

令和5年度

次期リーダー育成研修 2①

令和5年7月6日（木）～7月7日（金）

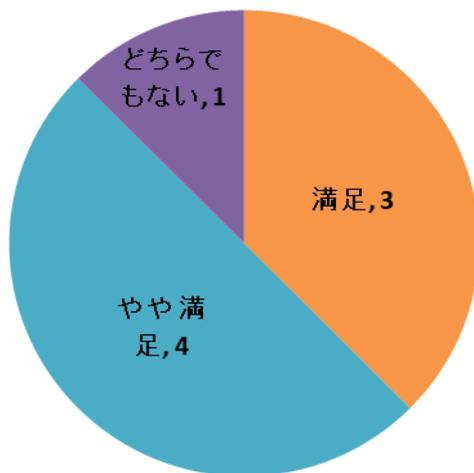
参加者：8名

受講生のアンケート集計、振り返り

アンケート内容

1. 講座の理解度について
2. 講座の満足度について
3. 講師について
4. 会場について
5. 時間配分について
6. 今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？
7. 参加したい研修やセミナー等
8. その他（気付いた点、要望、意見 等）
9. 振り返り

1. 講座への理解度(人)



<満足>

- 大事な所を端的に言っていただけなのでわかりやすかった。
- パフォーマンス機能を勘違いしていました。“目的・意味”

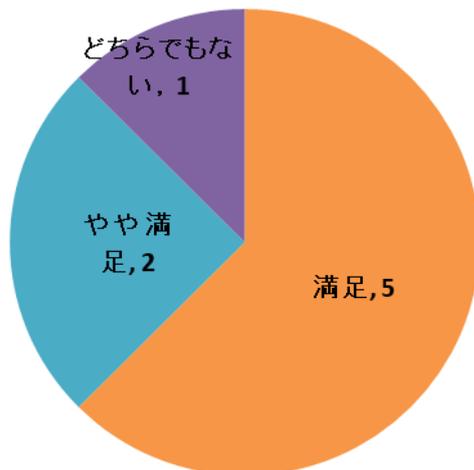
<やや満足>

- 知らない理論がいっぱいで勉強になったが再度復習しなければいけないと思った。

<どちらでもない>

- リーダーシップの意味がわかった。

2. 講座への満足度(人)



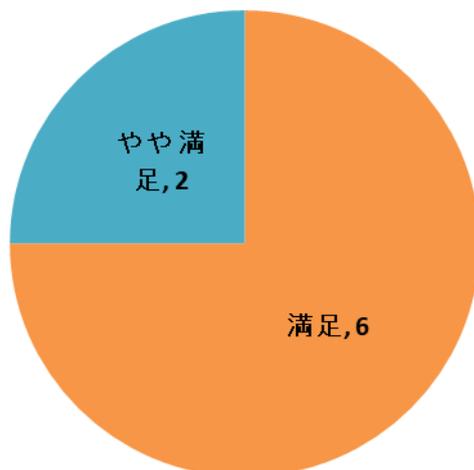
<満足>

- 意見交換のような参加型だったため最後までたのしく聞かせていただいた。
- 他の会社の方の話を聞く貴重な機会。自分と同年代の方が活躍している話を聞き頑張ろうと思えた。

<やや満足>

- 社内の課題であるが、より管理面が学べるであろう Mgr 研修にも出てみたかった。

3. 講師について(人)



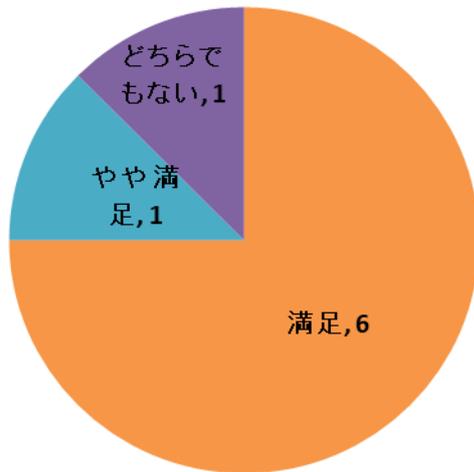
<満足>

- 上記と重なるがペースは速いが、とても勉強になるし参考になる。もっと時間が欲しいくらい。
- とても話しやすい。

<やや満足>

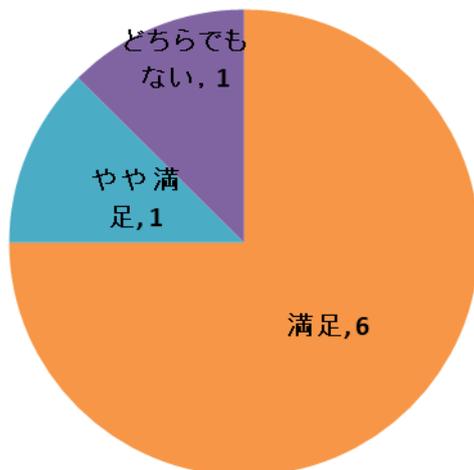
- たとえばなしなどしてわかりやすかった。

4.会場について(人)



回答なし。

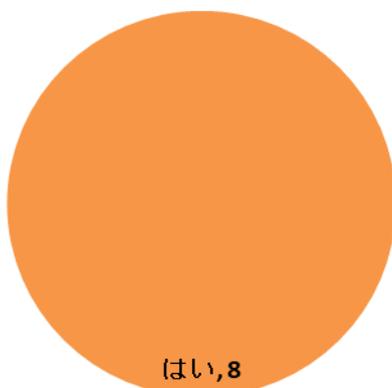
5.時間配分について(人)



<満足>

- 時間配分を予告していただき、ズレもなく受講しやすかった。

6.今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？



回答なし。

7. 参加したい研修やセミナー等がありましたらお聞かせください。

- アサーション関係。

8. その他、お気づきの点、ご要望やご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。

- 記入無し

9. 振り返り

今研修を受け、あなたにとってどのような理解（気がついたこと）があったのか、課題を含め、ご自分に生かせそうな点、実践できそうな点、取り組めそうな点など、振り返りをお書きください。

1. 突然、管理職という立場に立って腑に落ちず、自信もなかったのですが、とりあえず1日1日をなんとかクリアして自覚を持ってやってきました。研修を受け“パーフェクトな人でなくていい、何から何まで知らなくていい”ということに救われました。私の職場では一人ひとりの違いを大切に活かし合うことが足りていないと感じたので、まずは部下とのコミュニケーションをしっかりと図り意見を聴く、一人ひとりの持ち味を大事にすることからやっていきたいと感じました。

