

管理者研修 ひまわり通信

第 2 号

一人はみんなのために

みんなは一人のために

発行 兵庫県高齢者生活協同組合

発行日 2008年3月15日

〒651-0085 神戸市中央区八幡通3-2-11

TEL (078) 200-3933

FAX (078) 252-2331

ホームページ <http://kourei-h.org/>



西脇講師



塚口講師



足立講師

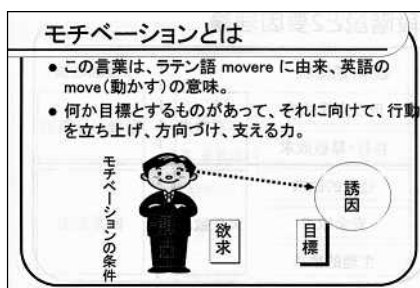
フレッシュでユーモア溢れる講師陣

少子高齢社会 厳しい 介護業界・・・

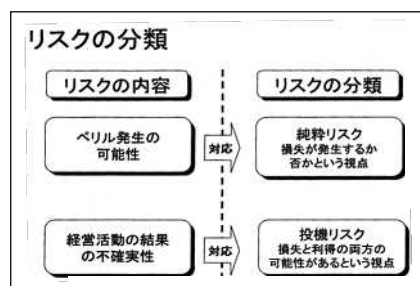
2月16日(土)、管理者・リーダー研修2回目。今回はグループ討議など参加型の研修となった。CSR(企業の社会的責任)のビデオから、魅力ある法人としてあるべき姿を学び、問題解決法(RJ法)の演習では、各々の問題を皆で議論し、解決

ハッピーな職場をつくる
マネジメントとは・・・??

の糸口を各人の中で見つける良い講義となった。
ここで学習したハッピーな職場環境のマネジメントを、それぞれの事業所で実践しましょう!



「組織マネジメントと人事労務管理」
資料より抜粋



「管理者のリスク・マネジメント」
資料より抜粋



研修アンケート 回答コメントの紹介

問題解決能力の具体的な指標があればと感じた。インセンティブ活用はどうでしょうか？

事業計画の作成方法が具体的にわからなかった。

C S Rが参考になりました。

高齢協の現状、当生協の要因分析において、講師の先生の理論と当生協の現状に大きいギャップのある事を先生方はよく知っておられるのだろうか？と疑問に感じる処があった。

「依田窪福祉社会」の設問の各班のディスカッション後のまとめの方法論について。

様々な要因分析の意見に対し、最終的に「少子高齢社会」に収斂されるという結論であったように思う。

「少子高齢社会」で高齢者は大変な状況に追い込まれていると言う認識

は根本的に重要なテーマである。しかし、1企業の改善・変革の場合には、「少子高齢社会」という外的要因に対して今自分たちに出来る改善・変革は何か、目指す組織のあり方はどうか？が重要である。誰もが知る外的要因を唱えても、自分たちの直接行動には結びつかないのではないのか。

他職種の方々と他の話合えて良い研修となりました。もう少し時間的にゆとりがあればと感じました。

4) については、数字を理解しどう計画を作り上げていくかなのもう少しゆっくりし、パターンを一例でも作ってからでないと思いました。

ケースを使つての学習は面白かったです。でもすぐ自分の組織のこの話になってしまふので難しかった。危機管理が出来ていないことをいつも実感しているのですがもっと実践的なことも必要かなと思いました。

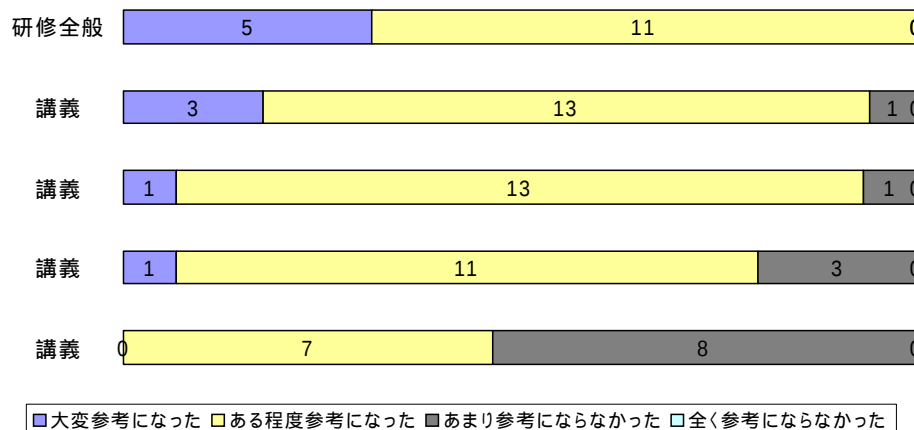
K J法の演習がもう少し時

間があればよかったと感じる。自分を取り巻くステークホルダーの存在を意識する大切さを感じた。

各講義の時間が中途半端だった様に思います。もう少し一つ一つに時間をかけてほしかった。

研修案内のあった管理者会議にて、出勤として扱うので参加は9時からと聞いたように思ったのですが、私の聞き誤りでしょうか？

第2回研修会アンケート結果（16 / 28）



第1グループ

- 脇園 裕子
- 藤原 志津子
- 新原 耕治
- 芦田 光恵
- 村上 広年
- 西原 共美

第2グループ

- 蘆田 恭卓
- 中川 徹
- 服部 悦子
- 小西 両蔵
- 大塚 絹子

第3グループ

- 林 有子
- 苑田 恵子
- 梶本 克子
- 山田 恵子
- 小栗 龍男
- 久保田 智万

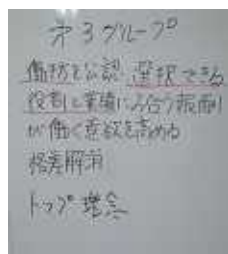
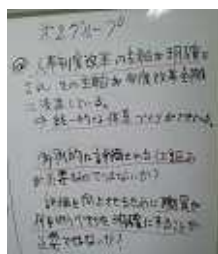
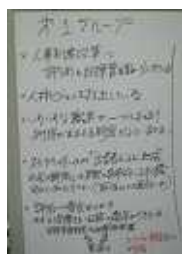
第4グループ

- 花田 芳恵
- 柿本 助宝
- 寺尾 建
- 福地 多美子
- 高橋 雪
- 中田 智志

第5グループ

- 山本 寛明
- 内田 広子
- 松本 猶喜
- 稲垣 江里
- 前田 純徳

・・・グループリーダー



講義「組織マネジメントと人事労務管理」グループ討議：依田窪福祉社会の人事制度改革テキストのついてグループ発表