
資 料

国際協力活動中堅看護職のコンピテンシー獲得の過程 —赤十字国際活動に従事した看護職の体験より—

大 澤 絵 里

The Process of Aquiring the Competencies for International Cooperation Work in two Middle-skilled Nurses: Through the Experiences of Nurses Engaged in International Red Cross Activities

Eri OSAWA, RN, MPH

要 旨

目 的

本研究は、国際協力活動に貢献する中堅看護職が、国際協力活動に必要なコンピテンシーを獲得した過程を明らかにすることを目的とした。

方 法

研究参加者2名に対して、半構成的面接法にてデータ収集を行った。分析には質的分析方法を用いた。

結 果

国際協力活動中堅看護職がコンピテンシーを獲得する過程において、初めての国際協力活動では、異文化での生活、組織や人間関係の理解に難しさを感じていたが、その困難を克服しようとする前向きな姿がみられた。その後、自己の価値観を変える柔軟性、活動調整能力、人材管理能力、活動を推進するために周囲のサポートを得る能力を獲得していた。さらに、自分自身の行動へ自信をもち、国際協力活動に対する自己の考えを形成しはじめている様子がみられるようになった。

考 察

国際協力活動中堅看護職は、自己管理能力、コミュニケーション能力、マネジメント能力、専門能力のコンピテンシーを段階的に獲得する傾向にある。調査能力、分析能力、国際協力関連の知識、活動地域関連の知識などは、今後の学習、経験より獲得されと考え

受理：2010年12月3日

られる。国際協力活動に貢献する看護職のキャリアアップを支援するためにも、それらの特徴を踏まえた支援システムが必要になるであろう。

Abstract

Objective

The objective of this study was to explain the process of acquiring the necessary competencies in middle-skilled nurses engaged in international cooperation work.

Methods

Data was collected from two participants using a semi-structured interview. Qualitative study analysis was conducted.

Results

The first step of the process was identifying difficulties in living among different cultures, and understanding organizational systems and human relations. The nurses spent efforts to overcome these difficulties. After these experiences, they acquired flexibility to change their values, and competency for coordination, human resources management and to organize surrounding support to boost their activities. At the very least, they started to have confidence in their actions and form their own view of international cooperation work.

Discussion

Middle-skilled nurses tend to acquire competencies of self management, communication, project management and expertise step by step. Competencies regarding conduct of researches and analytical thinking, knowledge of international cooperation and social information in regions might be obtained by current middle-skilled nurses through their future experiences. It is necessary to create a system of career development for nurses engaged in international cooperation work by considering the process with the aforementioned features.

キーワード：国際協力活動，コンピテンシー，看護職，赤十字

1. 研究の背景・意義

日本赤十字社は災害復興支援や保健衛生に関わる開発協力など多岐にわたる国際協力活動へ看護職を派遣している。その海外派遣は、国際協力活動に従事する看護職が、帰国後に派遣前に所属していた病院へ戻り、再度病院の職務に就くという型の人材管理に基づいて行われている。日本赤十字社事業局国際部では、2010年に日本赤十字社国際活動のための人材育成として、日本赤十字社国際活動キャリア開発ラダーを提示した(日本赤十字社事業局国際部, 2010)。その中で看護職の実践能力の指標として、1) 専門能力：看護専門職として必要な『災害看護』『戦傷外科看護』『ヘルスプロモーション』『看護教育』等に関する看護実践能力、2) マネジメント：マネジメントサイクルを機能させながら、特殊な環境下で自己の役割を遂行できる能力、3) コミュニケーション：自らの価値観に縛られずお互いに受容できる柔軟性をもち、

良好な人間関係を形成する能力、4) 研究能力：体験を言語化し、国際救援・開発協力事業の発展のために研究を行える能力、5) 赤十字：広い視野をもち赤十字ネットワークづくりを行い、赤十字の国際活動を推進する能力、以上の5つを必要なコンピテンシーとしている。

関(2010)が行った研究では、複数回の赤十字国際救援・開発協力を経験しているベテラン看護職に特徴的であったコンピテンシーは、1) 概念化思考(既習の概念・方法の活用)、2) 分析的思考(業務の優先順位を考える)、提供する支援への重視(支援を惜しまなかった)、3) 活動に対するイニシアティブ(要求以上の業務遂行)、4) 情報の探究、5) チームワーク重視(情報共有)、6) 柔軟性、7) 組織へのコミットメント(プロジェクトの目標理解)、8) 職務への愛着であると報告している。

