が徹底されない。リーダーに求められる知識・行動がとれる人材が少ない。介護福祉士の資格をとっても、その後の自己研鑽に欠ける	・リーダーの役割
年々変わっていくことに追いついていかなければならない	即 役立つ事例
訪問介護はまだ受け身のサービスと感じる。専門性がまだ低い。	職員がケアマネや連携をはかる職種に対等に意見が言えるようになる研修。
人材育成	今のままで良い。

## ②組織として課題に感じていることや困りごと

Q5-2 Q5-1 でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題や困りごとをお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら職員を派遣したいと思いませんか(研修テーマや希望講師等)
	今のままで良いです。
チームワーク・人材育成	今のままで良いです。
専門職間の連携に不十分さを感じており、画一的なケアが主体となってしまっていると感じています。個別ケアに重点を置いたケアをしていきたい。	チーム形成
知的障害者施設職員におけるメンタルヘルス、アンガーマネジメントについて	知的障害者施設職員におけるメンタルヘルス、アンガーマネジメントについて
ハラスメント対策への取り組み方、人材育成と支援技術の向上	施設のリスクマネジメントやハラスメント対策、支援技術について
人手不足・組織の一員としての役割が担われていない・利用者を迎え入れる心がない	中堅職員をリーダーに育成する為の研修・組織・チームとしての研修
	管理者の面談力(聞く力)向上
リーダー候補の人材が育っていません	人材育成 コミュニケーション 認知症
①組織の一員としての自覚が薄く、組織内での役割が把握できていない。人材育成の面でひどく手薄になっている。②専門的知識の現場とのすり合わせができていないため、覚えたことを活かし切れていない。③対保護者への接遇に慣れていない者が多い。職員内のいざこざで、それぞれの言い分を受け止めることが難しい。	参加して(聞いて)終わりにならない研修
少子化や核家族化やゼット世代が母親となっている現在、父母の子育ての考え方が大きく変化していることに保育士は気づいていない。「母親神話」や「躰がなっていない」などの偏った見方をしている。現代の若者の子育てを知り、関わり方を学びたい。	新人保育士の教育内容、今どきの若者保育士の育て方、現代の保育園の課題、こどものリスクマネジメント、
介護力不足	やりたいと思う気持ちがないので派遣は無理
組織とはどういうものでどのような流れで連携を図るのが職員全員理解できていない。	キャリア別のリーダー研修
管理職や指導職をお願いできる人材不足。子育て中にて時間短縮勤務で充分にできなかったり、負担だと感じている人が多く、職位が上がりたなどの気持ちが低い。	人の気持ちに思いやりやりがもてる。率先垂範の気持ちを持てるような研修。接遇も一般的なことでなくて、前向きになれるようなものをお願いしたいです。
チームワーク、接遇(利用者、職員への言葉遣い)	チームワーク、接遇面を高める研修
相手の立場に立って考えることの大切さや幸福感の理解が難しい	職場において自分が幸せを感じて働くためには自分はどうしたら良いか
	意思疎通能力が弱い方とどう関わりを持つのか基本的な考え方とコミュニケーション能力の向上を図るには(重い障害を持つ人たちについて)等を研修させて頂きたいです。
コロナの関係もありますが、未満時の小規模保育所なのであまり出来ていない為。	保育所に関連する内容
計画的な人材育成が行えていない。	リーダーシップ研修
職員の高齢化、人手不足が課題です。	
施設としては、人件費の高騰に悩んでおり、新しい効率的なケアへの取り組みが必要です。	異分野でもよいので、自分たちの組織・チームの変えた方の熱意を職員に見せたいです。

## ②組織として課題に感じていることや困りごと

Q5-2 Q5-1 でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題や困りごとをお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら職員を派遣したいと思いませんか(研修テーマや希望講師等)
人材確保難しい	待遇
組織内、外との連携について。ボランティアの確保について。	連携について
次世代の育成で社会福祉の職の幅広さや必要な人材等を教育機関と共有していく機会。	今後の福祉業界の動向、魅力ある職場にしていくためには。
関係機関との連携に必要なコミュニケーション能力が必要	コミュニケーション能力取得のための研修
対人援助において個人的な考え方が優先してしまうこと	施設種別を絞った研修
精神保健福祉の資格をもった人材不足が急務です。また、人材育成の観点でも今後研修等に参加しながら参考にさせていただきたい	

**Q6 社会福祉人材センターの研修全体に対するご意見、要望がありましたらご記入ください。**

内容が豊富で参加したいものが多いですが、業務との調整が難しくなかなか参加できていません。

いつも有難うございます。今後も魅力ある研修や議論の場の提供等、宜しくお願い致します。

今後もコロナ感染状況が収束してもハイブリットでの研修開催をしていただけると幸いです。よろしく申し上げます。

いつもご案内ありがとうございます。

いつもご丁寧な対応や迅速な研修計画を進めて下さり、感謝しております。

同じ内容で日程(曜日)が選べると参加がしやすくなるかもしれません。また、zoom研修の方が参加がしやすいです。1日コースですと、現場にも影響が出るので、数時間～半日の研修ですとありがたいです。

