

<原著> 第44回 日本赤十字社医学会総会 優秀演題

国際救援要員志願者のモチベーションを維持する環境とは

日本赤十字社和歌山医療センター看護部・国際医療救援部

高岸 壽美

How to keep the motivation of candidates for international relief activity

Sumi TAKAGISHI

Nursing department・International medical relief department, Japanese Red Cross Wakayama medical center

Key words : 国際救援要員志願者、モチベーション、人材育成

I. はじめに

赤十字の活動を支える国際救援要員の育成は、赤十字医療施設、特に国際医療救援拠点病院にとっては重要な課題である。日本赤十字社和歌山医療センター（以後、当センター）は、国際医療救援拠点病院の1つであることから、「国際活動に参画したい」という志望動機で就職する看護者も多い。しかし、国際救援要員になるまでの道のりは長く、個人の努力と強い意志が必要であることから、入職時の意欲が萎えてしまうことも多い。国際救援志望の看護者へのインタビューから、そのモチベーションを継続する環境について考察した。

II. 研究目的

「国際活動に参加したい」という動機で当センターに就職した看護者の現状を把握することで、モチベーションを維持する要因・低下させる要因を把握し国際救援要員育成のあり方について考える機会とする。

III. 方法

1. 対象

平成15年度以後の就職者で、当センター付帯施設（和歌山赤十字看護専門学校）以外の卒業生で、職場選択の動機が国際救援要員志望であった看護者とした。調査協力依頼は、対象者選択条件に当てはまる看護者に対して行い、調査内容や目的を文書で説明し、日程調整の返答用

紙をもって意志確認をした。

2. データ収集方法

半構成面接を行った。1回の面接は30分程度で、面接内容は、国際活動への参加意欲、参加意欲を維持し続ける要因、目標達成のための取り組み・希望する支援、参加意欲消失の時期・要因、キャリアデザインなどであった。インタビュー内容は了解を得た上で要点を記述した。

3. 調査期間

平成20年9月2日から9月11日までであった。

4. 分析方法

インタビューの記述内容を分析した。

5. 倫理的配慮

協力依頼用紙を配布する際に、自由意志の協力であること、プライバシーの保護、不利益が生じないこと、調査結果を学会で発表することを紙面で説明した。調査協力の同意については、日程調整の返答用紙提出により、同意を得たと判断する旨を記述した。

IV. 結果

1. 面接実施

協力依頼用紙を配布した看護者24名のうち、19名（79.2%）の協力が得られ、分析対象とした。

2. 面接内容の分析結果

国際活動への参加意欲が持続している人が11名（57.9%）、参加意欲が消失した人6名（31.6%）、「どちらとも言えない」が2名（10.5%）であった。

面接応答内容を分析した結果、参加意欲を維

持できた要因としては、【動機づけ】【支える人・部署の存在】【学びの機会】【同じ目標を持つ仲間】の4つのカテゴリー、目標達成のために希望する支援は、【要員になるための準備】【上司などからの声かけ】の2つのカテゴリー、そして、目標達成の個人の取り組みとしては、【語学力習得】【赤十字の国際活動把握】【災害救援についての学習】【上司へのアピール】の4つのカテゴリーであった。また、意志が消失した理由については、【日常の業務】【結婚・出産】【不安】の3つのカテゴリーで、消失した時期は、就職後1年以内が3名（50%）あった。これらの詳細について説明する。

1) 意志を継続できた要因

(1) 動機づけ

子供の頃からの希望や、看護師になる動機が「国際活動に参加したい」という人は、11名中4名（36.4%）であった。

(2) 支える人・部署の存在

「同じ目標をもつ仲間や国際救援活動経験者の同僚などの存在」「周囲の支援」「国際救援部からの情報配信」と回答した人が、11名中9名（81.8%）であった。

(3) 学びの機会

「国際救援関連の研修参加の機会が得やすい」「国際医療救援部主催の定例勉強会（CIRCLE）が開催され参加できる」「英語学習の機会がある」と答えた人は11名中5名（45.5%）であった。

(4) 同じ目標を持つ仲間

同じ目標をもつ仲間の存在を挙げる人は16名（複数列举）おり、「英語学習の仲間」11名中7名（63.6%）、「職場の仲間」が11名中4名（36.4%）、「職場の既派遣者」11名中2名（18.2%）、「同期入職者」「学生時代の友人」「院外研修会で知り合った仲間」が11名1名（9.1%）であった。

2) 目標達成のために希望する支援

(1) 要員になるための準備

研修や英語レッスンの機会を設けたり、英語の自己学習できる場所の確保を求めたり、既派遣者の体験談やスキルアップの方法を聞く機会を求めている。また、国際活動に関する情報発信を求めている。