赤十字以外の組織・団体からも国際協力活動に貢献する人材の資質や能力に関して、看護職に特化してはいないものの、いくつかの報告

がある。その中で、共通して認識されている必要な資質や能力として、1) 専門能力、2) マネジメント能力、3) コミュニケーション能力、4) 調査分析能力などがあげられている(林・田代・菱沼他, 2008; 特定非営利活動法人 HANDS, 2009; JICA ホーム ページ, 2010/7/8 アクセス)。しかしそのコンピテンシーをどのような体験および過程で獲得しているかを明らかにしている研究は見当たらない。

多様化する国際協力活動に、今後貢献していくであろう現在の中堅看護職が、どのように国際協力活動に必要なコンピテンシーを獲得しているのかを明らかにすることで、今後の人材育成にあたり後輩らにキャリア形成の道程を示すことが可能である。さらに中堅看護職自身が今後、自身のキャリアプランを考えるよい機会になることから意義のあることと考える。

II. 研究目的

本研究では、国際協力活動に貢献する中堅看護職が、国際協力活動に必要なコンピテンシーを獲得した過程を明らかにする。

III. 用語の説明

本研究において、頻出する3つの用語を以下で説明する。

「コンピテンシー」: Spencer & Spencer(1993/2001, p.11-19) は、「ある職務または状況に対し、基準に照らして(優れた成果を生むことを予見できる評価基準と比較して) 効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている(優れた成果を生むことを動因する意図が存在する) 根源的特性(一貫性をもって示される行動や思考)」と定義している。本研究においては、国際協力活動に必要な能力やコンピテンシーに関する6つの先行研究を熟読し、それらの中に提示されている具体的な能力について、類似するものをまとめ、8つの概念を導き出し、独自のフレームワークとした。(表1)

「国際活動」「国際協力活動」: 特に双方ともに明らかな用語の定義が存在しないのが現状である。日本赤十字社の資料、報告書においては、「国際活動」「国際緊急救援」「開発協力」という言葉の記載がほとんどであり、政府開発援助であるJICA事業は「国際協力事業」、NGOでは「国

表1 国際協力活動に必要なコンピテンシーと具体的能力

コンピテンシーの概念	具体的能力
自己管理, セルフマネジメント能力	異文化と折り合う力, メンタルヘルス管理能力, 反対にあってもくじけない力, ユーモアセンス, 自己確信, 自己価値, 道徳観, 学習能力, 自己研鑽力, 正確な自己評価など
専門能力	看護実践能力, 看護観, 保健医療分野の知識・技術, 国際協力活動観など
マネジメント能力	問題解決力, 業務・活動管理能力, 人材育成, 組織強化力, 組織理解, サポート体制確保力, 正確性への関心など
コミュニケーション能力	語学力, 人間関係構築能力, 意思決定・表示能力, チームワーク, リーダーシップ, 柔軟性など
研究, 調査, 分析能力	情報収集能力, 状況把握・分析能力, ニーズ把握, 概念化思考など
組織の使命にあった活動推進力	組織へのコミットメント, 職務に対する愛着, イニシアティブなど
国際協力関連の知識	各種援助機関の特性や相互関係, 最近の援助潮流など
活動地域関連の知識	特定地域の政治, 経済, 社会, 文化, 歴史, 自然に関する知識など

注: 以下の6つの資料・文献を参考に筆者が作成

(日本赤十字社事業局国際部, 2010; 関・松尾・東他, 2010; JICA, 国際協力人材に求められる6つの能力, 2010/7/8/ アクセス; WHO, WHO global competency model, 2010/7/8/ アクセス; 特定非営利活動法人 HANDS, 2009; 林・田代・菱沼他, 2008)

際協力」「国際協力活動」などと呼ばれていることが多い。そこで本研究では、赤十字に関する活動に関しては「国際活動」と記載し、特に全般的に国際協力および国際協力活動を意味した文脈では、「国際協力活動」と記載することとするが、これら全ての言葉に明らかな違いは設定せず、「発展途上国において専門能力を発揮し、相手国パートナーと協働する活動」と定義する。

