

<原 著> 第43回 日本赤十字社医学会総会 優秀演題

当センターの国際医療救援新人教育 —とくに「やる気」の持続について—

日本赤十字社和歌山医療センター国際医療救援部
藪本充雄

Training for international relief rookies —to have more incentive—

Michio YABUMOTO
*International medical relief department, Japanese Red Cross Society,
Wakayama Medical Center*

Key words : ERU, 国際救援, 研修

はじめに

当センターはおよそ1,350名の職員を有する、国際医療救援拠点病院であり、赤十字国際活動に従事する新人を常に育成しなければならない使命感を持っている。ただ、海外での医療救援に対する使命感を持って入社してきた新人を、その意欲を高く維持したまま、国際救援教育と専門職としての日常臨床とを両立させるのは決して容易なことではない。その現状と問題点を述べ、研修の方法論と動機付けの維持について考察する。

現 状

本センターでは臨床経験が5年未満の看護師17名（うち既婚者2名、育児中5名）、臨床検査技師、臨床技工士と事務員が各1名ずつの、計20名が国際医療救援に派遣されることを希望している。彼らに対して週一回の定期英語研修をはじめとして、種々の研修会を受講して基礎知識を習得させ、海外派遣員のために国際赤十字が主催する、国際救援・開発協力要員基礎研修会BTC（basic training course）を修了することを目的とした、研修計画を実施している。

BTCへの参加資格は年次に従い、以下のように取り決めている。

1年目

- ・新人研修会での国際医療救援の紹介（1時間）
- ・近畿地区災害訓練の参加
- ・初級英語講座（週1回2時間）
- ・勉強会（CIRCLE：Circle of the international red cross candidates for learning experiences）
- ・日常的な交流（メール、懇親会）

2年目以降

「知らないひとを知る」に加えて

- ・ERU習熟訓練への参加
- ・全国公募の研修会（熱帯医学、ストレス・マネージメントなど）への参加

をモットーに努めるが、人材の確保には多くの問題点がある。

さらに、現状ではBTCへの受講可能性は極めて低く、英語の運用力の観点からみても、通常の教育方針では限界がある。そこで、いかにして彼女らに「やる気」を与えるか、これがポイントであろう。

現状分析

2年以内にBTCを受講できる英語運用レベルに達する可能性は75%以上が5人、50-74%が0人、25-49%が4人、24%以下が11人と評価している。TOEICの結果（スコア500以上を75%以上と判断）や英語研修会への出席率、国際医療救援への意欲の発露などを総合的に判断した上での分析である。従って国際医療救援拠点病院であっても、その人材育成の現状は厳しく、決して満足のゆく結果を得てはいないと言える。

やる気の仕組み

ひとの生理的、心理的状态が変化を求め、不安定化しそれが社会的に肯定的であれ否定的な結果を導くものであれ、個人的な快楽や刺激を希求する根源的な意思決定を「欲求 need」と呼ぶ¹⁾。ひとは更に、欲求の状態からそれを満足させるためにある行動をとろうとする。この状態を「動機 motive」と呼ぶが、適切な行動を起こす条件が整わないと、これらの欲求や動機は実現されない。この際、適切な行動を起こす条件が満たされると、目標に向けた行動が起動され欲求が解消されることとなりうる。この一連の過程、すなわち「欲求-動機-目標の到達」の維持状態を「動機付け motivation」と定義されている。

このように心理学的な基盤を理解すれば、つまり「動機付け」というものが1)維持される状態である、2)継続される理念である、3)刹那的では決してない、4)確固たる基盤が必要である、ことが分かるであろう。従って、「動機付け」という継続概念には、不断の努力が根底に必要十分条件であり、これを支える心理的、環境的側面は複雑で、問題解決にかなりの困難性を伴うものであることも理解できるであろう。

それでは、より容易に概念理解と問題を解くヒントとなる、イビチャ・オシム元サッカー全日本監督の「動機付け」の特徴に関する発言を紹介することにしよう。

- ・ Motivation は複雑で数値化されない。
- ・ Motivation は消費されるものだ。
- ・ Motivation は繰り返して変容し、Remotivationが必要である。

ここに意味するところは継続と刺激と変化の重要性である。個々人に内在する、複雑な心理要因を、十分なコミュニケーションを図りながらねばり強く理解し、日常性の中に刻一刻と消耗してゆく本来の「欲求」を鼓舞しながら維持し、常に刺激を与えてさらなる高みへと導かなくてはならないのだ。

やる気の分析法

以下は（図1）、McClellandの分析法²⁾を専門書が解説したもの³⁾に、筆者が加筆変更を加えたものである。目標達成への一連の行動様式をまとめたもので、この分析を新人教育の方法論に活用しようと試みた。

個人の内的世界には、欲求、成功もしくは失敗の予想、肯定的あるいは否定的な感情の五つの経験が内在する。例えば、海外でばりばりと働くナースになりたいな、という欲求を持つ若い女性が、将来国際赤十字の一員となる資格を得られるだろうか、という成功達成予想をしたり、逆にBTCで低い評価しか得られないといった、失敗達成の予想をする。また、活躍の機会を得て被災者のためになってうれしいという肯定的感情や、職場や家族から批判されて悲しいといった、否定的感情が生じることもあるだろう。ここではこのいずれもが、やる気の分析上プラスの得点となることに留意されたい。