SL理論はとても分かりやすく自分も以前の職場では1→4の自立度（能力）に応じて指導してもらえたのだと感じました。正直、今の職場では新人さん（年齢問わず）が入っても続かないのは、このSL理論に応じた指導がまだまだ出来ていないからでは？と感じたので、今後、新人さんが入ってきた場合はSL理論を生かした指導をしたいと思いましたし、直属の部下に関しても能力に応じた指導をしていきたいです。また、今回あらためて施設の理念について考え、この理念を作った方の思いやエピソードを大事にしながら小さい事でも叶えていきたいと感じました。

2. これまで自分が参加してきた研修と比べ、刺激があり興味深かったというのが印象です。一方的に講師の方の話を聞くのではなく、対話しながら考えていく。少人数というのも発言のしやすさにつながったかと思います。内容について、今まで「リーダーとは？」「リーダーシップとは？」ということは、ほぼ考えずに仕事してきました。その為、理論や考え方は初めて聞く事ばかりで新鮮さがありました。また所属している会社からは「これからの働き方について、今回の研修の内容を踏まえて行動してほしい」という期待というかメッセージのようなものは感じました。

研修で特に印象に残ったのは、リーダーシップとは特性ではなくスキルであり、トレーニングできるという点です。SL理論については明日からでも実践してみたいと思います。

家庭でも職場でも学んだ事を取り入れながら実践・実験していきます。

3. 今回、次期マネージャー研修という事で、自分では現在、■■兼●●（役職）として勤務していますが、1日目の研修で自分はリーダーシップがあるかないか、という項目の時に【やらない】にしました。理由としてはリーダーには向いていないのでは？と思ったからです。ですが、リーダーには向き不向きはないし、リーダーシップは稽古や訓練をすれば身につけていくという事が分かったので、今回学んだPM理論、SL理論をもう一度復習し、普段の業務の中や会議の場面、職員と話をするときにはまずはトレーニングしていきたいと思いません。
- 2日目、自社の理念を説明した際、うまく伝える事が出来ませんでした。今まで、大まかには理解していたつもりでしたが、普段から理念を意識しながら仕事をしていると言われると、日々の業務をこなすことに精一杯で、頭から離れてしまっていることがほとんどなので、リーダーとして部下を引っ張っていく、一緒に成長していくためには、理念に対する理解を深め、それに基づいた行動が出来るようにトレーニングしていきたいと思えます。
4. ▶まず、リーダー候補として自信がない。と伝えたが、何名か同じような方がいたので、今後の3か月（6日間）かけて、少しでも成長できれば良いなと思った。自分が成長することで、自分の為はもちろん会社のためにもなると思う。
- ▶PM理論やSL理論について初めて聞いたがP（パフォーマンス機能）を上げないといけないが、Pだけ上げようとせずM（メンテナンス機能）もやっていたらいいかなと、どんどん減っていくのでは？と感じたので、リーダー以上の方にP上げをしてもらい、自分はMに重きをおいて行えば、バランスよく上がっていくのではないかなと思う。SL理論について普段から(2)・(3)・(4)が多く感じる。自分が異動した時も委任(4)だったので、今後は同僚（若手、中堅、ベテラン）、1人1人に合わせたリーダーシップが取れるよう意識して日頃からスキルアップしていきたい。
- ▶ロバート・カッツ3つの能力についてだが異動したばかりで専門能力も低いのでケアマネとして専門能力を上げながら、自分は概念化能力が低く課題だと思うので、人間理解能力を少しずつ成長させながら、概念化能力を上げられるよう、まずは子供や奥さんと試していき職場でも実践し、能力を上げていきたい。
- ▶最後に理念についてだが、今日ほど深く意識したことはなかったのではないかなというくらい理念について考えた。出来ている所もあるが、今後は理念をまず考えてから、仕事に入る癖をつけ、理念達成に向け、色々考えて行動していきたい。
5. 組織のチームや課題や目標を実現するうえで、問題点を聞いてみて、与えられた状況のもとで、1対1の面談を行い、目的・意味を伝え、方向性を一緒にする。
- パーフェクトな人でなくていいので、みんなの意見を聞いて判断すればいい。専門能力、概念化能力、人間理解能力など、訓練や現場で身に付けるようにする。
- 一人ひとりの社員と組織の双方が仕事を通じて成長、共生を図り、一人ひとりの社員の成長を実現していくように支援をすることが大事。理念ではどんな組織を作りたいかを言葉にし、いかにその理念を社員に伝え共有し、それに基づいた行動にしていくかが大事。

6. 第1回次期リーダー研修を終え、まず「リーダーシップ」についてお話を聞き、目標を達成するために影響を及ぼせる人材であること。その為には「一人ひとり」にあった指示が重要であるとお話だった。どのようにその指示を出すか、まず自分自身、会社の理念（方向性）を理解しなければ的確な指示は出せない。自分の中で会社の方向性をしっかりと理解し次に「1 on 1」など個人の意見を聞く場を大切に、その人にとっての仕事への「働きがい」「やりがい」「楽しさ」などのエピソードを汲み取り、その人がどのように仕事にむきあっているのか。求めているのかを知っていききたい。指示するうえでも個人に合った指示の仕方、まず会社としてPM理論に当てはめ、今は何が重要か、問題点を改善するための指示も個人（キャリア）によって変えなければならぬと感じているところです。

これらを実践していくにあたり、日頃の業務の中でスキルを磨き、慣れていきたい。大切な事は「会社の理念」に向かっていくという方向性は絶対にブレてはならないと感じています。

7. 「次期マネージャー研修」であるものの、管理職にいる今、既に知っておかなければならない事を実践できなければならない内容にあると考えている。一方で残念ながら未だに出来ない事（SL理論など）の洗い出しや、自然と出来ていることが改めて体系的に学ぶことが出来て良い研修の機会になった。

新任、転職2年目、新設部署、前任者の不在、等々、目の前の課題は積み重なっているものの、それを嘆かず、放置せず、よりよい組織を形成し、スタッフを育成していくためにも、ひとつひとつ解決していきたいと思った。今回の研修では「ひとりひとり」という言葉を講師が度々話されていた。異なる個性を持つひとりひとりが企業を組織し、ひとつひとつの事業、そして毎日が企業を成長させていく。

大きな理想、理念を翻訳してひとりひとりに伝えて、逆にスタッフひとりひとりに合わせた、フォローアップとモチベーションコントロールを行う大切な場所にいる事を噛みしめながら、学びと実践を通じて企業と社会に還元していきたい。

なお、本研修について、本来ならば自分の役職は対象ではないという話もあったが、実際には主任・副主任といった、より現場に近い他社の生の意見を聞くことが出来たのは大きな収穫だった。

8. 職場には育休明け復帰し、企業理念ができていました。今回の講習で、時間をかけ大切に作った理念なのだと思いました。思いや願いが込められた理念を私も社員の一員として大切にしながら人材育成に携わりたいです。