「赤十字国際活動」：紛争勃発時や災害発生時の被災者支援、開発協力支援の区分はせずに、全ての活動をひとまとめにした言葉と定義する。

IV. 研究方法

A. 研究デザイン

質的記述的研究。

B. データ収集期間

2010年2月～4月。

C. 研究参加者

研究参加者は、日本赤十字社国際救援・開発協力要員に登録をしている国際協力活動における中堅看護職2名である。現在キャリアを形成中の中堅看護職を対象とするため、参加者の選択条件として、1)2000年以降に赤十字国際活動を経験している者、かつ2)赤十字国際活動への参加経験が今までに2回～5回および合計海外赴任期間が6か月以上の者とした。なお日本における病院における実務経験および年齢、男女別は問わなかった。

D. 研究参加者の選定

日本赤十字社国際救援・開発協力要員を管理している日本赤十字社国際部の担当者より、要員氏名、所属先、それぞれの国際活動経験リスト使用の承諾を得た。その中から上記の条件に合う参加候補者を選出し、研究参加の同意を得た2名を研究参加者とした。

E. データ収集方法

データ収集方法は、インタビューガイドに基

づいた半構成的面接法を用いた。面接の内容は、研究参加者の承諾を得て、ICレコーダへ録音した。約1時間(47分～90分)の面接を1回実施した。

F. データ分析方法

国際協力活動に必要なコンピテンシーに着目し、時間軸に沿いながら活動時に遭遇した場面での、個々の感情、考え、対応を質問した。インタビュー内容の逐語録を作成し、得られたデータを繰り返し読み、国際協力活動に必要なコンピテンシー(表1)に焦点をあてながら、語られている文脈を抽出した。その後、事例ごとにそれらを獲得するためにどのような過程を踏んでいるのかを整理した。分析の過程において、研究指導者らのスーパーバイズを受けた。

G. 倫理的配慮

研究参加候補者に研究参加依頼を送付し、メールおよび電話にて内諾をいただいた候補者にインタビューの日程調整を行った。インタビュー当日に、研究の目的や方法を再度、文書で説明し、研究参加同意書に署名を得た。署名にて研究参加の同意を得た方を対象にインタビューを実施した。研究参加は参加者の自由意思であること、研究開始後いつでも途中辞退が可能なこと、研究参加者から得られたデータは匿名性の確保とデータ管理を厳守し、メモや録音物は研究終了後に破棄すること、研究目的以外に使用しないこと、インタビューが1～2時間と長時間におよび疲労を感じる可能性があるため、研究者は研究参加者の表情などに注意しながらインタビューを実施することを約束した。また本研究に参加することで、今後、研究参加者自身の今後のキャリアプランを考えるよい機会になることを伝えた。インタビューは参加者の都合に合わせて時間と場所を調整し、プライバシーが保護できる場所とした。インタビューでは、語りたくない内容に関しては、話す必要はないことを事前に伝え、許可を得て録音を行った。研究結果は公表予定であることを説明し、希望があれば施設に送付することを約束した。

本研究は日本赤十字看護大学研究倫理審査委

員会の承認(第2009-68)を受け、実施した。

V. 結 果

A. 研究参加者の基礎情報

研究参加者2名は、看護職歴8年～12年、年齢は30代前半の女性であった。今までに赤十字国際活動への参加は2回～3回の経験があり、2名ともに、1回の国際活動で6か月以上、1つの国での滞在経験を有している方であった。また1名は助産師の資格保有者であった(表2)。

B. 分析結果

1. 事例A

(a) 初めての国際活動で体験した異文化適応の難しさと国際活動への愛着

Aさんは、初めての国際活動において、食事、清潔などの日常生活について、日本との文化の違いから「過酷な生活環境に試された」と語った。また自分が身に付けていた英語とは異なる現地の言葉を理解できないことから、異なる文化をもつ人たちと一緒に仕事をしていく難しさを感じていた。例えば、食事習慣について、可能であれば自文化の方法(箸やスプーンの使用)で食事をしたいと思うAさんに対し、現地スタッフに「あなたはよその人ね」と思われることや、金銭の貸し借りから現地のスタッフとの人間関係が悪化するなど、苦しい思いを経験し、現地でのスタッフとの距離をどのようにとるべきかを悩んだと語った。しかし、Aさんはこれらの困難に対し、もともとAさんの持つ気負わない性格で、「もう自分のできる範囲でしか無理」、「(言葉の習得は)放り投げた」と、自分自身の中で解決方法を見つけていた。また国際活動に参加する上で基本的な能力である人間関係の構築においても、現地スタッフと近すぎず遠すぎず、バランスのある人間関係を築く必要がある

