

足立部門	部署:特別養護老人ホーム	発表者:小嶋 知美・星野 龍一
主題	グローバル職員が安心して働ける職場環境づくり	
副題	～チームで支えていく仕組みについて～	

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

“グローバル職員の離職者ゼロ” ここに至るまでには、ベトナム・中国と実習生としての受け入れから始まり、採用へ。

今では新人職員のトレーナーを担うなど、その成長ぶりがうかがえる。

一方、職員の人材不足は引き続きあり、カンボジア留学生 3 名の受け入れを新たにスタート。

改めて、言葉や文化の壁・習慣の違い等、受け入れに対しての不安を職員も抱えていた。

どのようにお互いの不安を解消していけばよいか、グローバル職員との協働をスタンダードにできるよう、育成マネジメントの更なる進化・改善への模索が必要であった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

グローバル職員及び、職員も安心して指導を受ける・指導に当たれる礎を積み上げていき、お互いが安心して働く事のできる環境を作り上げていく。

その為に、管理職だけでなく、部門内全体で連携を強化し、包括的に支える仕組み作りをスタートしていく。

支える仕組みを構築する事で、グローバル職員も異国で働く事での不安の解消、介護現場でのスキルアップ、職員も指導を通じた指導力の向上・組織全体のケアの底上げへと繋がるのではと考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

- ・日本の文化にも触れながら、生活の基盤を支えていく。
- ・受け入れ体制を含めた、配属フロアの精査。
- ・指導する側、される側が困らず安心して働くための準備。
- ・日本語能力の向上 ・職員間の交流を深め、親睦を図る。
- ・目標を定めた丁寧な育成により、個々のスキルアップが実感でき、自信に繋がる支援。

《4. 取り組みの結果》

※アンケート結果参照

- ・祖国を離れても安心して生活をし、働く事ができている。
- ・グローバル職員の受け入れについて、丁寧に説明をし、施設全体での理解を得る事ができた。
- ・育成に当たったのプロセスを仕組み化する事で、指導者が代わってもその内容には変わりのない、継続的な指導に当たる事ができた。
- ・グローバル職員のみならず、指導を通じ共に成長を実感できた。(＝施設全体としてのケアの底上げ)

《5. 考察、まとめ》

・グローバル職員の受け入れの際に、その土台から困り事や不安な事を把握し、段階を追いながら丁寧にサポート・フォロー体制を整えていく事で、介護現場で成長できるチャンスを得られた事を実感した。

また、ご利用者の生活を支えていく使命感を共に感じながら、誰もが安心して働く事のできる職場環境というものの礎を作る事ができた。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人(ご家族)に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

なし

《8. 提案と発信》

グローバル職員の受け入れから得た、誰もが安心して働ける職場作りと、指導を通じた自己の成長。他部門でのグローバル職員の受け入れに関する取り組みも参考にしながら、更なる満足度の向上・研鑽に努めていく事とする。

チームで支える仕組みは、部門全体での強みとなり、引き継がれていく事とともに、きっとそれは、「相手(=グローバル職員)の笑顔・自分(=受け入れ職員)の笑顔」へと繋がっていく。