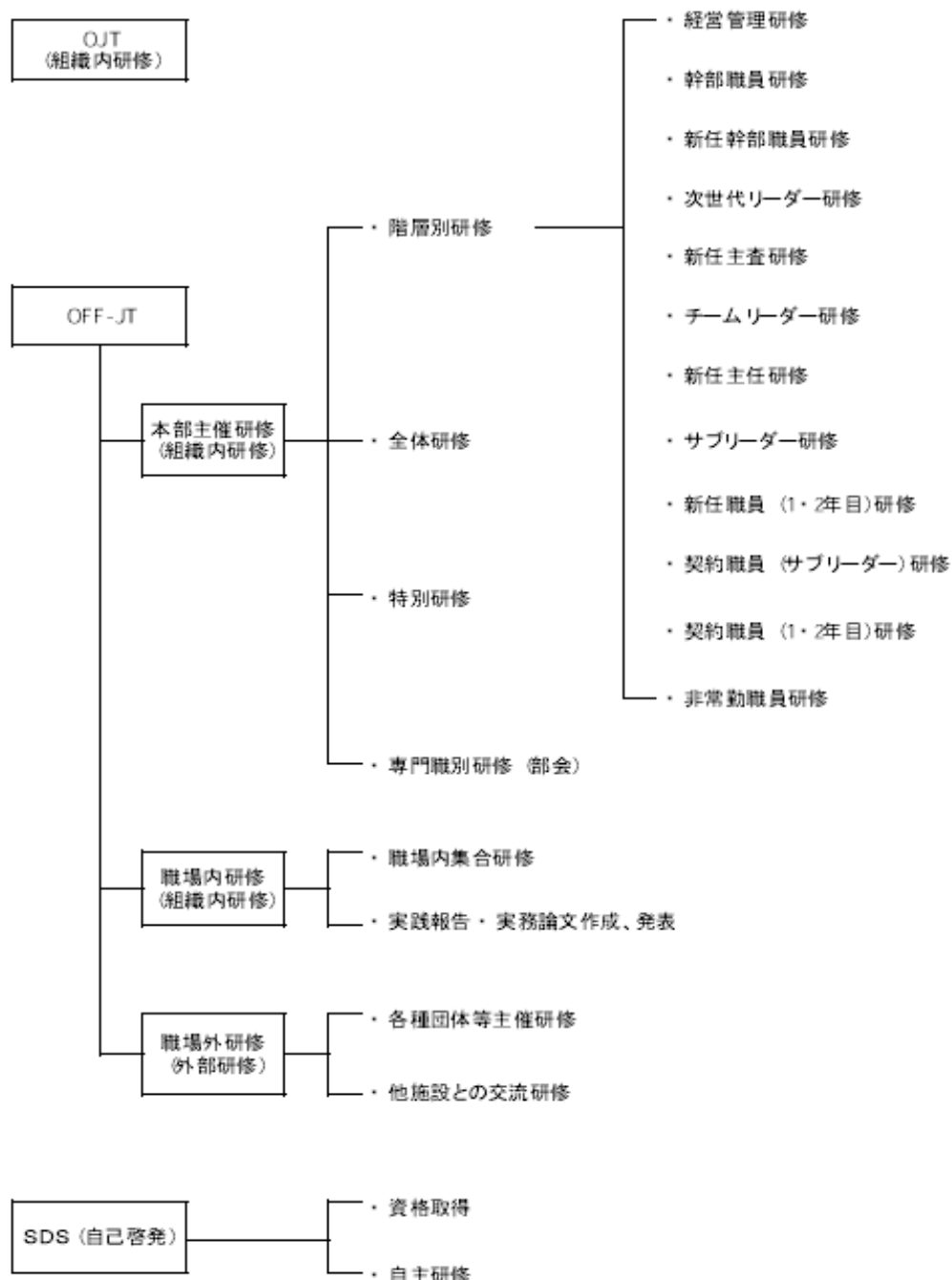




令和4年度 事業団職員階層別研修について

令和2年4月1日から、新しい教育研修規程に基づき研修を実施しています！！
令和2年度からの教育研修の体系は次のとおりになります。

教育研修体系図（R2.4.1～）



今年度も昨年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響で、例年6月・7月に開催している全体研修は中止となりましたが、階層別研修については、少人数での実施や消毒、換気等対策を講じた上で実施しました。階層別研修の様子をご紹介します！