ことを学んだ。

また、今までの日本の病院で経験してきた範囲を超える問題—母子保健、地域保健、保健統計を理解する能力、感染症など—の課題が多く、「知らない」、「どうしていいか分からない」という思いを抱いていた。しかし、「可能な限りは勉強した、今後、自分が何をしないとイケないのかという課題は見えた」と述べ、直面した問題を解決しようとした。その経験により、不足と感じた専門能力についてのコンピテンシーを今後の自分自身の課題として見据えていた。

またAさんは初めての国際活動を体験し、「国際活動が自分の生活の一部になったという感じです」と語っており、Aさんが実際の活動経験を通し、国際活動に対して愛着を持つようになったことが認められた。その後は日本の生活の中でも、海外で起きている災害や戦争について、新聞やニュースから情報収集するようになっていった。

(b) 国際活動に成功を感じるようになった体験

2回目の国際活動への参加は、業務・活動管理運営を任される仕事であった。カウンターパート*と活動管理をしていく中で、特に活動経費の管理についてカウンターパートとやり方の違いを感じていた。その際にAさんは、自分の意見を相手に伝えながらも、なぜカウンターパートは自分の考えとは異なる管理方法をするのか、話し合いをしたと語っていた。最終的にはカウンターパートが持つ文化的・社会的な理由から金銭の管理方法を変えることは難しく、Aさん自身の考えを「やっぱり彼らがいいと思っているようにやらないと。私はバグアップだから、主人公になっても仕方がない」と変えることとした。Aさんは自分自身が考えを変更し

* 国際協力活動をする際の相手国の同僚、パートナー

表2 研究参加者の基礎情報

	年齢	職種	看護職経験年数	国際活動の回数 (合計活動月数)
Aさん	30代前半	看護師	12年目	3回(約20か月)
Bさん	30代前半	看護師・助産師	8年目	2回(約20か月)

たことについて、「最終的には、そうやってやると、そこそこうまくいったかなと思いますけれど」と肯定的に評価していた。

またAさんのこの国際活動時には、現地に日本人スタッフと一緒に働く機会も得ていた。Aさんは彼らのことを国際協力活動のエキスパートと認識しており、現地で活動する他の団体との会議を有効的に活用するにはどうしたらよいかなどのアドバイスを受けていた。他スタッフから自分が直接得ることができない情報を得るなど、カウンターパートのみではなく、日本人スタッフとの人間関係も構築しながら、業務・活動管理運営能力を高めていった。Aさんは「(他の日本人スタッフに)いろんなことを教えてもらってよかった」と述べている。

(c) 自己の行動に確信をもつようになった体験

Aさんは国際活動への参加の間には、自分自身の課題として見出していた専門分野の能力を高めるために、日本国内、国外での研修に参加し、病院では国際活動に必要な診療科での勤務を経験した。その経験から、3回目の国際活動時には、「(患者さん、特に妊娠婦さんに)どのように関わっていったらいいかがわかった」「(マラリア治療に関して)現地のスタッフとも同じような感じで話をすることができたかなと思う」と述べ、行動に対する自己確信を持つようになった。

また現地で活動する際の危機管理について、活動現場の状況を分析しながら、日本国内で受けた研修で学んだ内容を適応させ、一緒に活動をするスタッフに危機管理の大切さを伝えていく行動も起こしていた。Aさんは、赤十字の危機管理面について、「赤十字は少し厳しい部分もあるけれども、安全が確保されてからの活動だし、何かあったら活動自体できないようになるから」と述べており、現地での活動を通し、赤十字の危機管理体制の理解も深めていた。

2. 事例B

(a) 組織理解の難しさから自己の役割を見出した初めての国際活動の体験

今まで日本の病院では経験をしたことのない、

業務・活動の管理運営を任されることとなったBさんは、特に活動経費の管理や追跡、物品購入の入札方法などに難しさを感じていた。予算や物品の追跡に関して、「調べ方も当時よくわからなかったし、何も習わないままだったから……。たぶん違ったのがいくつもあっただろうなと今になって思う」と語っており、どこにどのようにアプローチをすれば自分が必要な正しい情報を得られるのかわからず、自分のやり方が正しいのか迷いがある中、目の前にある仕事をどうにか進めていった。また、現地でマラリア予防への対策を講じる際の経験を通し、「まずトップ(上司)に話をつけて、下(部下)におろしてもらった。そういうのがわかるのに時間がかかって……。でも、一番下のレベルのお友達に言ってもしょうがないんです。」と述べており、どの人に情報を伝えると適切に対応がされるのか、時間がかかりながらも理解できるようになった。Bさんは、他国から来ている自分であるからこそできることがある、と認識するようになり、「外国人だからできるところってありますよね。色々なところにアプローチができる」と述べ、現地で新たに自分の役割を見出すこともしていた。

