

2025/5/29 に 事前に研修内容の確認のために

## 1. 第一部

内容：C チーム担当による合同会議参加メンバー全員での課題整理を KJ 法を使って実施  
詳細は別紙の通り

## 2. 第二部

各チーム別れての議論

C チームは第一部の KJ 法の記録を集め、そこから研修実施までの準備を整理した。

### (1) KJ 法のまとめと振り返り

目的：6月20日の研修会（テーマ「チーム作り」）開催に当たり、講師に我々管理職の問題意識を伝え「このような研修をお願いしたい」と伝えるため

KJ 法の振り返り

- ・オリエンテーションで集めたカードのタイトルの付け方を説明したが「こうしない方がよい」と伝えたやり方になってしまったチームがある。
- この会議に集まったメンバーでもこういう行き違いが発生する。参加者の各職場でも同じことが起きているのではないか
- ・今回の KJ 法による参加メンバーの「チームの現状」は管理職の目から見た姿だが、実際その通りなのかはわからない。
  - ・我々管理職は部下達と同じ方向を向けないことに悩み、理想の姿から遠いことに悩むが、そもそも理想の職場のあり方を思い描けているだろうか。
  - ・職場内の人それぞれが違った理想を思い描いているのではないか。
  - ・自分は今いるメンバーで構成された今のチームの中で出来ることを考えている。まずは利用者対応が大切なのでそれをどうしていくか、考えている。
  - ・利用者対応を考えたとき、二つの側面が出てくる  
対応が大変な人をうけいれることを大切に取り組んでいるが・・・
- 頑張っってそういう人を受け入れれば受け入れるほど大変な人が集まってきて、現場の負担が増していく。先の見通しが立つ人ほど一歩引いた感じになってくるし、職員も疲弊してくる。

結論めいたもの

- ・各グループの出してきたタイトルや個々のカードの内容をものすごくざっくりまとめると以下のようなのではないか。
- 「どの職場でも非常に職員のバリエーションが豊かになっている。このため法人や職場の理念、経営に関する意識、利用者対応の考え方や技法、そもそも仕事に取り組む姿勢などが各職員でバラバラになっており、管理職はそれを大きく一つの方向に持って行こうと

するがうまくいかず、困難を感じている」

- 上記のような状況があるため、職場内に様々な課題が出てくるし、その解決も難しくなっている。
- 来月の研修では講師に上記の振り返りの結論と KJ 法の記録（模造紙の写真）を送り、それを踏まえてチーム作りに役立つ何らかの提案や助言、発想の転換などを教わりたい。