

グローバル人材育成プログラム を終えて

中 島 海 斗

Kaito NAKAJIMA

環境ソリューション工学科 3年

1. はじめに

私は2016年8月13日から28日にかけて行なわれたグローバル人材育成プログラムに参加しました。この研修に参加した理由は、将来海外で働くことを視野に入れているため、アメリカでの職場で働くために必要なことを知ることと、今の自分の英語がネイティブの方々にどれだけ通用するのかを確認するためです。研修先は英語が多く使える環境で人と話す機会が多い職場を希望しました。そこで実習先として決まったのが福祉施設とリハビリ施設が複合した施設である WHITE BLOSSOM CARE CENTER でした。

2. 研修内容

私は上記センターのアクティビティー・ルームのスタッフとして研修を行いました。アクティビティー・ルームは、施設入居者の方々に様々なレクリエーションやイベントを提供する場です。そこではゲームや映画鑑賞、音楽から礼拝まで様々なアクティビティーを行っていました。私はアクティビティー・ルームに訪れる入居者の手助けや補助などを行いました。毎朝アクティビティーが始まる時間になると入居者の方々の車椅子を押して部屋まで案内したり、部屋や廊下にいる入居者の方々にその日のアクティビティーの予定を伝えることを行いました。アクティビティーでは、ヨガのような運動を入居者と共に行ったり、本の音読、ビンゴゲームなどを行いました。トランプを行っているときは、耳や目が不自由な方のために数字や記号をもう一度伝えたりするなどの補助を行いました。入居者の方々は施設の中で食事をしてリハビリを行い、睡眠をとるという

毎日を過ごしているので精神的な疲労が蓄積しやすくなります。アクティビティー・ルームはそのように単調な日々に変化を与えリフレッシュをする機会を提供する場所です。一方で、人付き合いが苦手な方や体調がすぐれないためにアクティビティー・ルームに来ることができない入居者の方たちもいます。そこで、そのような入居者の方々の部屋を訪れ、何気ない日常会話を行ったり、本の音読をしたり、また新聞や雑誌、タブレットなど、希望するものがないか尋ねたりしました。入居者一人につき約5分から15分の間こうした入居者訪問を行いました。担当したのは7名の入居者の方で訪問を終えるとアクティビティー・ルームに戻り、入居者の方とのやりとりをを専用のファイルに記入しました。その他にも、入居者への郵便物配布や車椅子への部屋番号記載など、アクティビティー・ルーム以外の仕事も行いました。

3. 研修からの学び

日本の職場との最も大きな違いは、そこで接する方々の人種や文化が多様であることです。スタッフや入居者の方々はそれぞれの異なったルーツを持っており、ネイティブアメリカンの方もいれば移民の方もいます(図1)。同じ土地で生活していてもアジア系の人は控えめ、南米系の人は主張することを



図1 スタッフの方々

好むように人種や文化の違いがはっきりとありました。それゆえに起きる入居者間のトラブルや、逆にそれぞれの国の音楽や食べ物を楽しむことを通してできる友情もあります。いずれも日本では経験のできないことです。WHITE BLOSSOM CARE CENTER では宗教的な行為ができる時間や場所を提供するなど、人種や文化がうまく共存できる環境作りが行われています。そうすることでより入居者が住みやすい環境へと繋がるからです。

語学の面でも学んだことは多くありました。実習中一番苦労したのは言葉を聞き取ることでした。英語が母国語でない入居者も多く、なおかつ高齢のために大きな声が出せないため言っていることを理解するのに一苦労しました。体の不調など何か緊急を要することを言っている可能性もあるのでしっかりと聞き、理解することが求められました。こうした中で、人が言っていることを正確に理解して行動することの重要性も学びました。スタッフの方々は、必ずしも英語が第一言語ではなく、看護師や介護士の方が話している英語はお世辞にも上手とは言えない英語でした。彼らは基本的な単語だけで会話をしていましたが意思疎通は問題なく行われていました。高度な英語能力よりはむしろ、看護師としての専門的なスキルが大切であるように感じました。その時、海外の職場では非常に高い英語力が必要だという私の考えは必ずしも正しくないことに気がきました。それぞれの仕事に必要な専門知識とスキルを持っていて、ある程度の英会話力が身につければ仕事ができることは私にとって新しい発見でした。

ワークスタイルに関しても日本とは全く違ってい

ました。何よりも休憩の回数が非常に多く、何か一つのことを終わると一服していました。ただ、休憩中でも必ず他の人と会話をしていることに気がきました。会話の内容は家族や生活のことからビジネスや運営に関することまで様々でした。あるスタッフの方に日本では頻繁に休憩をとらないしそこまで雑談もしないと伝えると、なぜ休憩をよくとるのかについて、その理由を聞くことができました。理由は主に二つで、一つはスタッフ同士のコミュニケーションが良いと、チームワークの向上に繋がるということでした。日頃のコミュニケーションから良好な関係を保ちその人の性格を知ることで部署やオフィスが違って頼み事や手続きがスムーズに進むためです。もう一つの理由は、休憩の回数を多くすることでストレスの蓄積を避けることです。多くのスタッフが年間を通して一定の仕事内容を常にできるように考えています。なので、日々受けるストレスをなるべく少なくすることが重要となってきます。これら二つの理由から、休憩をとることで仕事の効率化とストレス軽減に繋がる考え方を知ることができました。

4. おわりに

今回のグローバル人材育成プログラムでは貴重な経験と学びができました。英語でのコミュニケーションという環境だけではなく、そこで働くスタッフの方々の文化や考え方の違いから、毎日が驚きと発見の連続でした。自分が持っているものや足りないものを再発見できる素晴らしい二週間でした。今回の研修で得たものはこれからの学習にも大いに役立つと確信しています。