現地の病院で分娩や子どもの蘇生の場面に遭遇した時には、その経験を「自分の経験とはものすごく違った。こんなんでもいいのかとすごく思った」と語っており、自分の経験を用いて、現地で起こる場面をとらえることができていた。そして、「1回、『何でもみんな蘇生をしないの。この子、今やったら助かるのに』って言ったことがあった」と、自分の考えを同僚にしっかり表現しながらも、現地のスタッフの「この子を助けて、何か障害が残った時には、責任が持てるのか」という考えに耳を傾け、現地の生活状況や保健衛生状況を考慮し、最終的に違う価値観があると柔軟に考えを変えていった。

(b) 国際活動に対する自己の考えを持ち始めた体験

Bさんの2回目の国際活動参加も、業務・活動管理運営を任されるものであった。2回目の活動では、日本人スタッフと一緒に働く環境があり、Bさんが難しかったと感じていた人材管

理に関しても、周囲のサポートを得ながら、現地での人材雇用に関する法律などを理解し、活動を進めた。また、現地でボランティアに対する研修を開催する際には、自分より長く活動に関わっている現地スタッフのサポートを得ることで、活動運営をスムーズに進めていた。時には、現地スタッフの働き方が自分の考えるものと全く異なると認識しながらも、「関係を悪くしたら何もできない」と状況を分析し、忍耐強く活動に従事していた。

現地で日本人スタッフと働く機会があった2回目の活動では、Bさんは国際協力活動の世界について、「給料が活動結果によって決まり、その経験によってキャリアアップをしていくようなシビアな世界だと知ったという感じです。1人で活動していたら、その世界を知らなかった。本物のプロと一緒に働いたから、シビアな世界だと知ることができ、守られている病院の一スタッフとはすごくギャップを感じた。」と、今までの自分の経験とは異なった経験をすることで、徐々に国際協力活動とはどのようなものか、自分自身の考えを作り始めてきていた。

VI. 考 察

以上の2名の事例結果を、時間経過に沿いながら、国際協力活動に必要なコンピテンシー(表1)の獲得の過程に焦点を当て、考察する。

A. ステップ1：今まで経験したことのない生活や職務における困難に対して前向きに対応

ステップ1として、国際協力活動に必要なコンピテンシーの自己管理、セルフマネジメント能力の中でも、生活面および活動面の両方に必要な「異文化と折り合う力」や「学習能力」が獲得、強化されていると考える。また組織の使命にあった活動推進力の基盤となる「活動に対する愛着」が強化されるステップの傾向もある。Aさんは自分の経験したことのない生活習慣にとまどいを覚えた体験をし、「自分のできる範囲でしか無理」と自分の能力の範囲と価値観も重視しながら、現地の生活に対応していった。丸山・上原(2002)は、現地の友人から得た新し

い情報をもとに、仕事や生活に工夫をするようになり、仕事や人間関係が順調に行くようになると述べている。Aさんの語りの中でも、食事の習慣や金銭の貸し借りの生活面での経験が人間関係への難しさへと発展しており、生活面での体験が仕事での人間関係の発展へ不可欠であることがわかる。丸山・上原が研究対象とした青年海外協力隊員の現地滞在期間は2年であり、滞在期間はそれよりも短いAさんが、生活習慣や人間関係を肯定的にとらえるところまでの体験をしていなかった可能性はある。しかし現地でスタッフとどのような距離感を持ちながら生活や仕事をしていくべきかを考える良い機会になったと考える。