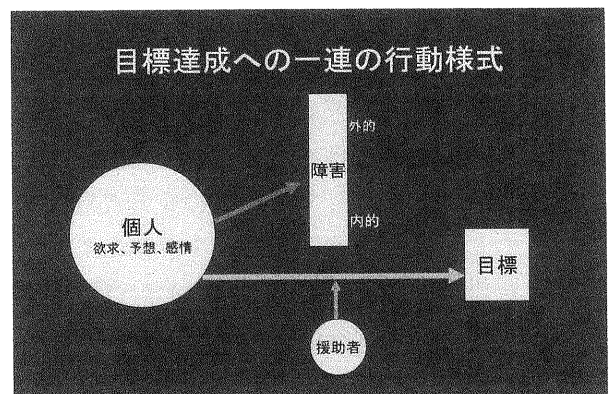


図1

さらにこの個人が、ある目標を達成しようとした時、適切で効果的だと考える手段を講じる訳だが、それが障害にぶつかって失敗する場合とうまく成功する場合とがある(二本の矢印)。先のナースの例でいえば、毎日のNHK ラジオ英会話のお陰で TOEIC スコアが上がった場合は、成功手段であるし、それだけの努力の甲斐なくテストの結果が芳しくない場合は失敗手段となり、また、その中間の曖昧な手段が存在することもあり得る。この手段を考える際、援助者の存在は意外と大きいものがあり、目標達成に寄与する場合は特にその重要性が認識される。

中央に示した「障害」は、目標達成の過程に常に存在し、個人的な要因と外的な要因とがあり、各々克服すべき課題である。病気でやむなく中断したというのは個人的障害であり、婚約者の反対で断念したというのは外的障害である。さらに全体の構図にまとまりがあって合理的であるか否かも、分析の対象となる。

これらの要因を記述し、失敗成功の見通しを立て、一連の過程をイメージ化して駆使すれば、これらのカテゴリーが目標達成に心理的に寄与することになる。従ってあることを「やり遂げる」ためには、成功や失敗の見通しを立て、様々なイメージを駆使して、ただ目標を設定するのみではなく、そこに到達するまでの過程を、目標達成のための手段、障害、援助など関連する、正・負共にあらゆる要因を検証すべきだと、いうことになる。

問題分析

表1および表2に、先の「目標達成への一連の行動様式」に関する、本テーマに即した問題と、それに対する対策をまとめてみた。

- ・成功/失敗的達成の予想：達成目標をどこに設定するかにより予想の内容は異なってくるが、BTC までの英語研修会の種類とレベル、資格についてまず説明する。BTC 以後、海外での実地研修（フィリピン、インドネシアなど）が予定されていることを明示し、意欲の向上と明確な目標を

表1

| 問題分析 I | |
|----------------|--------------|
| ・ 成功/失敗的達成の予想 | ロードマップの提示 |
| ・ 成功/失敗に対する感情 | 経験談のホンネ共有 |
| ・ 外的環境の障害 | 職場・家庭での意思の認知 |
| ・ 個人的欠陥による障害 | 英語運用力の地道な向上 |
| ・ 目標達成への援助者の存在 | 所属上司、友人、救援部 |

表2

| 問題分析 II | |
|---------|-------------------------|
| ・ 医師 | 医局人事 |
| ・ 看護師 | 臨床業務による疲弊感 出産、育児 |
| ・ 非医療職 | 英語運用力の不足 |
| ・ 共通項 | 職場での人員不足 家庭、職場での協力体制 |

認識する。つまり、ロードマップの提示が、具体的なイメージの駆使に役立つだろうと考えられる。

- ・ 成功/失敗に対する感情：海外での未体験に対する不安感、言語、食事、健康、異文化環境など、種々の要素によって不要なまでに増幅されがちである。経験談のホンネ共有が、唯一の処方箋ではないかと思われる。そこには紛れもない真実の失敗と、得難い達成感から来る至福の実感が込められているからである。多くの研修会に参加し、「知らないひとを知る」人間関係のネットワークを構築することが必要である。
- ・ 外的環境の障害：職場・家庭での、派遣への意思が明確に認知されているかどうかの問題である。平時において、病欠などによる欠勤でさえ、「引け目」に思う環境がふつうであるから、日常的に職員との意思疎通は十分に図られなくてはならない。
- ・ 個人的欠陥による障害：たとえば言語への

不安感は、「英語運用力の地道な向上」以外に王道はなく、継続する集中力といった個人の資質が問われることになる。初志である強い「欲求」を保持することに邁進するべきである。

- ・目標達成への援助者の存在：厳しい自己管理が必須、とは言っても、ひとりで孤独に走り続けることはなかなか容易なことではない。所属上司、友人、救援部があればその同志に協力を依頼することは、沈滞した状況の打破に有力であろう。自施設にとどまることなく、様々な情報手段を持って他施設の「仲間」との意思疎通を継続しなくてはならないだろう。

問題となる現実は以下のような要因から派生する。

- ・医師：医局人事。
- ・看護師：臨床業務による疲弊感。出産、育児。

- ・非医療職：英語運用力の不足。
- ・共通項：職場での人員不足。家庭、職場での協力体制。

これらの問題は、広く認識されてはいるが、解決は一朝一夕に成せるものではなく、上述した方法論を活用しながら継続した取り組みをして、広く人材を育成してゆきたいと考えている。

文 献

- 1) 宮本美沙子：やる気の心理学. 創元社, 1981, P24.
- 2) McClelland, DC et al: The achievement motive. Appleton-Century-Crofts, 1953, p 110-114.
- 3) 宮本美沙子：やる気の心理学. 創元社, 1981, P16-19.