今回の学びの中で実践できそうなこととして職場のお客様一人一人にSL理論を活用しながら接していくこと。職場全体を1ヶ月に一度PM理論を使って、仕事の目的・意味の確認や一人一人の気持ち、モチベーションはどこにあるか確かめて運営することが実践できそうです。どんな結果になるか、今は分かりませんが実践できる場があるので、指導の他に理論を使い、一人一人の未来に合った目標に皆さんが達成できる支援をしていきたいです。

指導をした皆さんが、学び終えた後、豊かに、幸せに働き続ける未来を実現する為に、今できる事はPCのスキルアップですが、その他に1人で支援できる自分を育てたいです。

令和5年度

次期リーダー育成研修 2②

令和5年8月3日（木）～8月4日（金）

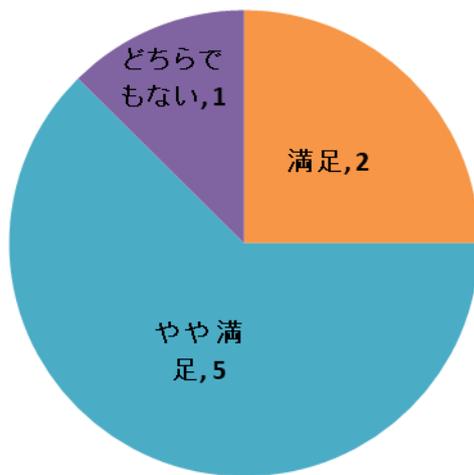
参加者：8名

受講生のアンケート集計、振り返り

アンケート内容

1. 講座の理解度について
2. 講座の満足度について
3. 講師について
4. 会場について
5. 時間配分について
6. 今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？
7. 参加したい研修やセミナー等
8. その他（気付いた点、要望、意見 等）
9. 振り返り

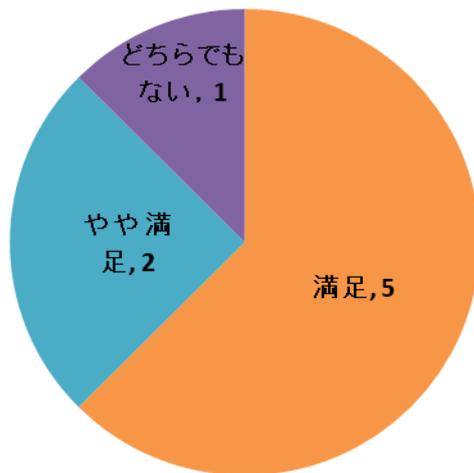
1. 講座への理解度(人)



<満足>

- 仕事でもいい結果を出す為にも、オンとオフの切り替えを大事にしたい。

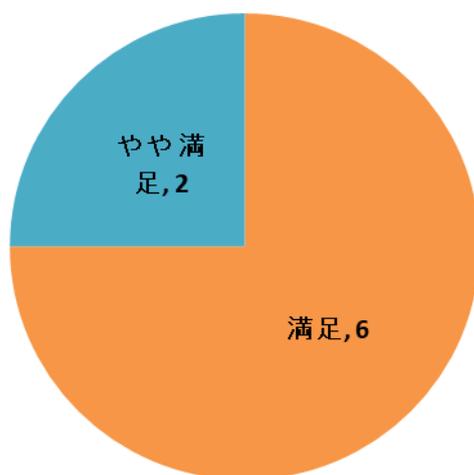
2. 講座への満足度(人)



<満足>

- 今の自分にプラスαできるように、可変の領域をもっと広げたい。

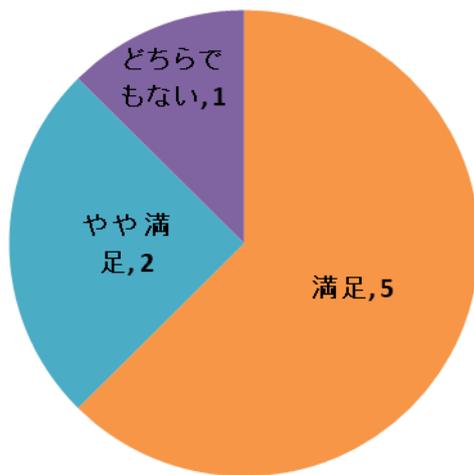
3. 講師について(人)



<満足>

- 諮問です。もし産業医や臨床心理士がいない遠野のような街でリファーするとしたら、市街の病院にリファーしますか？

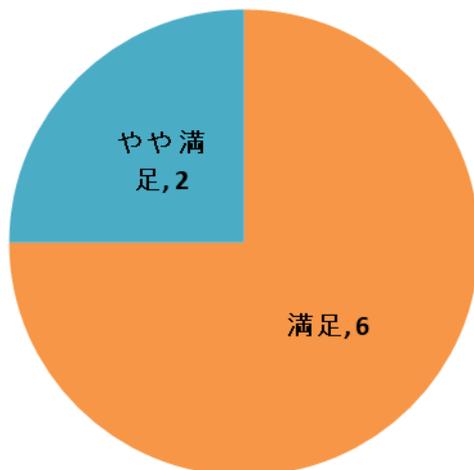
4.会場について(人)



<満足>

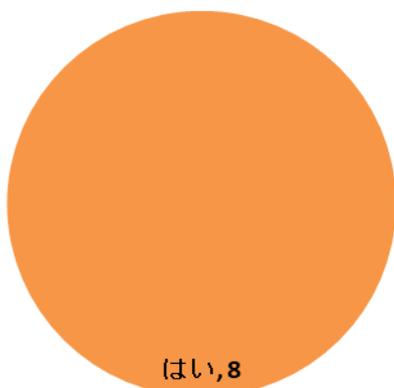
- 今回、冷房が適温で良かったです。

5.時間配分について(人)



- 回答なし。

6.今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？



<はい>

- 他職種の方との交流を図る事で勉強にもなり、気分転換にもなりました。

7. 参加したい研修やセミナー等がありましたらお聞かせください。

- 回答なし。

8. その他、お気づきの点、ご要望やご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。

- 回答なし。

9. 振り返り

今研修を受け、あなたにとってどのような理解（気がついたこと）があったのか、課題を含め、ご自分に生かせそうな点、実践できそうな点、取り組めそうな点など、振り返りをお書きください。