生活面では「自分の出来る範囲でしか無理」と傍観したAさんも、活動に関する専門的知識に関しては、「どうしていいかわからない」中、どうにかその困難を解決していこうと、前向きに学ぶ姿が見られた。そして最終的にAさんは初めての国際活動の経験を通し、活動に対して愛着を持つようになった。またBさんも、今まで経験のない活動管理をする上で、組織を理解し、どこにどのようにアプローチすれば的確に対応されるのかを理解するのに時間を要したと語っていた。しかし時間を必要としながらも、組織内の人間関係に着目し、有効的な行動ができるようになると、外国人だからできることがあると、自分の役割を見出すことができた。これは、堀江(2008)が、業務を遂行する上で、困難な状況を改善するために創意・工夫し調整する能力が主観的な目標に対する満足度を高めると述べていることと合致し、困難を経験することが、前向きに進む姿勢へとつながることがわかる。

B. ステップ2：コミュニケーションを図ることで、異文化を理解し、受け入れる

ステップ2では、同じく自己管理、セルフマネジメント能力およびコミュニケーション能力に属するコンピテンシーの「柔軟性」が獲得、強化される傾向にある。Aさん、Bさんともに、1回目、2回目の国際活動の中で、直面した事象は異なるものの、今までの自分が持つ仕事の

習慣、仕事に対する信念を変えざるを得ない経験をしている。2名ともに、初めのうちは、相手の習慣や医療上の対応に対して、否定的な感情をもっていた。しかし、自分の考えを現地スタッフに伝え、コミュニケーションを図り、なぜその事象が現地で起こっているのかを理解し、自分の考えを変えることに至った。異文化での国際協力活動において、現地の価値観を理解し、自己の価値観をどのように変化させていけるのかは、活動を推進させるためにも大いに必要なコンピテンシーと言えるだろう(関・松尾・東他, 2010)。長期間海外で生活し仕事している人々のカルチャー・ショックの対処法として、自らが柔軟になることが大切であるとの報告は多々ある(Ferraro, 1990/1992, p274-275; 稲村, 1980, p207)。

また、相手の考えを理解し受け入れることで、Aさん、Bさんともに、相手の考えに対し肯定的になり、自分の価値観の変化を受け入れるようになった。自分の考えを受け入れるようになることは、異文化適応のプロセスの視点より傍観期および適応期(稲村博氏の異文化適応の5段階)、もしくは自律の時期(Adler.P.S. の異文化の移行体験(Transitional Experiences))にあたり、この時期には、異文化のいいところを認めようと思えるようになり、徐々に柔軟さが強まり、対人関係において対応できるようになる(稲村, p162-166; 近藤, 1981, p75-79)。

C. ステップ3：活動を成功に導くために周囲のサポート環境を整える

ステップ3では、マネジメント能力である「サポート体制確保力」、「組織・構造を理解する力」、「調整能力」「人材管理能力」を獲得している。Aさん、Bさんともに国際活動の経験の中で、周囲のサポートを受ける経験をしていた。特に2名ともに、2回目の活動時には現地にて日本人スタッフと一緒に活動をした環境であったために、自分たちが困ったことに遭遇したときには、周囲にいる同僚の助言やアドバイスを積極的に求めていた。国際協力活動の専門家の行動要素のポイントとしても、仕組みの利用や人脈の活用があがっており、その行動により、

活動への影響力を高めるといわれている(JICA, 2009)。初めての国際活動の経験で、今まで経験のなかった事象に出会い、どのようにその困難に対応できるのかを自分自身で考える体験をしたからこそ、2回目の国際活動時に困難に遭遇した際に、すぐに行動を起こせる姿勢をとることができたのであろう。

また2名は、現地で一緒に働いた日本人スタッフから多くのことを学びながら、国際活動に必要な調整能力や人材管理のマネジメントコンピテンシーを獲得していた。松尾(2006, p72-73)は、学習を促進する経験の一つに、ロールモデルとなる上司や同僚との協働をあげている。

D. ステップ4：自己の行動・思考に自信や評価をもち始める

ステップ4は、自己管理、セルフマネジメント能力の中でも、「自己確信」の確立、専門能力である「看護や保健分野の知識・技術」「国際協力活動観」を実践から獲得するステップと考える。Aさんは、国際活動に参加するかたわら、国内に滞在する時期には、課題として見出していた専門分野の能力を高めるために、多くの研修に参加していた。それらの研修を受けた後に参加した3回目の国際活動の経験は、成功したと感じていることが多く、組織の一員として自己の行動を評価していた。組織ベースの自尊心(Organization-based self-esteem)が高いほど、学習する傾向が高く(Brutus, Ruderman, Ohlott et al, 2000)、自分の能力に自信をもつことが、さらに次のキャリアアップを促進する要素ということがわかる。

