

---

研究報告

---

赤十字国際協力人材育成のあり方  
—看護職の派遣帰国後の研修ニーズに焦点をあてて—

岡本 菜穂子, 東浦 洋

The way of Human Resources Development  
for International Cooperation by the Red Cross Society  
—A Focus on Nurses training requests—

Nahoko OKAMOTO, RN, PhD, Hiroshi HIGASHIURA, B.A

抄 録

目 的

赤十字看護師は災害救護員や戦時救護員として日本国内外で活躍をしてきている。本研究では、国際救援・開発協力要員(看護職)が受講した研修内容と研修ニーズの実態を明らかにし、人材育成プログラム内容を検討することを目的とした。

方 法

対象は、日本赤十字社国際部に登録されている看護職要員のうち、2000年以降に1回以上活動経験のある者を全数対象とした。人材育成プログラム内容に含める項目を作成し、2011年1月から3月に郵送法による無記名自記式質問紙調査を実施した。

結 果

有効回答率は39.6%であった。派遣後に14名が専門以外の知識を深めたいと感じており、内5名が高等機関にて派遣後教育を受けていたこと、大半の派遣経験者が今後の継続派遣に向けて人材育成プログラムに含める内容として、看護の臨床場以外の知識・経験等を要望している傾向があることが確認できた。

考 察

日本赤十字社の開発キャリア・ラダーと派遣経験者のニーズをマッチングさせた育成プログラム内容の構築が必要であり、本研究で得られた結果を反映した人材育成プログラム内容構築は有効であると考えられた。

---

受理：2011年12月2日

## Abstract

### Objective

The objective of this study was to identify needs of the training in nurses engaged in International cooperation work.

### Methods

The subjects was all experienced nurses who nominated from 2000 in the Department International relation of The Japanese Red Cross Society. Items for the questionnaire were prepared and confirmed. A mail-in self-check questionnaire survey was conducted from January until March in 2011.

### Results

Valid response rate: 39.6%. 14 participants experienced nurses requested the education and knowledge of non-medical or nursing. Most participants reported they needed the knowledge and placement training of non-medical or nursing.

### Conclusion

This study provided conducting the Human Resources Development program for nurses engaged in international Cooperation Work.

## 1. 研究の背景・意義

日本赤十字社は、武力紛争時の救援活動を含め歴史的に数多くの人道活動を展開してきており、その中で赤十字看護師は災害救護員や紛争時救護員として日本国内外で活躍をしてきている。

国外では、紛争や災害の被災者、とりわけ高齢者、女性、子どもなどへの支援や開発途上国などの深刻な健康問題に苦しむ人々への支援を赤十字・赤新月社ネットワークの協力関係の下に実施している。主に展開しているのは、災害救援・対策、保健衛生・医療／福祉増進などの活動であり、その活動を支える人材として赤十字看護師が存在している。

災害対策、保健衛生・医療などの活動では、飲料水供給や衛生環境改善などの開発協力が大きな役割を果たしており、こうした支援が不衛生な環境のために苦しむ人々の生活改善や感染症蔓延防止に役だっている。また、近年では受け入れ国の保健医療システム改善や保健人材育成などにも期待が寄せられており、実際に派遣される看護師には保健・医療のみならず、開発学や社会学など非常に幅の広い知識と経験が求められている。