1. 今回の研修は「モチベーション」がメインテーマであった、業務量が増えている実情にある中で、自己の部下のモチベーションやストレス管理の課題に直面しており、研修の内容を自分の状況に置き換えて、勉強になる点が多かった。ハーツバーグやマズローの理論として分類分けすることができるものの、まず働くスタッフが何を動機付けとして、今働いているのかをしっかりと把握した上で、会社として、部署として、彼らに何を提供する事が出来るのかを意見を聞きながら構築していきたい。少ないスタッフ人数で売り上げ目標の達成を優先するがあまり、合理的になりすぎて無理が生じ始めている。スタッフの増員・強化により、その負担を減らしていく事と並行して、現在抱える悩みや、業務内外の課題解決のアイデア等を引き出し、能動的に動く事が出来るように、日常業務の負荷を減らしていきたい。年度に、変化を部署外に求めたものの、急激なもの過ぎて、結局もとに戻る点もあり、それが負荷にもなってしまった。小さくとも確かに変化を起こし、自分もスタッフも楽になることで売り上げだけでなく、人材もまた同様であると思う。のちに続くスタッフを育てることが出来るよう、自分はずぶれず、パフォーマンスを見られてでも、ストレスのヒアリング・同意を行っていく。
2. 部下育成にとって大事なことで一番印象に残ったのが“人を一番傷つけるのは、無視する事だ”ということです。確かに無視されると私はかなりへこむタイプなので、それは絶対にしたくないと思いました。どんな人にも自分で近づいていき、声をかける。そのことがその人のことを承認することにつながると分かったので、今後心がけて声をかけていきたいです。また「ほめること」と「しかること」のチェックリストをやってみて、なかなか自分は褒めることも叱ることも出来ていないと感じたので、部下のいい所に気がいたら“すぐに”“人前で”“照れずに”を心掛けて意識して褒めていきたいです。年上の部下が多く、なかなか叱ることが出来ませんが、リーダーという自覚を持って、ルール違反があった際は事実を具体的に言って叱れるように頑張りたいです。ストレスに関しては、“ない”という人はなく、みんなそれぞれストレスがあり向き合いながら生きています。最悪の結果に繋がらないためにも、ストレスをため込まず、自分を支えてくれる人に吐き出して大事にしていきたいと感じましたし、部下や周りのストレス、愚痴を聞けるように耳を傾けていきたいと思います。

3. モチベーションについて今回考えさせていただき、「ハーツバーグ」について外発的、内発的（長続きしない・する）要因があるということ。弊社は従業員一人一人が今の業務に適しているのか？（楽しく働いているのか）を再確認しなくてはならないと感じた。そのうえで、力量に合った業務分担、その業務に責任を持ってもらい、小さな進捗であっても、その都度、評価（承認）をしてあげる事が大切。

マズローの「欲求段階説」についても、最低限（あたりまえ）の部分【生理】 【安全】 【帰属】の欲求次元を会社として、しっかり整備していかなければならない。その中でも「帰属の欲求」は部門、会社での雰囲気づくり（迎え入れる）が重要。ここまで出来て「承認・自尊」の部分は一人一人を見る為 1on1 をとりいれて、その人に合った面談が大切。「ほめる」ことと「しかる」ことについても、感情で伝えるのではなく、事実を具体的に伝える事が重要とのこと。今後事実に基づいて言えているのか意識して「褒める」「叱る」を実行していきたい。

4. 人は変わるか？の内容が一番印象に残りました。

人が変わる為には心の深い部分から根本的に変わらないとならないと思っていましたが、外に現れる行動・言動が変われば他者からは変わったと認識させることが出来る。ということが今回の発見です。必要であれば、演じてみて自分を偽る事で他者の認識を変える事が出来る。（表現は自分の解釈で言葉は悪いかもかもしれませんが）これは仕事やプライベートでも役に立つなと思いました。それに安心した部分もあり、「本当に変わらなくても良い」と思えたことが救いというか、それで良いのだなと感じました。

仕事面では、ハーツバーグの話聞いてもっと部下のモチベーションの為にも、達成と承認が必要だと感じました。また、もっと話をする必要があると思いました。あえて、あまり踏み込んだ話をしていませんでしたが、実験的にやってみようと思います。

5. 今回の研修も2日間ありがとうございました。モチベーションの所では、マズローの「欲求段階説」がありました。今まで受けた職場内・外研修でも出てくることが多く、何となく理解していたつもりでしたが、今回改めて学習して感じたことは、自分の部署の職員たちがマズローで例えると、今どの段階にいるのか、その時のモチベーションによっても変わってくると思うので、日頃から1人1人気にかけて見ていきたいと思いました。

ほめること・しかることの所では、チェックリストで出来ていない部分もあったので、そこを意識していきたい。例えば、事実を具体的に伝えること、当たり前のことをほめて、小さな変化に気づくなど、職員のモチベーションを上げ、育成や成長につなげていきたいと思いました。特に、苦手な職員に対しては、良い所をきちんと見つけられるように意識していきたいです。ストレスは誰でも抱えてしまいますが、ため込んでしまわないよう、自分自身も上手く発散させながら、他の職員にもセルフケアの方法を教えてみたいと思います。

6. モチベーションには内発的なものと、外発的なものとあり、内発的は達成承認で、上司は認めてあげる事が大事、マズローの生理的欲求・安全の欲求・帰属の欲求で、みんなと同じように扱い、承認・自尊の欲求で、ちゃんと評価をしてあげること。

自己実現の欲求では、自分で考え自分で動ける人、そして、なりたい自分になろうとすることが大事。部下育成では、仕事の意味・目的を共有し、興味を持たせ、まかせ、認めてあげることで、仕事に対する意識が変わる。ほめる時、しかる時は、事実を具体的に伝える。ほめる時はすぐにほめるようにする。

7. この研修を受ける前から思っていたが、うちの職場は「できて当然、やって当然」という意識を持っている方が多く、若い職員、年数の少ない職員が辞めていく理由になっているのでは…と思う。自分もそうだが、「できて当然、やって当然」ではなく、やってもらったりしたら、まずは感謝（ありがとう）を伝えるべきだと思う。個性も能力も人それぞれなので、ささいな事でも「感謝」か「認める（承認）」をし合えば、モチベーションも上がると思うし、職場の雰囲気や空気管も良くなり利用者さんにいいケアができると思った。対人業務なので、少しでも職員の方が気分よくモチベーションを保てるよう、全員は無理でも声をかけていこうと思う。

私の部署は1人なので「しかる」はないと思うが、「ほめる」は職員に出来ると思うので意識していきたい。また、お願いや指示を出すとき、あいまいに頼んだりしていることが多いので、5W1Hをしっかりと気をつけながら、頼んだりして行きたい。

ストレスの対処については、上手く出来ていないと思うので、オンとオフを意識していればいかなと思う。また、自分は、溜めてしまう方なので、なるべく溜めないよう、聞き役も行いつつ、同僚や上司等に吐き出して、ケアしていきたい。次の研修までやる事は決めたが、毎日やろうとしても出来るか不安なので、まずは週1~2回行えばいいか…という気持ちで、少しずつ質と量を上げ、今の自分にプラス出来ていけばいいなと思うし、そうなれるように頑張っていきたい。