新任職員研修（令和4年4月13日）

参加人数 18名（対象：新規採用職員 20名）

（内容）

- 1 理事長訓話
- 2 事業団の概要・服務規律・諸規則等について
- 3 社会人としての心構え等

講師：(株)九州経済研究所 坂本亜希子 氏

社会人としての心構え
仕事の覚え方・進め方
ビジネスマナーの基本
電話対応の基本
来客対応の基本



【感想】

- ・社会人として、組織の一員としての自覚を持つことができる研修になった。
- ・事業団職員として、どのようなことに努めていかなければならないのか、基本理念に基づき、職員が同じ方向を向いて、日々反省や振り返りをしながら頑張ろうと感じた。



チームリーダー研修（令和4年7月12日・8月10日）

参加人数 7月12日：20名（対象：主任2年目以上40名）
8月10日：19名（＂）

（内容）

- 1 理事長訓話
- 2 財務・会計の要点
- 3 問題発見能力の養成
講師：南日本新聞社 下舞幸作 氏
- 4 若手社員の育て方について
講師：(株)九州経済研究所 坂本亜希子 氏
「人材育成」は企業発展のキーワード
育成担当者として知っておきたいこと
自信が持てる！育成の基本ステップ
育て上手の時間有効活用術
やる気にさせるほめ方・叱り方
こんな時どうする？
- 5 受講者による1分間スピーチ



【感想】

- ・財務に関して、初めてしっかりと聞くことができ勉強になった。今後分析等を見る際に活かしたい。
- ・部下を指導し育てていく立場なので、タイムリーだった。
- ・財務関係や人材育成についてバランスよく学ぶことができ、良い研修だった。
- ・新聞社の方の講義が新鮮だった。業務で記録や報告をするため、簡潔に分かりやすく文章を書くことを意識し、文章を組み立てたい。
- ・一方的な講義ではなく実践もあり、意欲的に活動できた。

契約職員サプリーダー研修（令和4年8月2日・17日・30日）

参加人数 8月2日：20名(対象；契約職員2年目以上68名)
8月17日：26名
8月30日：18名

(内容)

- 1 理事長訓話
- 2 事業団の概要・規則について
- 3 上司と部下のコミュニケーション
講師：テイクアクションNOW 野中千尋 氏
自分と相手を知る
話を聞く
考えをまとめる
話をする
まとめ
- 4 問題発見能力の養成
講師：南日本新聞社 下舞幸作 氏



【感想】

- ・今後の業務に活かせる聴き方、伝え方を学ぶことができた。
- ・野中氏の講義では、自分の特徴を知るチェックシートを実施し、自己覚知に繋がった。自分に不足する部分があったので、気を付けていきたい。
- ・階層別研修は目的・着地点が明確であるため今後も受講したい。
- ・他施設の契約職員と交流できる機会なので今後も続けてほしい。

新任職員(2年目)フォローアップ研修 (令和4年8月22日)

参加人数7名(対象:入職2年目の正規職員12名)

(内容)

1 理事長訓話

2 施設紹介

各施設で作成してきたパワーポイントの発表

- ・施設概要
- ・各施設の福祉制度の概要
- ・業務紹介
- ・入職してからの振り返り
- ・仕事のやりがい、魅力等

(急遽業務の関係上、欠席者が多かったため座談会を実施)

3 今までの振り返り

講師:(株)九州経済研究所 坂本亜希子 氏

組織とは、社会人とは

入職してからの振り返り

理念の実現につながる行動を

さらに増やしていくために大切なこと

行動プラン作成

本日の振り返り

4 受講者による1分間スピーチ



【感想】

- ・お互いに施設紹介をして質問をすることで、他施設を知る機会になった。
- ・同期として色々な悩みを抱えながらもそれぞれ業務を頑張っており、自分自身も励みになった。
- ・改めて自分の業務を振り返るきっかけとなった。

新任主査研修（令和4年8月24～25日、12月7～8日）

参加人数 8月24～25日：4名（対象：新任主査）
12月7～8日：2名（＂）

（内容）

K E R株式会社九州経済研究所「管理職基礎コース」受講

- 1 管理職に期待する役割
- 2 マネジメントとは
- 3 管理職としてのリーダーシップ
- 4 管理職のコミュニケーションスキル
- 5 部下育成・指導
- 6 職場のメンタルヘルスマネジメント
- 7 コンプライアンス
- 8 2日間のまとめと決意表明