日本赤十字社では、人的貢献の対応能力を高めることを目的として、2003年から国際救援及び開発協力活動で活動する要員（以下、国際

要員と略す）育成のために、研修やセミナーを実施している。また近年、日本赤十字社全体として国際活動に従事できる人材の養成を体系化する必要性がより一層認識されたことにより、国際要員の開発ラダーが検討され、成案が出された（日本赤十字社、2010）。同社看護部においては、以前より看護実践能力キャリア・ラダーを取り入れて看護教育を行ってきた実績があり、国外活動においても実践能力キャリア・ラダーとリンクさせ、看護教育を行っていくべきとの方向性が出された。看護実践能力キャリア・ラダーでは、基本的看護技術の提供から特殊・専門的・高度な看護実践ができることを中心に、組織的なマネジメント、教育・研究を行えることを到達目標としている。一方で、国際要員（看護職）の到達目標は、国際活動に必要な専門的知識をもち、国際活動でメンバーシップやリーダーシップがとれること、国際活動の専門家として活動が展開できることを到達目標としている。しかしながら、従来の自己学習による教育だけでは、これらの目標に必要な知識習得には限界があり、大学院レベルでの系統的な学習の必要性が指摘されている（日本赤十字社、2010）。さらに、海外での活動を何らかの形でまとめ、国際活動からの学びを理論化・概念化する必要を感じている国際要員がいる現状から、国外活動経験者のニーズに合った人材育成プログラム内容を構築することが急務とな

っている。しかしながら、実際に派遣される人材がどのような研修を積み重ねているのか、また派遣帰国後に次の派遣に向けてどのような努力をしているのかなどの実態については、あまり知られていない。関・松尾他(2009)によって赤十字の国際救援・開発活動に参加した看護職は、派遣前に何らかの継続教育(看護管理者研修や認定看護師コースなど)を受けていることは報告されているが、実際にどのような研修等を受け、国外活動を経験した上でどのような研修を希望するかのニーズを明らかにし、それらと国外活動との経験との関連について検討し、報告されたものは少なかった(平野, 2006)。

そこで本研究では、国際要員(看護職)がどのような研修等を受けており派遣後にどのような研修ニーズがあるかの実態調査を行い、高等教育機関が国外活動に関わる人材を育成していくためのカリキュラム内容を検討する上での資料とする。

## II. 研究目的

本研究では、国際要員(看護職)がどのような研修等を受けており派遣後にどのような研修ニーズをもっているかの実態を明らかにする。

## III. 用語の定義

赤十字の国際救援・開発活動：国際緊急対応ユニット(Emergency Response Unite)、紛争や災害の被災民に対する緊急救援、災害予防・地域開発の観点からの開発協力を含む活動。

研修ニーズ：国際活動を行う上で、必要と感じている具体的な研修内容

## IV. 研究方法

### 1. 研究デザイン

無記名自記式調査票を用いた横断研究。

### 2. 調査対象

日本赤十字社国際部に登録されている看護職要員のうち、2000年以降に1回以上活動経験の

ある者を全数対象とした。

### 3. 調査実施手順

「日本赤十字社事業年報」(日本赤十字社発行)に掲載されている「国際救援・開発協力要員派遣一覧」をもとに2000年以降に国際要員として派遣された看護職を抽出し、その対象者に郵送にて研究協力依頼書と調査票、返信用封筒を送付し研究への協力を依頼した。

調査期間は、2011年1月から3月であった。

### 4. 調査項目

1) 基本的な属性と教育背景：性別、年齢、学歴、看護職経験年数、看護継続教育の有無

2) 国際要員活動状況：派遣期間、活動目的とその内容、派遣形態(ERU、緊急救援、開発協力)

3) 派遣前後の受講研修項目と派遣後に研修を利用した理由：具体的研修内容(想定される派遣前受講研修15項目、派遣後受講研修10項目、利用している理由5選択肢を設定し複数回答可とした)

4) 研修ニーズ内容：先行研究(関・松尾他, 2008; 平野, 2006)を参考に、看護の臨床実践に関する内容7択、看護の臨床の場以外の実践に関する内容7項目、赤十字に関する内容4項目、国際開発協力に関する内容2項目について、各研修内容に対するニーズを明らかにするために項目毎にその必要性を「とても必要(4点)」、「やや必要(3点)」、「あまり必要ではない(2点)」、「必要ではない(1点)」の4件法で尋ねた。各研修内容を赤十字以外の国際協力経験者2名に示して感想を求めたところ、支持が得られた。