8. 私は人の長所を見つけることが得意だと思っていました。苦手な人でも、いい所は見つけられそうです。ですが、反対に改善してほしい所や悪い所を見つけることは、とても難しく、書き出せない人もいました（自分が好きな人のこと）。

これは、その人を良く見ていないということなのか、自分の中で悪い所を書く事に申し訳なさが出てしまい、書けなかったのか。

良く見えてしまうと、全てよく見えてしまう事が今回の研修で実感できました。●●に評価シートを配りますが、良い所はたくさん見つけて自信をもって評価できますが、改善点の評価に対しては、苦手に思っていた事を思い出しました。人から嫌われたくないのか、人を傷つけるとしてしまうからなのか、なぜ自分がそう思うのか考えを深めたいです。

今回学んだ5W1H、指示する場面はよくありますが、意識して使ったことはなかったことと、「しかる」ということは、これから経験を積み伸ばしていきたいスキルです。

来月までに決めた行動を実行して、自分にどんな変化があったのか振り返りたいです。

令和5年度

次期リーダー育成研修 2③

令和5年9月7日（木）～9月8日（金）

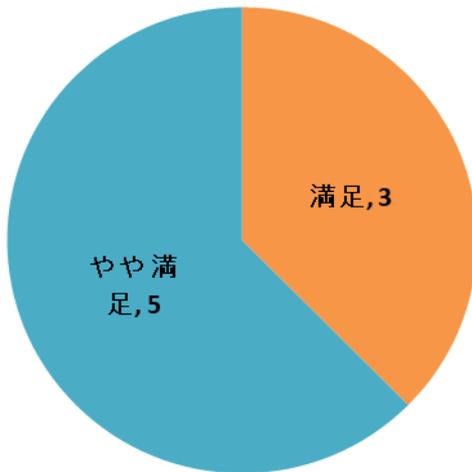
参加者：8名

受講生のアンケート集計、振り返り

アンケート内容

1. 講座の理解度について
2. 講座の満足度について
3. 講師について
4. 会場について
5. 時間配分について
6. 今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？
7. 参加したい研修やセミナー等
8. その他（気付いた点、要望、意見 等）
9. 振り返り

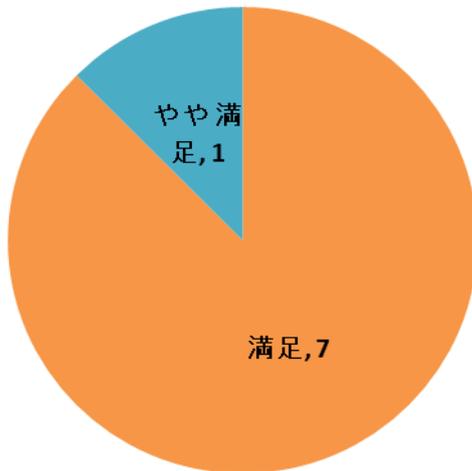
1. 講座への理解度(人)



<満足>

- スタイルフレックスで、同じ型同士でもうまくいかないことがある。ということを知っておきたい。

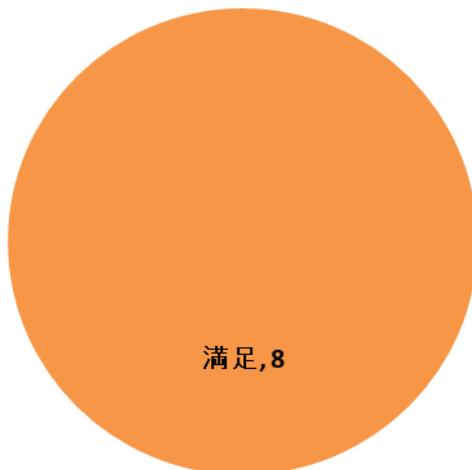
2. 講座への満足度(人)



<満足>

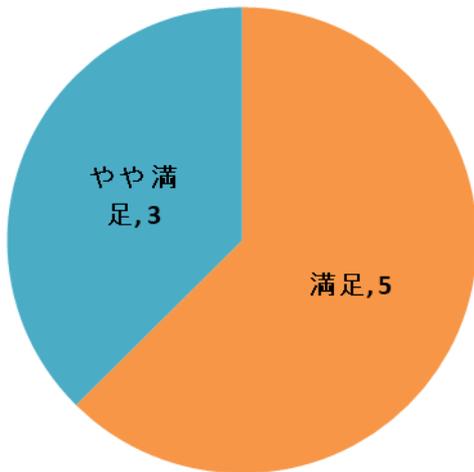
- アサーションや聞く態度は、何度学んでも毎回新たな発見が出て勉強になります。

3. 講師について(人)



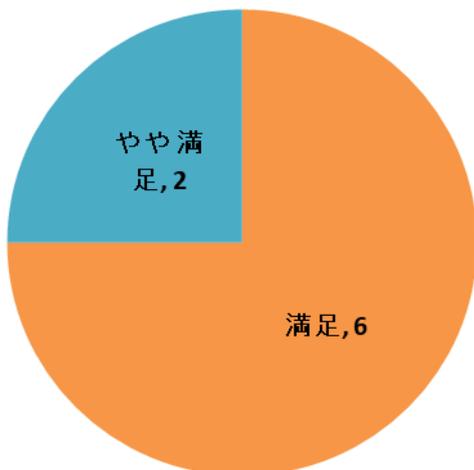
回答なし。

4.会場について(人)



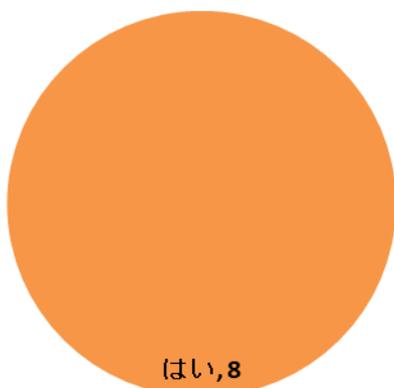
回答なし。

5.時間配分について(人)



回答なし。

6.今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？



回答なし。

7. 参加したい研修やセミナー等がありましたらお聞かせください。

- 回答なし。

8. その他、お気づきの点、ご要望やご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。

- 回答なし。

9. 振り返り

今研修を受け、あなたにとってどのような理解（気がついたこと）があったのか、課題を含め、ご自分に生かせそうな点、実践できそうな点、取り組めそうな点など、振り返りをお書きください。