【感想】

- ・ 中間管理職に求められているスキルについて、具体的な取組を踏まえて学ぶことができた。
- ・ 部下の指導育成について今回学んだことを意識的に行いたい。
- ・ 会社の方向性・指示を尊重し、部下と共有するためには、事業団の基本理念・経営計画を職員が理解することが大切であると改めて実感した。

非常勤職員研修（令和4年9月13・16・29・30日）

参加人数 9月13日：34名(対象：非常勤職員159名)
9月16日：27名(＃)
9月29日：30名(＃)
9月30日：25名(＃)

（内容）

- 1 理事長訓話
- 2 事業団の概要等について
事業団の概要
サービス規律、諸規則について
- 3 施設内・利用者とのコミュニケーション力
講師：フリーアナウンサー 中村朋美氏
「施設内・利用者とのコミュニケーション力」
- 4 交流分析



【感想】

- ・事業団の歴史や各施設の地域貢献事業等を知ることができ、事業団職員として自覚と誇りを持ち、業務に専念しなければならないと改めて感じました。
- ・プロの方のコミュニケーション術を具体的に分かりやすく教えていただけて良かった。
- ・日常の支援に役立つことの話が多かった。
- ・サービス規律、事業団のルーツの話が分かりやすく、基礎的なことを学べた。

契約職員新任研修（令和4年9月20日）

参加人数 13名（対象：1・2年目契約職員）

（内容）

- 1 理事長訓話
- 2 事業団の概要等について
事業団の概要
- 3 人権同和について
- 4 事業団の概要等について
服務規律、諸規則について
- 5 報・連・相徹底術について

講師：(株)九州経済研究所 坂本亜希子 氏

「報・連・相」はなぜ必要？

意外と知らない、「報・連・相」それぞれの意味

これだけで「報・連・相」上手！

「報・連・相」を存分に活用して、仕事を楽しく！



【感想】

- ・事業団職員としての自覚を持ち、研修で学んだ「報連相」を活かして業務にあたりたい。
- ・事業団の概要や取り組み、規則について改めて確認することができた。
- ・外部の方からのお話が大変貴重で、明日から実践できる内容のものばかりだった。
- ・事業団について詳しく知ることができ、その社会的な役割の重要性に身が引き締まる思いがした。

新任職員(1年目)フォローアップ研修 (令和4年10月14日)

参加人数 20名 (対象: 正規職員1年目21人)

(内容)

1 理事長訓話

2 フォローアップセミナー

講師: フリーアナウンサー 中村朋美 氏

「施設内・利用者とのコミュニケーション力」

3 人材育成計画について

4 半年間の振り返り

講師: (株)九州経済研究所 江藤 緑 氏

組織とは、社会人とは

入職してからの振り返り

理念の実現につながる行動をさらに増やしていくために大切なこと

行動プラン作成

5 受講者による1分間スピーチ



【感想】

- ・言葉使いや相槌、報連相の大切さを再確認した。
- ・他施設と情報交換する時間があり、それぞれが抱えている問題や悩みを共有し共感できる部分がたくさんあった。
- ・中村先生の講話では、日頃上手くいかないと感じていたコミュニケーションのヒントを頂き、新たな気持ちで頑張ろうと感じた。

新任主任研修（令和4年10月18日）

参加人数3名(対象：新任主任)

(内容)

- 1 理事長訓話
- 2 クレームをチャンスに変える初期対応トレーニング
講師：(株)九州経済研究所 江藤 緑 様
企業に求められていることは
クレームは怖くない！
クレームをチャンスに変えるには？
こんな対応がお客様の不満を拡大させる！
- 3 ハラスメント・虐待防止等について
- 4 問題発見能力の養成
講師：南日本新聞社 下舞幸作 氏
- 5 財務・会計の基本
- 6 受講者による2分間スピーチ



【感想】

- ・それぞれの講師の先生方より実践レベルの講話を受け、明日から活かしていきたいと感じた。
- ・クレーム対応や報告書の書き方等、普段苦手と感じていることを学ぶ機会となった。
- ・クレーム対応について初期対応が重要であることを学んだ。