5) 国際要員(看護職)が国際活動をするために取り入れるべき研修・教育内容(自由記載)

### 5. 分析方法

1) 属性と教育背景

単純集計、クロス集計を行い、対象者の全体像の把握を行った。

2) 研修ニーズ内容を国際要員活動回数別、派遣形態別、派遣前後の受講研修項目、高等教育の有無で、Fisherの直接確率法にて検定を行った。分析には、統計パッケージSPSS17.0J for

Windowsを用い、統計学的有意水準5%未満とした。

### 3) 分析結果の妥当性の確認

本研究で得られた分析結果を対象者以外の国際活動経験者2名に示して感想を求めたところ、「自分が必要と感じている研修ニーズに合致している」の反応が得られ、分析結果は支持された。

## 6. 倫理的配慮

研究依頼書を調査票に添付し、調査票の返信をもって同意が得られたものとした。研究結果は、個人が同定できない統計解析結果の形として公表することを確約した。研究にて入手した個人に関わる全ての情報は、研究者代表者が指名した研究者のみがアクセスできるものとし、また研究目的以外には使用しないものとした。個人が同定できる氏名、所属先などの項目は、集計用データ・ファイルとは、別のファイルとして作成管理を行った。また、回収された調査票は、調査票本体もしくは電子ドキュメントの調査票として、調査終了後5年間は研究者代表者が厳重に保管管理を行うこととした。共同研究者による情報の秘密保持に関しても遵守させた。

調査実施にあたり研究者所属先機関の研究倫理委員会の承認(研倫審委第2010-80)を得た。

## V. 結 果

調査票を送付した112名中、44名から回答が得られ、そのすべてを有効回答とし、分析をおこなった(有効回答率39.6%)。

### 1. 対象者の概要

対象者の概要を表1に示す。

対象者は1名のみ男性で、残りは女性であった。平均年齢は39.2±7.3歳、卒業した看護師養成機関は、大学・短期大学が16名、専門学校が28名であった。最終学歴は、看護専門学校卒が15名と最も多く、次いで看護系大学と看護系大学院がいずれも7名であり多かった。看護職としての経験年数は、10～14年の中堅クラスが15名と最も多く、次いで20年以上のベテランが14名と多かった。

表1 対象者の概要 (N=44)

性別	男	1 (2.3)
	女	43 (97.7)
年齢	25～29歳	4 (9.1)
	30～34歳	9 (20.5)
	35～39	12 (27.3)
	40～44	4 (9.1)
	45～49	11 (25.0)
	50歳～	4 (9.1)
卒業看護師養成機関	専門学校	28 (63.6)
	短期大学	7 (15.9)
	大学	9 (20.5)
最終学歴	看護専門学校	15 (34.1)
	看護短期大学	2 (4.5)
	看護系大学	7 (15.9)
	一般大学	6 (13.6)
	看護系大学院	7 (15.9)
	一般大学大学院	6 (13.6)
	助産師専科	1 (2.3)
看護職経験年数	5～9年	7 (15.9)
	10～14年	15 (34.1)
	15～19年	8 (18.2)
	20年～	14 (31.8)

\*値はn(%)

### 2. 国際要員活動状況(表2)

平均派遣回数は2.5±2.1回であった。合計派遣期間は、6か月から11か月未満が14名、12か月以上が11名であった。ERUで派遣された経験が「ある」と答えたものが27名で、救済及び開発協力で派遣された経験が「ある」と答えたものが共に13名であった。

### 3. 派遣前後の受講研修項目と派遣後に研修を利用した理由

看護継続教育については、44名中28名が何らかの継続教育を受けていた(表3)。そのうち看護管理者研修を受講していたものが18名いた。

派遣前に受講した研修に関しては、国際救済・開発協力要員基礎研修(basic training course; BTC)を36名が、基礎保健ERU研修を25名が受講していた(表4)。その他、戦傷外科セミナーや熱帯医学研修を受けたものもいた。