1. 私はコミュニケーションとは、ただお互いに話をするをイメージしていましたが、今回単なる伝達ではなく、何かを伝えて、聴いて「共有する」事だということが分かりました。一つ目の実験（ちょっと聞いてよ）を行った時、聴き手が言葉を発する事もなく、目も合わせてくれず、うなずいてもくれず、とてもむなしく話をする気力がなくなり、一方通行では意味がないのだと感じました。相手の話を聞く時は話し手に「私はあなたに関心を持っています」と態度で伝え、あいづち・うなずき・視線・表情などの非言語的コミュニケーションを大事にしていきたいです。

また、私はノン・アサーティブだと分かったので、組織と社員が共生していくためにも自分が言うべきことは言う。まず自分を大事にし、その上で相手も尊重していけたらなあと思います。

ソーシャルスタイルについては、自分は友好型（調整）タイプだったのですが、斜めが大事という事が分かり、苦手な人こそ今後向き合っていこうと思いました。

このソーシャルスタイルに関して質問ですが、どのスタイルが多いと組織として良くないとかありますか？また、今の自分のスタイルから例えば数か月後表出型に変えていく必要はありますか？

2. 指示や会話をしている「何か伝わってないな」ということがあるのですが、今回の研修の話の3要素の内容を学んで、どれかが足りなかったのだなと気がつきました。おそらく私は感情の部分が足りてない様な気がするので、意識してみようかなと思います。また、今回の研修でアサーティブについての内容が一番気になり、興味深かったです。

「アサーションはテクニックで、考え方・態度」とあるように意見を変えてもいいし、分かりあうには時間がかかると学びました。対立したときは自分の意見を押し通す。でも、早く決めなくてはという思いから、すぐさま折れたりすることなく歩み寄っていければと思います。

自分の意見は、はっきりと言いたいと思いますし、相手にも遠慮せずに発言してもらいたいため、特に部下に対しては意見を出してもらえよう工夫（話せなければ書いてもらおう等）してみようと思います。

3. 今回はコミュニケーションについて、1日目・実際に前後の人と実践しましたが、相手の聞き方によって、話す方の内容に影響するということが実感できた。
- 聞き方一つにしても面談時のポジション、あいづち・うなずき・視線も角度などさまざま有り、それを面談相手によって使い分けなければならない難しさを感じました。（特に姿勢に関しては、腕組み・足組みなんてクセでやってしまっているの、前もって相手に伝えるのも重要と感じました。）面談の際は、相手の話しやすい環境づくりを今後意識してみたいと思います。
- また、こちらの話をする際も「アサーティブ」に自分の気持ち・考えを正直に述べた上で、相手が何を発信したいかをしっかりと受け止め、会話のキャッチボールのプロになれるよう稽古・訓練を重ねていきたい。
- 最後に自分のソーシャルスタイルが「表出型」であることが知れたので「分析型」の最高の相棒を見つけ、最高の仕事をしたいと思います。
4. 今回の2日間で感じた事は、まず受信力の所で、今まで言われた事がなかったが、視線に関し、話していて、あまり見られるのが得意じゃない人には、意識していたが、グループの時に「目が強い、目力が強いっすね！」と話され、聴こうとする気持ちが強く出すぎていたのかもしれないし、普段から相手が思っていた事かもしれないので、そこは、気付きとして学ぶことが出来た。他の角度、相手との距離・表情・姿勢についても、ひとりひとり感じ方が違うので、その人にあった聞き方をしていきたい。また、話し方についても、上手く伝えられていないので、今後、気を付けていきたいと思う。
- 今回の研修で一番自分の中で、しっかり来たのが2日目の自分のものの考え方についてと、ソーシャルスタイルだった。自分のものの考え方について、以前、職場の人に『「～しなければならない」が、強いと思う。もう少し楽に考えて働いた方がいいよ。』と言われたことがあったので、人には押し付けていないが、今後気楽に考えていければいいな（mustではなく wish）と思うし、それも長所にしていきたい。
- それとソーシャルスタイルについて、友好型だったが、秋場先生が「他が話していると、終わらせにくいんだよね。このタイプは。」と話していたが、まさにその通りで、完全に友好型だと思うが、帰ったら調べてみたい。
5. 今回の研修は人とのコミュニケーションの取り方、自己理解が主たるテーマであった。「コミュニケーション能力がある人間」だと自分自身ではこれまで考えていたものの、現在の職場において、それが発揮できているかといえば、一概にそれは言えない状況にある。人はひとりひとり異なる考えや個性があり、自分はコミュニケーションや、感情よりも、課題解決や目的達成を優先するタイプであるということがわかり、少し楽になる思いだ。最大のリスクを想定しつつ、現在持ちうる材料をもってして、成果を上げていく事については、自分のポジティブな個性として、悲観的にならずに自信と付き合い、他者と向き合っていきたい。一方で、「圧・プレッシャー」については程度が異なることを前提に自分がそんな存在であることも周囲に理解も求めつつ、都度のコミュニケーションも疎かにしない事で、ワンマンチームにならない工夫も自己成長の中で身に付けていきたい。自分が思うこと、他者が感じている事は、異なっていて当然であり、お客様の満足のために、相互理解は諦めることなく取り組みたい。

6. 共有する事の難しさで伝えたことは、相手の受け取り方で、変わる。簡単には分かりあえないものだし、全てを伝える事は出来ない。そのために確かめることで、理解は深まる。相手を理解するためには、声の調子や表情など会話するときなどは気を付けて見てみたいと思う。相手が話しているとき・聴く態度にとっては、相手が不快に感じる時がある。自分の態度を考えてみると、知らず知らずに不快な行動を取って、相手に嫌な思いをさせていたので、気を付けるようにする。
7. 今回の研修は、まずはコミュニケーションとは、という所から始まりました。普段、当たり前のように「コミュニケーションを図りましょう」と言っていますが、ただ話す・聞くだけでは、相手の受け取り方によって行き違いが発生する事もあり、誤解を招いてしまうことがあるので、きちんとお互いの思いを共有できるよう、意識してコミュニケーションを取っていきたいです。話し手と聞き手に分かれて演習を行ったときは、どれだけ聞く側の態度や視線、表情などが大事か分かりました。今まで、職員の話を書く時、何か作業をしながらだったり、話を聞く姿勢が出来ていなかったため、気をつけたいです。アサーションに関しては、相手と接する時、その場面や人によっても違って来ると思うので、その時の状況に合わせて、アグレッシブだったり、アサーションだったり、分けて使っていけるよう、これからの職場で、稽古・訓練していきたいと思います。最後に学んだソーシャルスタイルは友好型でしたが、部署の職員が何型か考えてみて、お互いを知っていけたら良いと思いました。
8. ソーシャルスタイルで、仕事をしている自分が表出型になっていることが多く、自分は表出がしっくりくるなと思っていましたが、友好的な自分もいるし、達成に向けて主導的になる自分もいて、もしかしたら、ホームポジションは表出ではないのかと考えた時間でした。ただ、分析的な自分を思うことが少なく、きっちりこなすことが不得意なので、きっちりと仕事をする自分も作っていきたいです。2日間で印象に残っている事は、アサーションで“思い通りに事が運ばないのは致命的だ”ということをおお切にしている自分がいた事です。“人は誰からも愛されたい”、“人を傷つけるのは良くない”にこだわる自分がこれまではいましたが、確かにここ数日のことを振り返って、自分の計画とずれてしまった事に感情的になっていました。新たな発見でした。計画通りにこなしたい自分が、今はいる事を自分でもわかってあげたいし、苦しめない程度にこだわりを持って仕事をしていききたいと気付けた2日間でした。

