

人道と国際看護活動

Where Could We Find the Humanity through the International Nursing Activities?

司会	秦野 環	HATANO Tamaki	(日本赤十字九州国際看護大学)
話題提供者	高岸 壽美	TAKAGISHI Shumi	(日本赤十字和歌山医療センター)
	東 智子	HIGASHI Tomoko	(熊本赤十字病院)
	高橋 信子	TAKAHASHI Nobuko	(姫路赤十字病院)



赤十字はその発祥の時点から敵・味方の差別なく傷ついた人々を救うべく、活動を行ってきた。その根底に流れるのが「人道」である。「人道」は赤十字の基本原則の最も根底をなすものであり、他の原則はこの「人道」を実現させるために必要となるものである。赤十字で看護教育を受け、長年赤十字活動を行っている者にとっては、「人道」という言葉は、あまりにもあたりまえのことであり、ことさら意識することが少ないのではないだろうか？ また、看護そのものが一人ひとりの人間を尊重し、人々の健康増進に寄与するためのものであり、日本国内で看護活動を行うにあたっては、施設内外の活動を問わず、一人ひとりの人間が尊重される。しかし、開発途上国や紛争下における地域・国においては、生きていくことや人間としての存在を脅かされることが起こっている。そのような状況下

で国際赤十字の一員と活動すること、またその活動を支えること、発展させていくために必要なことなどが発表された。

発表の中で、日本国内における看護活動では「人道」を意識することがなかったが、国際赤十字の一員として海外で活動するときには、いかにそれが重要であったかを体験したことが語られた。また看護職員を国際活動に参加させるために、病院職員だけでなく、地域にまでも国際赤十字活動の意義を普及させることにより、国際赤十字活動への参加を実現、継続させていることが語られた。

海外で赤十字の一員として看護活動を行うことのおもしろさ、困難さ、そしてその大切さを体験したことから、赤十字としての国際看護活動を考え、追究していくことの意義が投げかけられた。

エチオピア早魃被災者の救援活動をとおして

1980年代半ばのエチオピア早魃被災者の救援活動に国際赤十字・赤新月社連盟の医療要員として初めて関わった。赤十字の看護専門学校で赤十字に関する教育はうけてはいたものの、その実際的な活動や理念が自分の中には全く浸透していないことを実感し、他国の要員の赤十字に対する熱い想いに刺激されて自分の中の赤十字に対する想いが育ってきた。救援の現場で赤十字の基本原則に則っての活動方針を決定するプロセスで改めて、理念・原則の存在価値を実感したことを覚えている。

エチオピアでの救援活動では、最初の3か月間は、最も被害の大きかったエチオピア北部のパーティシエルト（被災者収容キャンプ）の中の給食センター・診療所を中心に活動した。給食センターに来る子どもの栄養状態・健康状態のアセスメント・ケアを主とし、他に診療所やテント集落を巡回した。後半の3か月間は、赤十字

が行っている援助の見直しのための他のシェルト巡回と南部ウオライタ地区の配給センターの運営に関わった。配給活動は青年ボランティアのメンバー・ヘルプアシスタントとチームを組んで23の村を巡回し、子どもの栄養状態をチェックし配給量を決定し、小麦粉・食用油・砂糖などを配給すると共に、健康状態チェック・保健指導・栄養状態調査を行うものであった。給食・配給活動をとおして人間にとっての食事の意義を実感した。毎日、マラスムス・クワシオルコルという極度の栄養障害に陥っている子どもたちと関わり「食べる」ということの難しさ・大切さを考えさせられ、「食べる」ことにより子どもたちは子どもらしさを取り戻していくということを目の当たりにした。ただ、悲しいことは、「食べる」ことすら操作されているということである。子どもの栄養状態が改善しなければ、家族は食糧援助を受けられることから、

家族は時々、子どもに十分な食事を与えていなかったり、やせた子どもを他の家族に貸すという場面に出会うこともあった。そんな大人の身勝手さに憤りを感じながらも、「これも彼らの生活手段かな……」と思いつつも根気よく指導を行い続けた。

その国で暮らす人々すべてが満足できるほどの十分な援助ができるとは限らないからこそ、最も災害に弱いといわれる5歳以下の子ども、老人への援助を中心的課題にし、そのために何をなすべきかを考えることが必要である。そして、その判断の基準はいつもその人の苦痛の度合いに応じてということである。6か月間の赤十字の基本原則をスケールにした活動方針の決定プロセスは、現在の自分自身の看護活動や価値判断に大きく影響している。

6か月間の国際赤十字・赤新月連盟要員チームの一員としての活動は、国際的なネットワークによる仲間存在、基本原則に則った明確な活動方針の決定、看護活動の幅広さなどを実感・実体験し赤十字看護師であることの喜びと誇りを強く感じた。それは病院勤務だけでは感じ取ることではできなかったであろう。

エチオピアならびに2001年のインド西部地震

でのERU（緊急対応ユニット）初動チームの一員としての活動をとおして救援活動で求められる看護師の資質として基本的な看護技術と応用力・想像力、看護の基礎知識の応用、地域の文化・社会の理解と適応、自己の健康管理ができる判断力と柔軟な姿勢、プラス思考が必要ではないかと再認識した。