派遣後に受講した研修及び教育に関しては、熱帯医学研修を11名が、戦傷外科セミナーを7名が受講していた。派遣後にBTCや基礎保健ERU研修を受けているものもあった。また、

表2 国際赤十字活動の背景 (N=44)

平均派遣回数	1回	19 (43.2)
	2回	13 (29.5)
	3回	2 (4.5)
	4回	3 (6.8)
	5回	2 (4.5)
	6回	1 (2.3)
	7回	2 (4.5)
	8回	1 (2.3)
	9回	1 (2.3)
平均	2.5±2.1回	
平均派遣期間	1カ月未満	10 (22.7)
	2～5か月	9 (20.5)
	6～11か月	14 (31.8)
	12か月以上	11 (25.0)
ERU派遣経験	あり	27 (61.4)
	なし	17 (38.6)
救援派遣経験	あり	13 (29.5)
	なし	31 (70.4)
開発協力派遣経験	あり	13 (29.5)
	なし	31 (70.5)

\* 値はn (%) またはMean±SD, 欠損値は除く

表3 看護継続教育(重複回答)

なし	16 (28.6)
看護管理者研修	18 (32.1)
看護教員養成研修	6 (10.7)
認定看護師コース	1 (1.8)
隣地実習者研修	3 (5.4)
看護学修士課程	6 (10.7)
看護学博士課程	1 (1.8)
その他	4 (7.1)
無回答	1 (1.8)

\* 値はn (%)

派遣の後で看護学修士・博士を取得したものは7名, 看護学以外の修士を取得したものは6名であり, 合計13名が派遣後に高等教育機関にて教育を受けていた(表5)。その他, 派遣後に受講していた研修には, 危機管理研修や, 異文化コミュニケーション, 村落開発研修, レポートライティング研修などがあり, これらが専門領域以外ではあるが, 派遣地で必要とされる知識を目的とするものであることから, 派遣者の研修ニーズは幅の広い内容を含むことが明らかになった。

派遣後に研修を利用した理由を質問したところ, より高い技術力・専門的能力の必要が27名,

表4 派遣前受講研修(重複回答)

国際救援・開発協力要員基礎研修(BTC)	36 (81.8)
基礎保健ERU研修	23 (52.2)
国際救援・開発要員集中英語研修	25 (56.8)
PCM研修(計画・立案)	16 (36.4)
PCM研修(モニタリング・評価)	2 (4.5)
危機管理初級	8 (18.2)
危機管理中級	5 (11.4)
国際救援・開発協力要員(医療職)初級研修	5 (11.4)
自己表現力開発ワークショップ	8 (18.2)
国際救援・開発協力要員基礎研修I(WORC)	2 (4.5)
国際救援・開発協力要員基礎研修II(IMPACT)	2 (4.5)
その他(災害外傷セミナー, 熱帯医学研修, HELPなど)	11 (25.0)

\* 値はn (%)

表5 派遣後受講研修(重複回答)

なし	2 (4.5)
災害医療研修	3 (6.8)
熱帯医学研修	11 (25.0)
戦傷外科セミナー	7 (15.9)
ERU習熟研修	8 (18.2)
各種国際連盟主催研修	10 (22.7)
各種IRC主催研修	5 (11.4)
看護学修士・博士課程	7 (15.9)
看護学以外の修士課程	6 (13.6)
その他(危機管理研修, 基礎保健ERU, WORC, 異文化コミュニケーション, 村落開発研修, レポートライティング研修など)	23 (52.3)
無回答	5 (11.4)

\* 値はn (%)

専門的領域の知識を高めたいが21名であった。一方, 専門以外の知識を深めたいというものは14名いた(重複回答)。その14名中5名が派遣後に高等機関にて教育を受けていた(表6)。

派遣形態(ERU, 緊急救援, 開発協力)と受講研修内容との間には有意な差は見られなかった。

表6 派遣後に研修を利用する理由(重複回答)