特に「気軽に国際救援での体験談を聞きたい」と答えた人が11名中5名（45.5%）いた。

(2) 上司などからの声かけ

上司が、国際救援活動に関する研修会の参加を促してくれたり、励ましの言葉をくれることでモチベーションが高められると答えた人は、11名中2名（18.2%）であった。

3) 目標達成のための個人としての取り組み

(1) 語学力習得

「通信講座・テレビ講座などの活用」をしている人は11名中7名（63.7%）、「国際医療救援部開催の英語学習会の参加」をしている人は、11名中4名（36.4%）、「携帯ゲームの活用」「英語の音楽を聴く」については、それぞれ11名中2名（18.2%）であった。

(2) 赤十字の国際活動把握

「国際医療救援部から配信される情報」や「赤十字の動き」、CIRCLE や帰国報告会への参加により活動把握をしている人は、11名中7名（63.6%）であった。

(3) 災害救援についての学習

国際救援活動の基礎となる災害救援に関する学習をしている人は、11名中1名（9.1%）であった。

(4) 上司へのアピール

1名だが、自分の意志を上司に伝えることで、自分の気持ちを後押ししたり、国際救援に関する研修などの情報を得たいと思っている人がいた。

4) 意志が消失した要因

(1) 日常の業務

「配属部署の業務遂行のために覚えることが多すぎて余裕がない」と答えた人は、6名中4名（66.7%）、6名中1名（16.7%）が「業務遂行が不十分な時に『国際救援に参加したい』ということに引け目を感じている」「身近に感じられない」「日赤の要員としての参加は難しい」と回答した。

(2) 結婚・出産

1名が該当したが、子供が成長した後に国際活動の参加について考えてみたいと

は思っていた。

(3) 不安

「語学力に自信がない」「現場の環境への適応に自信が持てない」人がそれぞれ、1名いた。

5) キャリアデザイン

「あまり考えたことがない」人もいるが、「独身の間に国際救援に参加したい」「看護師として働いている間は国際救援に参加したい」と意欲を示したり、「若い間は緊急救援、経験を積んだら開発・復興などに参加したい」「将来は調整員として活動したい」と具体的な活動のデザインを描いている人もいる。また、「大学・大学院への進学」や「看護師以外の仕事をしたい」と漠然としたデザインを描いている人もいた。

6) その他（面接後の感想）

面接の後、「職場に慣れることで夢中だったが、自分の気持ちを話すことで、当初の意欲がわいてきた」「今後の具体的な取り組むがイメージできた」「看護師としてのキャリアデザインを考える機会となった」「自分の気持ちを聞いてもらえてよかった」などの感想を得た。

V. 考 察

「国際活動に参加したい」という動機で看護者を目指した人は、目標を達成するためのモチベーションを維持でき、そのモチベーションが「要員になるための取り組み」を継続させ、その過程において仲間との交流や情報交換の機会が増えモチベーションの維持につながっていると考えられる。また、研修などへの参加意欲を上司が知ることで、上司からの支援や情報が得られ、目標の実現に向けてのサポート体制が構築され、モチベーション維持の環境につながると考えられる。国際救援拠点病院であり、既派遣者がいることで「気軽に体験談を聞ける」と期待していた割には不十分であると考察できた。職場に既派遣者がいる場合は、常に刺激をうけ、モチベーションを維持できているが、救援に関する話題から遠ざかることでモチベーションは消失していく。

「日常の業務を覚えることで精いっぱい」「仕事が十分できないのに国際救援志望と言葉にすることの引け目を感じる」という回答があったことから、「私の目標は国際救援に参加するこ

とです」と堂々と言え、その目標に向けてサポートできる職場風土の醸成が必要であろう。

面接調査をおこなうことが、キャリアカウンセリングの機能を果たし、職場の上司だけでなく国際救援要員育成を担当する上司などによる、内容を絞った面接時間をもつことがモチベーションの維持または復活に有効であり、その必要性について考えることができた。

VI. 結 論

国際救援要員志願者のモチベーションを維持する環境について考察するために、面接調査を行った。その結果、①語学力を身につけられる②同じ目標を持つ仲間との励ましあいができる③研修会や報告会・交流会などの情報が得やすい④既派遣の体験がこまめに聞ける⑤救援要員をめざすための相談ができる⑥職場の理解と見守りがある環境が、入職時のモチベーションを維持し、国際救援要員として活動できる人材の育成につながる。

入職早期から「国際救援への熱い意志」を持った看護職員への勉強会・報告会開催連絡や国際活動に関する情報提供、既派遣者などとの交流から、将来の自己像を描き、それに到達するためのキャリアカウンセリングの機会を持っていくことが個々のモチベーションを維持することにつながる。

VII. おわりに

今回の調査から、国際救援要員志望者のモチベーションを維持する方法についての示唆を得た。人材確保のために、語学力や国際活動参加のレディネスの整った人材の採用も一方法ではあるが、「自分の所属する赤十字医療施設に貢献できる国際救援要員」としての自覚をもった人材を一から育て、永くその組織で働き続けられる人材育成の環境・体制を構築していきたい。