赤十字の使命である救援・救護を体験しさらに赤十字看護師であることを実感できる機会を作っていくことが私たちに課せられている。そのためには要員候補の発掘と研修、院内外での広報活動、臨床でのバックグラウンド確立のための勤務配置に関する看護部長への相談などを行うとともに、女性看護師が多い職場において結婚・出産・育児は、要員の確保や養成において、長期的展望に立った人材育成を考慮することが必要であろう。

日本赤十字社国際救援4拠点病院のひとつとして、施設の壁を乗り越えた研修・情報交換・交流の場をつくり、赤十字の理念で結ばれた結束力の強いチームワークが発揮できる体制を整えられるように自分なりの貢献をしていきたいと思っている。

経験から考える人道と国際看護活動

東智子

人道は赤十字活動を行う際の行動基準となる基本原則の中で最も重要なものである。しかしあまりに根底にあるため、派遣先ではことさらに意識したことがなかった。今回このテーマをいただいたことで、人道と国際看護活動について再考する機会を得た。

1994年、パキスタンのクエッタにあるアフガン難民のための戦傷外科病院に派遣されたのが私の初めての国際看護活動である。連日患者たちが運ばれてきていたが、最も悲惨なのは地雷による損傷であった。地雷には子どもをターゲットにしたものがある。彼らは成長していずれ兵士になる。だからその前に戦うことをできな

くするのだ。そこに戦争の卑劣さを感じ、地雷という武器がいかにか非人道的であるかを実感した。

ある日、若い女性が入院してきた。脚を銃で打たれ骨折したため、創外固定を受けていた。しかしすでに先端部分の壊死が始まっており下肢の切断が必要だった。母親は「この子が足を失ったら結婚できなくなる。だから死んでもらったほうがいい」と手術を承諾しなかった。私は彼女にとってどちらの方法がいいのか悩んだ。女性にとって結婚し、家庭を持つしか生きる道がない所で、たとえ命が助かって一生を不幸せに暮すくらいなら母親に従ったほうがいいの

かもしれないとも考えた。結果的にこの女性は父親の同意のもと切断手術を受けることになった。

このように、価値観が違う世界で判断するのは非常に難しいことである。しかし大切なことは自分の価値観を人に押しつせず、その人を尊重すること、その人がその人らしく生きていけることだと思う。それが「人道」なのではないだろうか。

1999年に派遣されたアルバニアでは全く異なる経験をした。コソボ自治州におけるセルビア人とアルバニア人の民族紛争で、弾圧されたアルバニア人が周辺諸国に難民として流出したため、日本赤十字社は医療チームをアルバニアに派遣した。“コソボ難民医療救援”の活動目的は、アルバニアに2か所の診療所を開設し巡回診療を行うというものであった。アルバニアは同じ民族であることから多くの難民を受け入れていたが、問題はこの国がヨーロッパで最も貧しかったことである。アルバニア社会の中でコソボ難民をサポートすることは心理的に様々なジレンマを生じた。

これまでに数回の派遣経験があるが「援助しても次々に紛争が起きている。無駄ではないか」という人がある。その度に私は「そこに苦しんでいる人があるなら誰かが助けなければならない。それが赤十字の仕事だ」と答えている。そ

の活動の根底にあるのはやはり人道だ。

実際の現場に出ると赤十字の7原則には非常に大きな意味があるのだということに気付く。特に人道・公平・中立は様々な状況の中で活動する私たちが判断する時の拠所となるものである。

熊本は以前から国際救援に対して積極的であった。職員が派遣されるときには病院玄関のロビーで出発式と出迎え式が必ず行われる。職員や来院された一般の方々、報道関係者などに集まっただけ、派遣者への激励だけではなく、病院に残って派遣者の分をカバーしている職員への労い、赤十字事業へ協力していただいている一般の方々への感謝の気持ちが述べられている。

国際医療救援部ができてから人材育成に組織だったアプローチができるようになった。しかし、人を育てるのは簡単なことではない。また、派遣経験者への継続的な教育も必要である。今後は全国の赤十字施設が国際救援活動に参加できるようなシステム構築も必要だと考えている。

国際救援活動はなにも特殊なことをするのではない。日常の仕事で行っていることをより広げたものとして捉え、赤十字の基本原則である「人道」をより強く実感できるこの活動を多くの人たちに経験して欲しいと願っている。

自己啓発型の国際看護活動のあり方—国際医療救援部を持たない施設から—

高橋信子

国際救援へ派遣することは、特別な教育・育成システムも予算も持たない施設にとって望外なことである。その中で、これまで派遣が実現しているのは、長い歴史と伝統の中で培われた組織風土の中で活躍する個人が赤十字の使命と精神を具現化したいという強い動機づけによるものと受けとめている。