より高い技術力・専門的能力が必要	27 (61.4)
専門領域の知識を高めたい	21 (47.7)
専門以外の知識を高めたい	14 (31.8)
その他	5 (11.4)
無回答	5 (11.4)

\* 値はn (%)

#### 4. 研修ニーズ内容

国際要員(看護職)として活動する上で必要と感じる研修内容に対するニーズの平均値、標準偏差、度数分布を表7に示す。必要であるとの回答が多かった研修内容としては、看護の臨床の場以外の実践に関する内容「公衆衛生」が3.68±0.11点と最も多く、次いで「プライマリ・ヘルスケア」が3.65±0.11点、国際開発協力に関する内容「国際援助・開発協力の用語・知識」3.63±0.11点と続いた。全体的に看護の臨床場以外の知識・経験等を要望している傾向であった。

表7 人材育成プログラム内容得点分布

	Mean±SD	とても必要 (%)	やや必要 (%)	あまり必要ではない (%)	必要ではない (%)	わからない (%)	無回答 (%)
1) 看護師の臨床に関する内容							
A 日常の臨床の治療	3.39±0.13	23 (52.30)	18 (40.90)	1 (2.30)	1 (2.30)	1 (2.30)	0
B 日常の臨床の疾患・治療	3.43±0.13	25 (56.80)	16 (36.40)	1 (2.30)	1 (2.30)	1 (2.30)	0
C 日常の臨床のこどもの健康	3.50±0.14	28 (63.60)	14 (31.80)	0 (0)	0 (0)	2 (4.50)	0
D 日常の妊産婦の健康	3.50±0.12	26 (59.10)	16 (36.40)	1 (2.30)	0 (0)	1 (2.30)	0
E 日常の臨床の人材育成	3.41±0.16	28 (63.60)	12 (27.30)	1 (2.30)	0 (0)	3 (6.80)	0
F 日常の臨床管理	3.39±0.14	25 (56.80)	15 (34.10)	2 (4.50)	0 (0)	2 (4.50)	0
G 日常の看護	3.36±0.17	28 (63.60)	11 (25.00)	1 (2.30)	1 (2.30)	1 (2.30)	2 (4.50)
2) 看護師の非臨床に関する内容							
A 公衆衛生	3.68±0.11	34 (77.30)	8 (18.20)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
B プライマリ・ヘルスケア	3.65±0.11	33 (75.00)	9 (20.50)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
C 日本ではまれな感染症	3.50±0.12	27 (61.40)	14 (31.80)	2 (4.50)	0	0	1 (2.30)
D 国際保健	3.50±0.11	26 (59.10)	16 (36.40)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
E 熱帯医学	3.52±0.11	27 (61.40)	15 (34.10)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
F 日常の臨床では看護師の行わない治療・処置	3.00±0.13	10 (22.70)	29 (65.90)	2 (4.50)	1 (2.30)	2 (4.50)	0
G 組織運営管理	3.23±0.14	18 (40.90)	22 (50.00)	2 (4.50)	0	0	2 (4.50)
H 事務管理	3.07±0.16	16 (36.40)	21 (47.70)	4 (9.10)	0	0	3 (6.80)
3) 赤十字に関する内容							
A 赤十字で用いる国際用語	3.57±0.11	29 (68.90)	13 (29.50)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
B 日本赤十字で用いる国際用語	3.39±0.16	28 (63.60)	10 (22.70)	3 (6.80)	1 (2.30)	2 (4.50)	0
C 赤十字の歴史	3.28±0.12	16 (36.40)	22 (50.00)	5 (11.40)	0	0	1 (2.30)
D 人道法	3.52±0.14	30 (68.20)	11 (25.00)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
4) 国際開発協力に関する内容							
A 国際援助・開発協力の用語・知識	3.63±0.11	32 (72.70)	10 (22.70)	1 (2.30)	0	0	1 (2.30)
B 開発協力手法	3.52±0.12	28 (63.60)	14 (31.80)	0	0	1 (2.30)	1 (2.30)