特にはございません。

ZOOMが受講しやすいです。

同じ研修の案内は原則1回にさせていただきたく、応募人数少のため再募集をかけるものは、メール件名の初めに【再募集】としていただき、それぞれ単発にさせていただきたい。施設でも、当方でもメールを整理するのが手間で、結果スルーしてしまいがち。

いつも色々なものがあるので、継続的に参加したい。録画配信も増えるといいと思う。

いつもありがとうございます

Zoom 研修増加

いつもありがとうございます。

他にはないような研修など取り上げてほしい

オンラインでも充実した資料をいただけてありがたい。受講後の共有・展開につなげたい。

集合研修以外にもコロナが収まってもweb研修も計画に入れていただきたい

サービスに繋がらない高齢者や障がい者と相談支援事業所の関り方の良かったケース、悪かったケース

**Q6 社会福祉人材センターの研修全体に対するご意見、要望がありましたらご記入ください。**

毎年いろいろな研修を行っていただきありがとうございます

研修方法が集合研修だけでなく、オンライン研修も加わり、受講しやすくなったので、今後もハイブリッド研修方式で研修を進めていただきたい。

毎年同じものを研修課題に挙げるのではなく、違う視点や、違う講師をお願いし、目新しくその上現場に合った課題を挙げてほしい。

コロナ感染者が増加してきているので、集合ではなくzoom、vimeo等の研修をお願いしたい。

出来るだけ、地域に近い場所での研修や、ズームなどを活用した研修。

コロナ禍でオンライン研修、配信研修が増えたことにより、以前と比べ受講がしやすくなりました。受講件数も増えていると思いますので、現場でしかできない研修の場合を除き、オンライン、配信での研修を増やしていただけるとありがたいです。

上記の事を学ぶ機会としてグループワーク中心の研修を開催希望します

研修計画を作成する為年間計画を事前にお知らせ頂けるとありがたいです。

施設全体の研修の年度計画が作成できるので、引き続き様々な分野での研修をお願いします。

もうしばらくウェブ研修を望みます。録画講習を後から見れるとよい

いつもお世話になっております。

多岐にわたる研修を企画くださってありがとうございます。動画配信は自分の時間で聞けてよい。

集合研修以外にもWEB研修も引き続き開催してほしいです。

様々な角度からの研修をして頂き感謝しています。

**Q6 社会福祉人材センターの研修全体に対するご意見、要望がありましたらご記入ください。**

まだ集合での研修への参加には怖さがあります。リモートでの研修を多く実施していただけたらありがたいです。

1人の職員が受講した講義を後日再び受講できるように配信していただきありがとうございます。昨年受講した「子供がいる現場のリスクマネジメント講座」を今年も開催してください。

高齢者向けの研修が多いよう思います。共通の研修には参加をしていますが、スキルが上げられたらと考えます。

実践を含めた対面研修

いつもご対応いただき、ありがとうございます。

良い研修でも、職員の調整が難しいことが多いため、複数回実施又はWEBがあると参加しやすいです。

オンライン開催も定着してきて良いと思います。

保育園や幼稚園の職員向けの研修もやってもらいたいです。

正直、現場職員が少ない中、研修に行くことが難しいこともありますが、研修より学ぶことも沢山ありますので、研修にも積極的に参加していけるような計画をしていきたいと思えます。

