

令和7年度三団体研修

STOP！ハラスメント～させない・許さない・我慢しない～

アンケート分析報告書

参加者アンケートに基づく成果と今後の課題

報告者
多職種連携委員長 佐藤佑輝

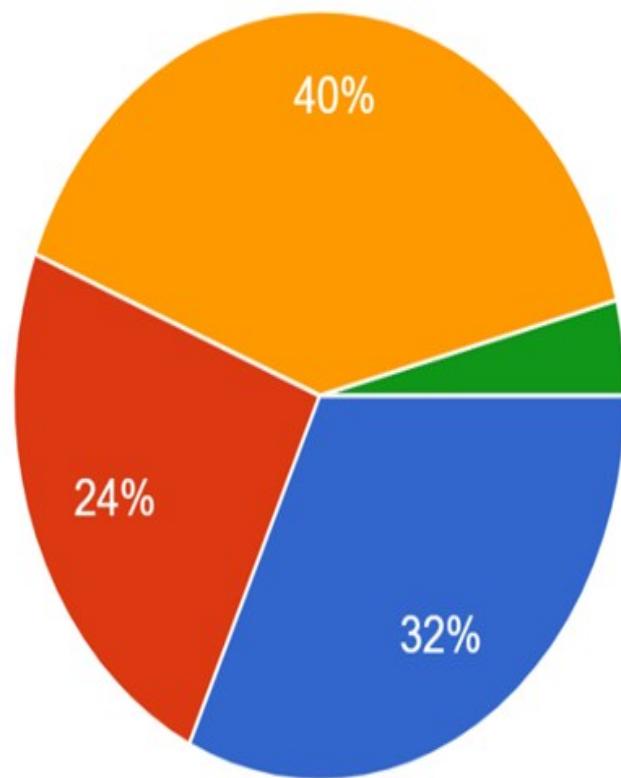
研修参加人数：49名
(ケアマネ15名、看護12名、介護20名、他2名)

アンケート回答数：25名
(ケアマネ8名、看護6名、介護10名、他1名)