値はMeanSDまたはn (%), 欠損値は除く。

MeanおよびSDは、「とても必要：4点」から「必要ではない：1点」で換算した。

必要と感じる研修内容に対するニーズと国際要員活動回数別、派遣形態別、派遣前後の受講研修項目、高等教育の有無との間には有意な差は見られなかった。

#### 5. 国際要員(看護職)が国際活動をするために取り入れるべき研修・教育内容

派遣経験を踏まえて取り入れるべきと考える研修・教育内容の自由記載の記述を類似している内容に分類した結果、保健医療分野に関する内容として「災害看護に関する知識・経験不足」、「国際規格の薬品、物品、医療品を使用するの医療や看護の技術習得の必要性」について述べられていた。保健医療以外の知識・技術として、「事業の運営(人材管理、予算管理、物品管理)などの教育」、「パソコン(Excel等)や統計分析のスキルも必要(IT技術)」、「報告書作成の教育(アドミニストレーション)」、「危機管理能力(セキュリティ)」、「英語による交渉力や説得力が必要」について述べられていた(表8)。

表8 プログラム内容についての意見(自由記載)

災害看護
語学
セキリュティ(自己安全管理)
IT技術力
事業運営(人材管理, 予算管理, 物品管理)
統計分析
マネージメント(事業・人材)
国際規格の医療品・機器

## VI. 考 察

### 1. 派遣経験者の研修ニーズ

研究対象者の教育背景では、44名中28名が何らかの継続教育を受けており、18名が看護管理者研修を受けていた。日本赤十字社においては看護管理を学びながら、国際要員への参加の経験を積んでいくキャリアアップ方式があることがあるといわれており(2009, 関他)、高島(2002)が述べている国際要員(看護職)の要件として臨床経験5年以上・救護に関する訓練経験があり、かつ臨床実習指導研修・看護管理研修を受講していることを挙げていることから日本赤十字社の組織においては、継続教育と国際活動とがリンクしながら国際要員(看護職)はキャリアアップをしていることが確認された。

派遣前に受講した研修では、国際救援・開発協力要員基礎研修(BTC)を44名中36名が、基礎保健ERU研修は25名が受講していた。2003年度から日本赤十字社では世界の各地で活躍する資格・能力を有する人材を確保するために、ジュネーブの赤十字国際委員会、国際赤十字・赤新月社連盟より講師を招き、国際救援・開発協力要員研修を実施している。この研修は、海外に派遣された際の職務を全うするために必要な国際救援・開発協力の基礎知識、危機管理体制等を習得することを目的に行われている。また、日本赤十字社では平成5年度から国際要員の養成研修を開始し、国際要員研修体系図を確立してきている。国際要員研修体系図上では、派遣前にBTCや基礎保健ERU研修を受講する系図になっている(日本赤十字社, 1999)。しかしながら、本調査では派遣後にBTCや基礎保健ERU研修を受講しているものもいることが明らかになったように、全ての派遣要員が事

前教育として系統的に研修を受講しているのではないことが考えられる。ソルステインソン(2002)は、ERU構想、国際標準化されたユニットを使いこなす訓練を受けた要員の必要性を指摘している。国際赤十字の組織・機構、海外に派遣された際、他国の国際要員と協働して職務を行うことから、国際救援・開発協力の基礎知識、危機管理体制、基礎保健ERUの知識等を修得しておくことで、国際標準化されたユニットの共通認識のもとで展開していくことが可能となるのだろう。日本赤十字社が整備する基礎保健ERUはWHOの基本プロトコルに従い、外来患者に対する小手術を含む基礎的な治療、母子保健、地域保健、予防接種、栄養状況観察等のサービスを提供する。本調査で「公衆衛生」と「プライマリ・ヘルスケア」が研修として必要であることが明らかになったように、ERU、緊急救援、開発協力いずれの形態で派遣される場合でも、活動を展開していく上で地域保健の知識は必要不可欠なものであろう。