令和5年度

次期リーダー育成研修2④

令和5年10月12日（木）～10月13日（金）

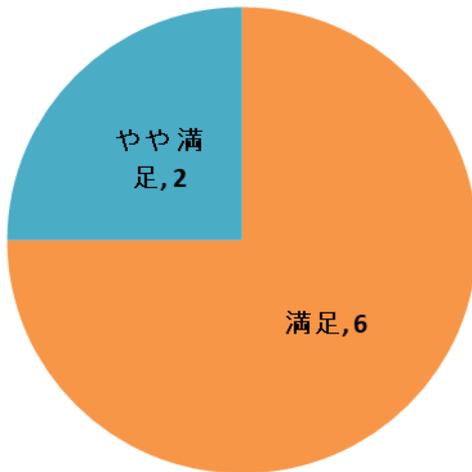
参加者：8名

受講生のアンケート集計、振り返り

アンケート内容

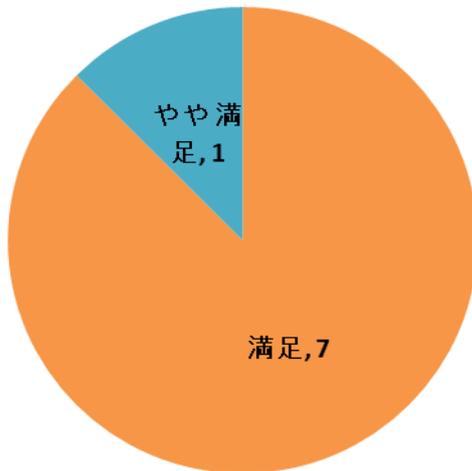
1. 講座の理解度について
2. 講座の満足度について
3. 講師について
4. 会場について
5. 時間配分について
6. 今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？
7. 参加したい研修やセミナー等
8. その他（気付いた点、要望、意見等）
9. 振り返り

1.講座への理解度(人)



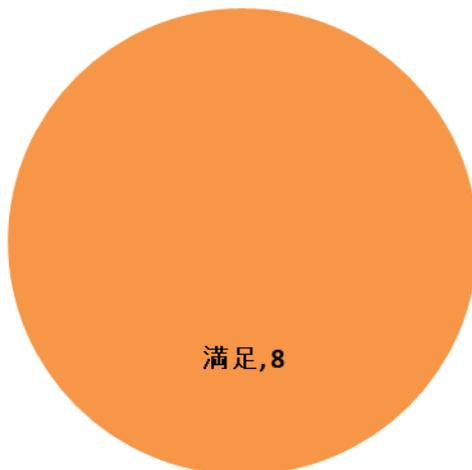
回答なし。

2.講座への満足度(人)



回答なし。

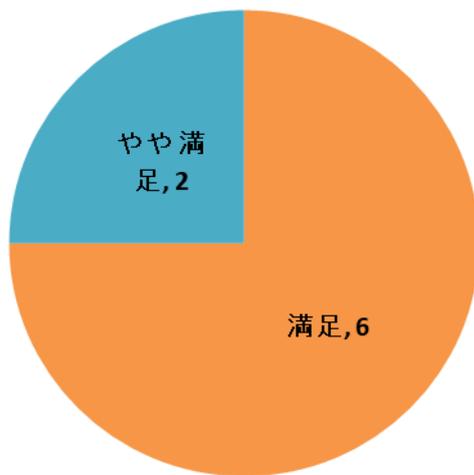
3.講師について(人)



<満足>

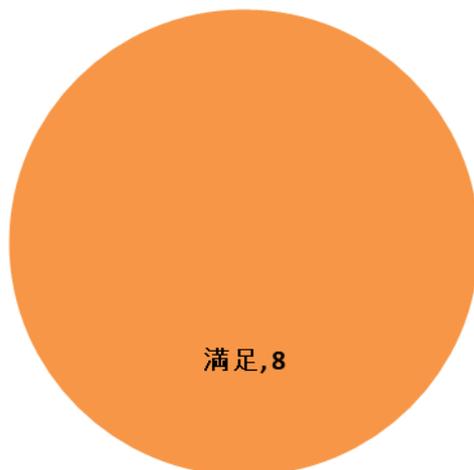
- また、何かの機会に参加したい。
- 私のfbはこびたり、おごったりしていませんでしたか？

4.会場について(人)



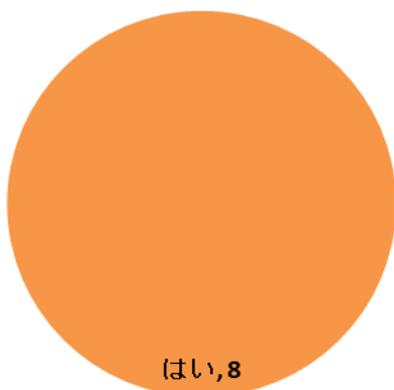
回答なし。

5.時間配分について(人)



回答なし。

6.今回のセミナーを人に勧めたいと思いますか？



回答なし。

7. 参加したい研修やセミナー等がありましたらお聞かせください。

- 回答なし。

8. その他、お気づきの点、ご要望やご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。

- 回答なし。

9. 振り返り

今研修を受け、あなたにとってどのような理解（気がついたこと）があったのか、課題を含め、ご自分に生かせそうな点、実践できそうな点、取り組めそうな点など、振り返りをお書きください。

1. 今回の研修では、キャリアアンカーの自己調査を行い、自分が今、働く上で大切にしたい価値や、今後のキャリアの方向性を知ることが出来た。結果を見ると、自分は今の仕事に関して誇りを持って仕事ができているのだと感じた。

10年後の自分に関しても、今の会社でスキルアップするために、新しい仕事へ挑戦出来たらと思い、そのために必要な知識をきちんと身に付けなければならないと思った。資格は持っているので、10年以内には実現させたい。