回答率：51%

職種を教えてください

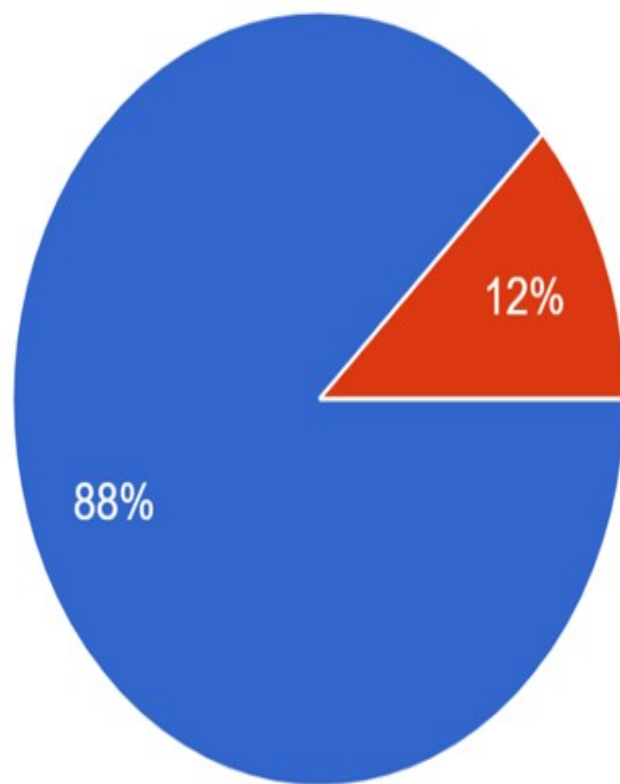
25 件の回答



- 居宅介護支援（ケアマネジャー）
- 訪問看護（看護師）
- 訪問介護（サービス提供責任者・ヘルパー）
- 包括支援センター職員

本日の研修はいかがでしたでしょうか？

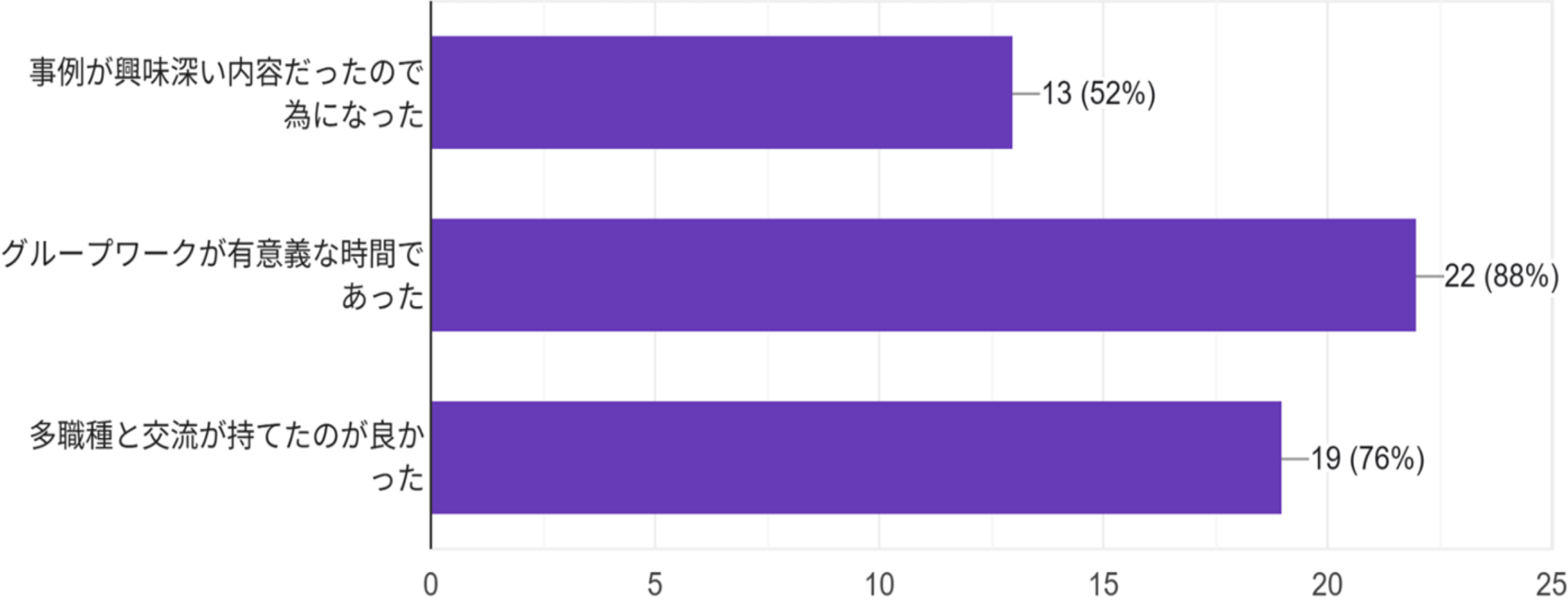
25 件の回答



- とても良かった
- まあまあ良かった
- 普通だった
- あまり良くなかった
- 全然良くなかった

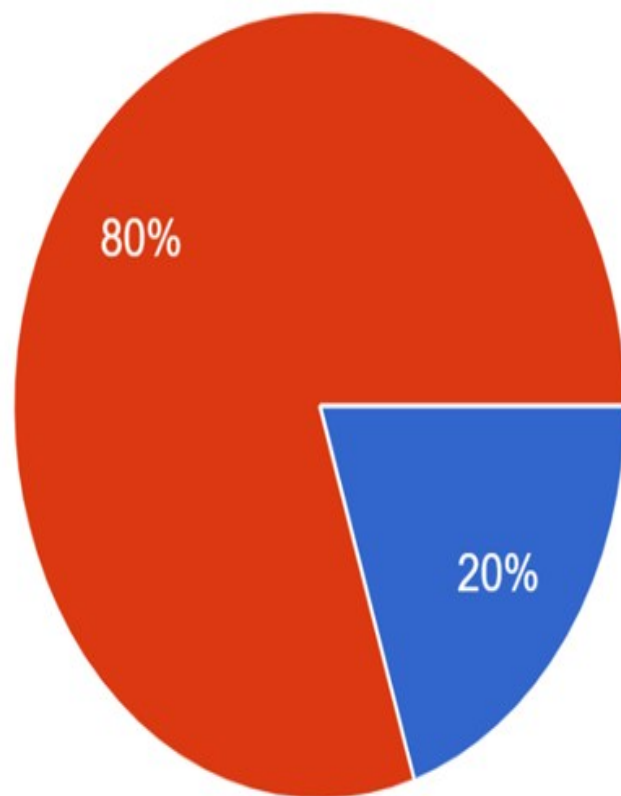
何が良かったですか？以下よりお選び下さい

25 件の回答



研修の開始時間についてお答え下さい

25 件の回答



- 遅すぎる、もっと早い時間にやってほしい
- ちょうど良い
- 早すぎる、もっと遅い時間にやってほしい

全体評価と主な成果

★ 全体評価

極めて高い評価を獲得しました。

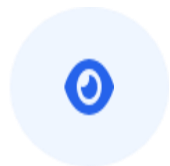
- 大部分が「とても良かった」と回答。
- 参加者の満足度を牽引した主な要因：
 - 寸劇（シミュレーション）
 - 多職種によるグループワーク

🎯 主な成果

研修を通じて以下の効果が確認されました。

- 実践的な事例提示による、ハラスメント誘発原因への深い考察。
- 他職種の視点に触れることによる、チームケアと情報共有の重要性の再確認。
- 支援の質を見直すきっかけの提供。

主要なテーマと成果



寸劇による理解深化

文字情報では伝わりにくい「現場の臨場感」を再現。視覚的かつ実践的な事例により、当事者意識を持ってハラスメント問題に向き合うことができた。



多職種連携の再確認

ケアマネ、ヘルパー、看護師など異なる職種が一堂に会することで、相互の役割や視点の違いを認識し、チーム連携の必要性を再確認した。



予防と支援の質の向上

単なる対症療法ではなく、「ハラスメントを誘発する原因」や「支援の質」そのものを見直す、予防的な視点を獲得した。

運営および内容に関する改善要望

| スケジュールと時間配分

- 🗒 開始時間が遅いとの意見（早期開催の希望）。
- 🗒 グループワーク時間配分の最適化。

| 物理的・環境的要因

- 🗒 会場後方からの視認性向上（寸劇が見えにくい）。
- 🗒 職種判別のための「名札」の導入。

| 構成・参加者

- 🗒 現場の最前線スタッフの参加促進。
- 🗒 挨拶の短縮による効率化の検討。

結論と今後の方向性

本研修は、多職種が協力して取り組むための強固な土台構築に成功しました。

特に「寸劇」と「グループワーク」の組み合わせは、知識習得だけでなくチーム意識の醸成に大きく寄与しています

今後のアクションプラン

- ・ 時間設定の最適化：参加者の負担を軽減。
- ・ 現場スタッフの巻き込み：最前線職員の参加促進。
- ・ 具体的連携モデルの提示：行政連携や情報共有フローの検討。