派遣後に受講した研修では、熱帯医学研修を11名が、戦傷外科セミナーを7名が受講していた。これらは国際要員の開発ラダーの中でも国際活動に関する専門的知識を身につけるレベル(レベルII)及び国際活動にメンバーとして参加するレベル(レベルIII)の研修に位置づけられており、熱帯病や戦傷外科に関しての理解は活動現場での国際水準の理解につながるが、その他の症状や疾患、例えば結核などの治療に関しても救援現場での国際水準を学んでおく必要がある。また、派遣後に14名が専門以外の知識を深めたいと感じており、内5名が派遣後に高等機関にて看護学以外の分野で教育を受けていた。関他(2009)が指摘しているように、活動を行う国の政治、文化、経済、社会システムなどを理解することは非常に重要であり、派遣後に専門以外の知識・修得を目的とした高等教育を受けた人たちは、国際活動経験を通してその必要性を感じ自己研鑽行動に移った結果であると考えられた。本調査国際要員(看護職)における研修ニーズ内容では、看護の臨床場以外の知識・経験等を要望している傾向があった。この結果は先行研究(関・松尾他, 2009, p.30-

31；鈴木幹子，2006）と同様であり，研修ニーズ内容の妥当性が確保されたといえる。

## 2. 派遣経験者の継続教育への期待

国際要員（看護職）として活動を継続する上で必要と感じる教育内容として，ほとんどが「公衆衛生」「プライマリ・ヘルスケア」を「非常に必要」と回答した。ただし，「必要」という認識が，大学院で国際保健・公衆衛生を学習したのも含まれていることから，地域保健や国際開発協力の知識だけではなく，実践に関する教育の不十分さを示していると考えられた。従って継続教育内容には，看護の臨床の場では修得不可能である地域保健のフィールドスタディも取り入れたフィールドスクールプログラムを検討すべきだろう。必要と感じる研修内容に対するニーズと派遣形態別には違いがみられなかった。その理由として，ERUや緊急救援初期では救急救命を行いながら，中期ではプライマリ・ヘルスケア活動を展開し，後期では復興支援・開発協力ができる要員を求めようようになっており，いずれの派遣活動によっても上述の教育内容を必要とすることが考えられる。国際活動をするために取り入れるべき教育・研修内容として，「事業運営（人材管理，予算管理，物品管理）」，「IT技術」，「アドミニストレーション」，「危機管理能力（セキュリティ）」，「英語による交渉力や説得力」が確認できた。平賀（2003），国際協力機構（2002），林（2008）も，国際協力に携わる人に必要な能力として【コミュニケーション能力】【プレゼンテーション能力】【交渉力】を挙げており，これらは看護職の活動に限られたことではなく，様々な分野で国際協力活動に携わる人材の育成に必要な能力であると述べており，これらの能力を赤十字に特化した内容も含め習得する教育プログラムが必要であろう。国際赤十字活動を行う看護職の育成については，関他（2009）が公衆衛生の専門的背景を優先し，看護職の研修に特化を必要としないもの，海外での実習を含めたプログラムの充実，赤十字看護大学の活用，計画的な育成と派遣等のニーズを報告している（関・平野他，2009，p.13）。赤十字ネットワークの一員

である高等教育機関の役割と期待は非常に大きく，したがって高等教育機関における育成プログラムには，日本赤十字社の開発キャリア・ラダーと派遣経験者のニーズをマッチングさせた内容を盛り込むことが必要であろう。