またBさんは、2回の国際活動の経験より、自分なりに国際協力活動とはどのようなものなのか、とういことを見出し始めてきていた。仕事に対して信念をもつことが、経験からの学習を方向づけることへの重要な役割であり(松尾, 2006, p125-152)、Bさんの経験上、今の時点では信念までに到達していなくても、信念の根となる自己の考えを見出し始めたことは、今後のキャリアアップには欠かせないステップであるといえるだろう。

E. 本研究の限界

本研究において、研究対象者が2名と少なく、また2名が経験した国際活動の内容が赤十字国際活動に限定していることや、赤十字国際活動の中でも災害時の緊急救援活動でなく、比較的長く一つの国に滞在し、国際活動に参加した経験であったために、災害時の国際緊急援助や他団体の国際協力活動を含むすべての形態の国際協力活動に貢献する国際協力活動中堅看護職のコンピテンシー獲得の過程を描き出せたとはいえない。今後は、従事した国際協力活動の形態別に、どのように国際協力活動に必要なコンピテンシーを獲得していくのかを明らかにする研究がさらに必要になると考える。

V. 結 語

初めての国際協力活動への参加から、現在までのステップの中には、遭遇した困難を乗り越える対応を自分自身で考えながら、行動や思考に自信をもちはじめた中堅看護職の姿を見ることができた。今回の研究結果では見られなかった調査能力、分析能力、国際協力関連の知識、活動地域関連の知識などは、今後、中堅看護職がキャリアアップする中で培われる能力であるといえるだろう。国際協力活動に貢献する看護職を支援する組織に対し、本研究結果で明らかになったコンピテンシー獲得の過程の特徴を踏まえ、国際協力活動に貢献する看護職のキャリア形成を支える仕組みを構築していく必要があると提言したい。

謝 辞

本研究を行うにあたり、貴重な情報を提供いただきました研究参加者の方々に心より感謝申し上げます。またご助言をくださいました先生方に深く感謝いたします。なお、本研究は、平成21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

Brutus, S., Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., & McCauley, C.D. (2000). Developing from Jog

Experiences: The Role of Organization-Based Self-Esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 367-380.

独立行政法人国際協力機構 (JICA) 国際協力人材部 総合研修センター (2009). 国際協力における成功の秘訣 JICA専門家のワークプロセス・マネジメント・ハンドブック. 独立行政法人国際協力機構 (JICA) JICA研究所.

独立行政法人国際協力機構 (JICA). 国際協力人材に求められる6つの資質と能力 <http://partner.jica.go.jp/shigoto/6abi.html> (2010/7/8アクセス)

Gary P. Ferraro (1990)/江夏健一・大田正孝監訳 (1992). 異文化マネジメント—国際ビジネスと異文化マネジメント—. 同文館出版.

林直子・田代順子・菱沼典子・有森直子・平林優子・平野かよ子 (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. *国際保健医療*, 23(1), 23-31.

堀江新子 (2008). 国際協力活動と異文化適応—青年海外協力隊員報告書をてがかりとして—. *Journal of East Asian Studies*, 6, 125-144.

稲村博 (1980). 日本人の海外不適応. *NHKブックス*.

近藤裕 (1981). カルチュア・ショックの心理—異文化とつきあうために—. 創元社.

Lyle L. Spencer and Signe M. Spencer (1993)/梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳 (2001). コンピテンシー・マネジメントの展開 導入・構築・活用. 生産性出版.

丸山英樹・上原麻子 (2002). 青年海外協力隊員の異文化適応—シリアおよびザンビア滞在を事例として—. *広島大学大学院国際協力研究科『国際協力研究誌』*, 8(2), 103-117.

松尾睦 (2006). 経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス. 同文館出版.
日本赤十字社事業局国際部 (2010). 国際活動キャリア開発ラダー. 日本赤十字社事業局

国際部.
関育子・松尾文美・東智子・大澤絵里(2010).
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21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.
特定非営利活動法人HANDS(2009). NGO(保

健医療分野)の人材育成に関するアンケート調査 報告書. 特定非営利活動法人HANDS.

WHO. WHO global competency model. http://www.who.int/employment/competencies/WHO_competencies_EN.pdf (2010/7/8アクセス).