今日の最後でも発表したけど、研修を受ける前は、今の役職は自分に向いていないのでは？と思いながら仕事をしている所もあったけど、研修を受けていく中で、向き不向きを考えるよりも、自分には部下を育成するための稽古や訓練が出来ていないからではないか？とも感じるようになった。今後、部下とのコミュニケーションや面談など、出来る所から実践していきたい、自分も成長していくとともに、部下の育成も、自分なりに頑張っていきたいと思う。

2. 私はリーダーに向いていないと自信がなかったですが今回、この研修を受け自己理解を深める中で、話すことも相手の話を聴くことも全て稽古訓練していかなければならないと感じました。話すことが苦手でしたが、自分の言うべきことはしっかり伝えないと誤解され、伝わらないということが分かったので、これからは、言うべきことは言う、そして相手の意見もちゃんと聴き、相互尊重が出来る職場を目指していきたいです。

自分の持ち味を整理し発表し、フィードバックをもらった際、自分が思っている通りの自分と、自分を律しすぎている自分があることにも気が付けたので、良い所は継続し、ゆるめる所は少し周りの力も借りながら上手くやっていきたいと思いました。

自己開示もしつつ、部下とのコミュニケーションをとり、部下の持ち味を少しずつでも理解していきたいです。

この研修の中で一番話す事や考える時間が多く大変でしたが、それ以上に私にとっては刺激になり、楽しい時間でした。今回学んだ事を少しずつでも職場で実行していきたいと思えます。ありがとうございました。

3. 最終回の研修は、理論や説明よりも自分自身が本質をして、どのように働いていきたいのかを改めて顧みるようなないようであった。
- キャリアアンカーにより整理された特性としては、「奉仕・貢献」と「挑戦・克服」が同率一位だった。自分として「会社の未来のために、繋がる目的達成のために、常に最善を尽くして貢献していきたい」と考えており、企業に属しているからその想いに制限をかけるのではなく、自分の生き方と、企業としての成長を合わせることが理想ではないかと考えている。
- 部下に対しても同様であり、今の場所で苦しい気持ちで働くのではなく、よりイキイキと働くことが出来るよう、適材適所の配置は働きやすい環境づくりと合わせて実施しなければならないだろうし、それをするために、キャリア面談という時間は不可欠であると思う。
- 自分自身の本質は研修前後で変化はないが、稽古訓練により、出来る幅を増やすことができることは改めての学びになった。短期的な目標達成のためではなく、企業や地域をより良くするために、部下の話を聞き、人材育成に励みたい。
4. これから生きていく上で、仕事をしていく上で、今回の研修のように自分のことを考える時間はとても意味のあることだったと思います。自己分析をして、気が付いた自分の本性が多くありました。
- 自分はリーダーに向かない人間だと思っていましたが、様々なタイプのリーダーがあるし、自分らしさは変えなくとも、相手がリーダーと認識するように振る舞えば、それでいいのだという事に気付かされました。
- 自分にとっては研修第2回目の「人は変わるか？（心の3重丸）」が特に印象に残っています。無理に自分を変える事は必要ないのだと気持ちが楽になりました。
- 稽古訓練する場はたくさんあるので、これを実践していきたいと思います。
5. まず、この次期リーダー育成研修について、自分というものについてすごく考えた4か月間（8日間）だった。知らなかった事が多々あり、自己理解が深まったと思う。最終2日間で学んだ事は、自分は「生活・様式」「奉仕・貢献」「安全・安定」指向であることがわかった。たしかにルールや決められた事を行う事、社会・環境に貢献、他人の役に立ちたいと思う事があり、その通りだなと思った。
- 最終日のキャリアを考える視点では、この会社で最後まで働きたいと思っていることが、ベストとサードベストに入っていたので、やはり対人援助が好きなのだと思うし、自分に合った仕事をしていると思った。
- 最後に、今後どんなリーダーでありたいかについて、みんなで協力し、みんなで解決できる環境作りをし、そのためには、どんどん行動を起こして、自己開示をしていかなければいけないと思うし、若手・中堅・ベテラン職員関係なくコミュニケーションをとっていききたいし、今のままではスキルが足りないので、専門能力の向上ができる様、日々訓練稽古しながら成長できればいいし、その結果育成にも繋がり、事業所全体が「遠野で一番いいところだ」と言われるくらいになれば、法人の理念を全うできるのではないかと思う。

6. 次期リーダー育成研修に参加して、こうやればいいんだと言う事が分かった。その中でも自分の苦手な事が再度わかった。
グループワークでは、他の方からの的確なアドバイスなどをもらったけど、自分はちゃんと返せているか不安になった。そのために稽古訓練をし、人の話を最後まで聞いて、落ち着いて分かりやすいように考えて話すようにする。
自分から部下に声をかけ1人1人の思いを聞いてあげて、働きやすい環境をつくることと、曖昧ではなく、その人にあった指示が出せるように稽古訓練をしていきたいと思う。
7. 自己理解を深められた研修だった。自分とはどういう場面で燃えるのか？何に対してモチベーションが上がるのか、それを再認識でき、そのことをキッカケに他者への発信、自分の事をわかってもらう事で他者理解へ繋がる。
他社理解を深めるツールとして、キャリア面談や人事考課を利用し、他者（部下）の意見を出しやすい職場を作っていきたい。
働いていく上で、キャリアアンカー・働く上での自分が大切にしたい「価値」を確認し自分にとっての大事な価値が「特定・専門」と「奉仕・貢献」であること。特に「自立・自律」がベスト3に入っていることは、「やっぱり自分は自分のペースで仕事がしたい人間なんだなあ」と再認識いたしました。
伸ばしていいところなのかは不安ではありますが、自分の持ち味を活かし、会社の理念に沿った職場にしていきたいです。
8. この先10年以内にと2人出産することが一番の大きな夢です。10年計画を立てて思った事は、10年は出産・復帰を繰り返すとあっという間に過ぎ去ってしまうことです。子育てだけ考えると、10年後仕事についていけなくなるのが良く分かりました。
アプリケーションの進化はどこまで進んでいるのか、どんな世界になっているのか想像できませんが、出来ることは目の前の、身近な進化についていくことです。
趣味がない私は、産前は仕事の事を考える時間、資格取得に励む時間がたくさんありました。今は家事・子育ても大切な時間となり、新たなライフ・ワーク・ハーモニーを構築中です。
自己理解の所では、分かっているようで自分のことがまだ分かりきれていない、まだまだ新たな自分を発見できることに気づきました。この先、どう生きていくのか、可能性がたくさんあり、今から叶えられない夢だとあきらめないで思い続けていきたいです。
今回の研修は、たくさんの方からいい刺激をもらいました。他の職種の方と話し合え、情報をもたらえる貴重な時間でした。3年、5年、10年計画が計画通り進んでいるか、なりたい自分になるためのことを書いたので、コツコツ勉強を続けていきます。