## VII. 本研究の限界と課題

本研究は，国際要員（看護職）がどのような研修等を受けており派遣後にどのような研修ニーズがあるかの実態調査を行い，高等教育機関が国外活動に関わる人材を育成していくためのカリキュラム内容を検討した。今回の調査では調査票が回収された対象者の解析である。もし未回収者のデータが得られた場合には，異なる結果になる可能性がある。返信のなかった60.4%に関しては，既に退職しているものや休職中などの理由も含まれている。郵送法による質問紙調査では，調査内容に関心の高い人ほど返送する率が高い（倉沢，1967）。対象者への調査趣旨の説明から，回答者は人材育成プログラムや継続派遣に向けての研修に関心の高いグループを代表していることが考えられる。結果の解釈にあたっては，これらによる母集団に対する偏りに配慮する必要がある。今回の調査対象は，「国際救援・開発協力要員派遣一覧」をもとに2000年以降に国際救援・開発協力へ派遣された看護職としており，退職者や休職者の把握は返信をもって把握をした。そのため，赤十字を離れた派遣経験者のその後の進路等について追跡ができておらず，今後は赤十字を離れた対象者も含めた調査，検討をすることが必要であろう。

## VIII. 結 語

国際救援・開発協力要員（看護職）の実際に受講した研修内容と研修ニーズの実態を明らかにし，人材育成プログラム内容の検討を行った。その結果，派遣後に14名（31.8%）が専門以外の知識を深めたいと感じており，内5名（35.7%）が高等機関にて派遣後教育を受けていたこと，大半の派遣経験者が今後の継続派遣に向け

て人材育成プログラムに含める内容として、看護の臨床場以外の知識・経験等を要望している傾向があることが確認できた。

高等教育機関において提供する育成プログラムには、日本赤十字社の開発キャリア・ラダーと派遣経験者のニーズをマッチングさせた内容の構築が必要であり、本研究で得られた結果を反映した人材育成プログラム内容の構築を検討する示唆が得られた。

## 謝 辞

本研究を行うにあたり、ご協力いただきましたすべての方々に深く感謝申し上げます。本研究は平成22年度日本赤十字看護大学課題研究費の助成を受けて実施いたしました。

## 文 献

倉沢進(1967). データ蒐集の技法(I). 福武直・松原治郎編. *社会調査法* (pp.51-52). 有斐閣.

国際協力事業団派遣支援部(2002). 国際的に通用する援助人材育成に係る計画策定(調査研究). 国際協力事業団.

鈴木幹子・鈴木美恵子(2007). 国際救援活動および開発協力事業において助産師に期待される能力—国際救援・開発協力を経験した助産師が必要性を認識した能力—. *日本赤十字武蔵野短期大学紀要*, No.20, 51-60.

関育子・松尾他(2009). 国際活動を行う赤十

字看護職の育成プログラムの開発. 平成20年度「赤十字と看護・介護に関する研究助成」報告書. 学校法人日本赤十字学園ソルステインソンみさえ(2002). 国際救援活動の変化と看護職の役割. *日本赤十字学会誌*, (1), 9-12.

高島和歌子(2002). 国際救援活動のための教育と体制. *日本赤十字学会誌*, 2(1), 14-15.

日本赤十字社事業局国際部(1999). 日本赤十字社の国際活動. *日本赤十字社事業年報*. 日本赤十字社.

日本赤十字社(2010). 国際活動キャリア開発ラダー. *国際救援・開発協力事業に関わる人材育成検討委員会による報告書*.

林直子・田代順子他(2008). 国際看護コラボレーターに必要な能力モデル構築と教育プログラムの開発. *日本国際保健医療*, 23(1), 23-30.

平賀恵子(2003). 看護管理分野における国際協力を携わる人材育成の核となる要素. *国立看護大学校*, 2(1), 31-39.

平野美樹子(2006). 国際医療救援要員の派遣環境に関する研究. 平成17年度(財)政策医療振興財団研究助成研究事業報告書.

平野美樹子(2007). 人材開発としての国際救援派遣—派遣によって開発が期待される能力と帰国後の活用—. *日本看護科学学会学術集会講演集*, 26, 151.