的外れな回答かもしれませんが、福祉を目指す学生や中途の方への興味、関心をもってもらえる研修やイベント等の開催の機会があると良いと常々考えております。



## ①研修の受講効果

Q4-2 Q4-1 で「業務にあまり活用できていない」「業務に活用できていない」とお答えいただいた方に伺います。その理由について、ご記入ください。

業務におわれ、訪問している時間がない。

研修に参加できなかった

## ②学びたい分野

Q5-1 自職場やご自身の課題解決・スキルアップに向けて、学びたい分野をお選びください。(複数選択可)	Q5-2 Q5-1でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題(困りごと)や目標をお持ちですか。	Q5-3 Q5-1、Q5-2に対して、どのような研修があったら受講したいと思いますか(研修テーマや希望講師等)
組織力の向上	情報共有に課題がある。情報を全体に共有せず、一人仕事になってしまうことがある。また、一部の者で情報伝達が止まってしまい、情報が必要な方に届かないことがある。	テーマ:効果的な情報共有の仕方 ~必要な方に、必要な情報を届ける方法~
組織力の向上		
組織力の向上	職場内コミュニケーションの向上	
組織力の向上	新人職員の意識の違いによる指導方法が難しい。	新人と指導者が一緒に参加できる研修
組織力の向上	自分はデイサービスでの看護師と相談員を兼務しているが、介護職の人達の人材育成やチームワーク・知識等が看護師に比べ意欲的でなかったり他人事だったり...	他職種連携の人材育成等...
組織力の向上	人材育成が上手くない	
組織力の向上	メンタルヘルスに関して。離職につながらない対策があれば学びたい。	
組織力の向上	地域とのつながりをより強固なものとし、地域での存在意義を高めたい	Q5-2に書いたような研修があれば、ぜひ参加したいです
組織力の向上	日々問題が起きているが検討する時間も人手も足りないので、職員同士で学び合える仲間と時間が沢山あると良いと思う	具体的には中々出て来なくて難しいです。
組織力の向上	部署内のチームワークについて、全体的に介護技術が低い	チームワークについて、介護技術向上、やる気の出し方
組織力の向上	業務効率化と人手不足対策	チームワーク・モチベーションアップ・改善内容事例
組織力の向上	知的障害をお持ちの方の支援、チームワーク向上、怒りをコントロールする方法等	組織力アップ講座、コミュニケーション力アップ講座等
組織力の向上	基礎能力の低い職員の能力向上	後輩の指導について
組織力の向上	人手不足の為、業務改善し働きやすい環境を目指したい	チームワーク・組織などについて・介護技術
組織力の向上	人材不足の中、組織力を高める工夫	・入居者様の満足度を高める介護職員のスキルアップについて ・介護職員のシフト(勤務表作成)の工夫について
組織力の向上	コロナ禍における組織内での交流、他施設職員と関わる機会が制限され、職員間のコミュニケーションが希薄となっている。	コミュニケーション力向上講座、アンガーマネジメント研修
組織力の向上	利用者、職員、保護者、関係機関等の対人関係の向上	支援に関する細かい内容(事例があると特にいいと思います)
組織力の向上		
組織力の向上	人材育成ができるほどの人材が少ない。主に精神障害についての知識を高めたい。感情的になる職員が少なからず居るため、否定ではなくアンガーマネジメントを受けていただきたい。	精神障害者の支援について、重度知的障害の支援について

## ②学びたい分野

Q5-1 自職場やご自身の課題解決・スキルアップに向けて、学びたい分野をお選びください。(複数選択可)	Q5-2 Q5-1でお答えいただいた内容について、具体的にどのような課題(困りごと)や目標をお持ちですか。	Q 5-3 Q5-1、Q5-2 に対して、どのような研修があったら受講したいと思いますか(研修テーマや希望講師等)
組織力の向上	療育に対するスキルアップ	児童指導員のスキルアップに役立つ研修
組織力の向上	重心の事を勉強したいです	知識や技術の向上、習得
組織力の向上		
組織力の向上	訪問は非常勤や常勤や、勤務形態が多様なのでそれぞれ業務がちがう。	長くない研修や動画配信。(1時間程度)
組織力の向上		スキルアップの種類等
福祉専門職としての知識や技術の習得・向上	入所者との関わり方や対応について学びたい	対人関係、コミュニケーション能力の向上についての研修
福祉専門職としての知識や技術の習得・向上	認知症対応 高次機能障害の対応	高次機能障害の対応
福祉専門職としての知識や技術の習得・向上	団塊の世代の方々の入居が始まり、接し方に今までと違うアプローチが必要だと感じます。	
福祉専門職としての知識や技術の習得・向上	障害や疾患の理解	
社会・対人関係力の向上	障害利用者様とのコミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
社会・対人関係力の向上	寛容に関わる	
地域との関り		

**Q6 社会福祉人材センターの研修全体に対するご意見、要望がありましたらご記入ください。**

Zoom研修ほか、リアル研修の場合は静岡・浜松・三島など研修会場を回していただけると助かります。

特にありません

地元で一番人気の放課後等デイサービスが児発管欠如で運営できなくなるという事態を目の前で見て児発管育成を急いでおりますが、他県に比べて研修が少なく人数も制限されているので他県で研修を受講する機会が増えてます。児発管は募集しても補充ができず、資格を取得するにも条件が厳しいので、資格取得の機会を増やしていただきたいです。佐賀県では年3回。山口県では毎月行っていますが静岡県は1回のみです。

いままで研修に参加するには、1日業務を休んで参加していたが、ズームでできるようになりその時間だけ業務から外れて参加できるようになったので非常に参加しやすくなった。今後もズーム研修を増やしていただきたい。

記録に関する研修 業務効率化

最近はオンラインの研修が多く、自分も含めデイサービスの職員が今年はたくさん受講してもらうことができ良かったです。時々午前開催の物があるが午後だと参加しやすいなと思います。

いつも企画、開催いただきありがとうございます。web研修ではなく対面研修が受けられると嬉しいです。当日、抗原検査を受けて陰性の方だけでも開催できると思います。