当院の国際看護活動の実績としては、1987年にマレーシア・ビドン島、1996年および1999年にケニア・ロキチョキオ、2000年にスーダ

ン・ジュバ、2001年にシエラレオネ、2002年にアフガニスタン・パーミヤンへ、各地の難民紛争犠牲者支援に各1名の看護師を派遣している。

彼女たちが国際看護活動を選択した動機は、長い歴史と伝統の中で先輩の活躍を通して、意識づけされたことや、カナダで磨いた英語力を「国際救援に活かしてみないか」と上司に促されたからである。

そして、国際看護活動に参加したことによる学びとして、「異文化の中で、想像を絶する状況

に苦しむ人々を前に立ちすくみそうになったが、その人らしさを大切に看護の心はどこにいても同じだった」「様々な困難を経験し、何事に対してもチャレンジ精神が強くなった」「社会情勢に関心を寄せ、多様な価値観も受容できるようになった」「活動を通して他者への関心・思いやりが生まれ、赤十字の理念や活動への理解が深まった」等、人脈や視野の広がり、専門知識不足の再認識等、一人ひとりが自己の成長と帰属意識を強めている。

国際看護活動報告による病院職員の变化として、赤十字活動への理解が深まり、病院内で派遣者に温かい支援の声が聞かれるようになったことや、現地への物資支援や社費募集を積極的に行う等、相乗効果となっている。さらに病院長も、年頭の挨拶や管理者会議などで国際救援活動を紹介するとともに感謝状を贈り、活躍を高く評価した。また、地域住民にはマスメディアを通して赤十字活動に理解と協力を得られるよう積極的にPRしている。身近な体験者の存在により、先輩から後輩へと語り継がれていくことが次世代への動機づけとなっている。

その一環として、中・高校生への講演では、より純粋に受けとめられており、「悲惨な出来事が同じ地球の中で起こっていることを深く考え、生命の重みを知ることが必要」「すごく胸が熱くなった。大人になったらこういう人を助けるため、医療関係の仕事を目指す」「救護に行けないが、学校で行なっているテレホンカード集めで、発展途上国のワクチン接種の資金集めに協力したい」「日本に生まれてわがままばかり言っていた。もし血が足りないなら、進んで献血しよう。また、大人になったらたくさんの食物が送れるようお金を貯めたい」など、多くのメッセージがあり、次世代の人たちとの交流が、赤十字活動の理解につながる良いチャンスとなっている。

派遣後の彼女たちの活動は、看護教育に携わり「災害看護」を担当、救急法・家庭看護法・幼児安全法の指導員として地域住民へ赤十字事業の普及活動を担当、国内外での救護活動についての講演、外国人の診療の対応・見学・研修時の通訳、英会話倶楽部の運営、プライマリ・ヘルス・ケアについて管理を学ぶためタイ

に留学等である。これらの状況について看護部は、看護の専門性の追求であり、ひとつのキャリア・デベロップメントのプロセスとして支援している。

Sohein (1978) は人間資源の計画と開発(HRPD)：基本モデルで、社会と文化が組織と個人に働き、それらの調和過程から個人と組織の結果を生むことを模式化している。

当院は、綿密なキャリア・デベロップメント・プランを備えているわけではないが、赤十字看護師として国際看護活動に派遣されることは赤十字の使命と役割であると認識する教育体制であった。姫路赤十字看護専門学校卒業生から7名のナイチンゲール記章受章者を輩出しており、いつでも救護活動に従事できるよう日ごろから備えることを看護部の方針でも謳っている。

個人ニーズとして国際看護活動を将来のキャリア目標にし就職を希望する人たちも出てきている。このようなキャリア・デベロップメントの意識は自己申告・目標面接等において把握に努めている。

組織ニーズとしては、現場の医療活動機能の充実が現実的な経営評価の視点となるが、組織をグローバルな視点で外から見ることで、また、職場の仲間が院外で活躍し業績を残していくことは、職員の視野を国際的に広げることにもつながり相乗効果を導いている。

看護部長としては、病院幹部をはじめ、協力が得られるよう働きかけ支援要請をしている。特に大事にしていることは、派遣者の報告や状況についての職員との共有である。派遣後の報告も含め、個人の体験にとどめず赤十字活動として情報を共有することが、組織の中での一体感を生み出す効果となっている。

国際看護活動は派遣時期を点として見た時には、マンパワーを不足させ、現場の看護の質を落とす一因ともなり、派遣自体が困難な場合が多い。しかし、派遣する看護師と送り出す側の摩擦はなく、快く支援しようという組織風土に助けられていることは感謝したい。また、長期的な展望をあわせて検討すれば、看護師のキャリア・デベロップメントにつながるだけでなく、職場を活性化し、赤十字の特色を明確にして病

院全体に良い影響を与えるひとつの方法でもある。どう考慮していくか、使っていくかが看護部長として問われるところであろう。

今後の計画としては、国際医療救援拠点病院との交流を含めて（現在、和歌山医療センターにて研修中）、病院の中でのキャリア・デベロップメント・プランの一部として体制を整備していく。そして、採算性がどこでどのようにバラ

ンスをとることができるか病院の方針として示し、価値ある職務の遂行に従事しているのだと認識できるよう検討していきたい。

文献

Schein, E.H. (1978)／二村敏子・三善勝代訳
(1991). キャリア・ダイナミクス 白桃書房.

