

自然災害発生時に日本赤十字社から派遣された 赤十字国際救援派遣要員のストレス分析

齋藤 和樹¹⁾ 前田 潤²⁾

A Stress Analysis of JRCS Delegates Who Were Sent Abroad to Relief Natural Disaster Victims

Kazuki SAITO Jun MAEDA

要旨

海外の自然災害発生時に日本赤十字社（日赤）から国際救援に派遣された要員たちに質問紙調査を行い、5つの時期「Ⅰ．派遣が決まってから出発するまで」「Ⅱ．現地に到着直後（1～2日間）」「Ⅲ．現地での任務中」「Ⅳ．現地を離れることになってから帰国するまで」「Ⅴ．帰国後職場に復帰して」でのストレスの強度を10段階評価してもらったところ、全体では「Ⅳ．帰国後職場に復帰して」がもっともストレスが高かった。ただし、派遣経験別に見ると経験の少ない要員は、「Ⅱ．現地に到着直後（1～2日間）」が最も高かった。各時期でストレスを軽減するために所属組織や上司・同僚・家族など周囲の人にやってもらいたいことを自由記述で求めたところ、情報や休養に関するものが多かった。派遣の時にメンタルヘルスの専門家から心理的ブリーフィングまたは心理的デブリーフィングを受けた要員はほとんどいなかった。海外救援派遣要員に対して必要な心理的支援として心理的ブリーフィングと心理的デブリーフィングを選択する要員が多かった。もし自分が心理的支援を受けるとしたらどのような支援を受けたいかを選択してもらったところ、ブリーフィングは日赤で集団でもよいが、デブリーフィングは個別にという意見が多かった。

キーワード：自然災害、国際救援、日本赤十字社、ストレス、デブリーフィング

Summary : JRCS delegate's Stress in 5 stages, which include "Ⅰ. Pre-departure", "Ⅱ. Initial arrival in the field", "Ⅲ. During the mission", "Ⅳ. Mission completion, before returning to Japan", and "Ⅴ. After returning to Japan and the workplace", were analyzed by using self-made questionnaire. They showed the highest stress point in stage "Ⅴ. After returning to Japan and the workplace". However delegates who were not so much experienced showed the highest stress level in stage "Ⅱ. Initial arrival in the field". To reduce their stress they needed more "information" and "rest". Almost all delegates have not received any psychological briefings or debriefings. Delegates need individual psychological debriefing which preferred rather than group debriefing.

Key words : Natural Disaster, International Relief, Japanese Red Cross Society, Stress, Debriefing

1. はじめに

災害時に被災者への心理的ケアが必要なことは、わが国においても1995年の阪神淡路大震災以「PTSD」（Post Traumatic Stress Disorder：心的外傷後ストレス障害）という言葉とともに一般にも理解されつつある。しかし、被災地や事故現場等に

救援のために派遣される医療救護班等の救援者への心理的支援も必要なことは、まだあまり知られていない。むしろ心理的ケアが必要になるような救援者は、その専門職として適性がないと判断されるかもしれないというのが現状であろう。そのため、救援者への心理的支援に関する研究は、ほ

1) 看護学科 助教授（臨床心理学）

2) 室蘭工業大学 共通講座 助教授（臨床心理学・災害心理学）

本研究は、平成16年度日本赤十字秋田短期大学の共同研究費助成を受けている。

とんど行われていない。

しかし、1985年に御巢鷹山で起こった日航ジャンボジェット機墜落事故の救護にあたった日本赤十字社（以下「日赤」）の職員の中には、その作業の多くがバラバラになった遺体の処理であったり、いわゆるメディアスクラムの中での活動であったり、多くの遺族への対応であったりしたために「感情のコントロールができなくなったり、肉や白米が食べられなくなった人がいた」¹⁾ことが記録されている。日々の臨床において多くの患者の死や悲惨な現場を経験している医療職員でさえも想像を超えるような大惨事に接したときには、心理的支援が必要となるのである。

1991年以来、国際赤十字・赤新月社連盟（International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies：以下「IFRC」）は、心理的支援プログラム（Psychological Support Program：以下「PSP」）を発展させてきた。2003年に発行されたPSPトレーニング・マニュアル第1版によると、このプログラムによる心理的支援の対象者は、すべての被災者とすべての救援者・ボランティアである。このように救援者への心理的支援にも目が向けられているのは、数多くの災害救援にあたってきた専門機関らしい見解である。IFRCでは、1993年から心理社会的支援のためのリファレンス・センター（Reference Center for Psychosocial Support：以下「PSセンター」）をデンマーク赤十字社の協力のもとにコペンハーゲンに設置し、PSPの各国への普及に努めている。日赤でも2003年にPSPを導入し、これを国内で普及するために「こころのケア指導者」の養成を始め、今日（2006年11月13日現在）までおよそ150人の「こころのケア指導者」を養成してきている。

2004年の新潟中越地震のとき日赤は、小千谷市に「こころのケアセンター」を設置し、「こころのケア指導者」たちを初めて本格的に派遣した。本論文の執筆者のひとりである齋藤も5日間派遣された。そのときに、PSPの考え方に沿って救援者たちの支援を方針のひとつにしたが、十分な体制はとれなかった。また、救援者である「こころのケア指導者」自身への心理的支援についても体系的心理支援体制はなく、個人的・自己完結的に対応するしかなかった。日赤においては、まだ救援者への体系的な心理的支援体制がとられていないのが現状である。

日赤は、海外での災害時等にも医療救護班を派遣している。2002年のインド地震に初めて基礎保健型緊急ユニット（Basic Health Care Emergency Response Unit：以下「BHC-ERU」）を派遣したが、その後、2003年にイラン南東部地震、2004年にスマトラ島沖地震津波災害、2005年にパキスタン北部地震、2006年にジャワ島中部地震が発生し、日赤はBHC-ERUを送っている。しかし、彼ら国際救援派遣要員に対しても体系的な心理的支援体制はとられていないのが現状であろう。

自然災害時に、国際救援の任務に赴く日赤の要員は、気候・文化・言語などさまざまな面で日本と異なる環境の中で、異常事態への対応が求められる。それは国内の日常業務に比べ、劣悪な環境下での過酷な任務である。また、自然災害は、予期せぬ時に突発的に発生するために、初動期の派遣要員は日常業務を急遽中断して海外に派遣されることになる。派遣が決まると日常業務に区切りをつけ、同僚に仕事を託し、家族の生活に気を配りつつ自身の派遣準備も急いでしなければならないことや長距離の移動と時差のために肉体的にも精神的にも強いストレスを感じながら任務をこなさなければならないことは、想像に難くない。それらのストレスに起因するストレス反応を抱えたり、被災地の惨状にストレスを感じたり、燃え尽き症候群などになる可能性もあると予想される。実際、過酷な任務のために、赤十字運動から離れてしまう人もいと聞く。

海外救援に派遣される要員は、英語による長く厳しい訓練を経て初めて海外に派遣されることになる。厳しい訓練を受けた有能な人材をストレスの問題やメンタルヘルスの問題で赤十字活動に活用できなくなるのは、組織としての損失が大きいだけでなく、救援を求めている人たちにとっても不利益となることである。より多くの人々に対してよりよい救援を行うために、国際救援派遣要員のメンタルヘルスを健康な状態に保つ努力をすることは、赤十字運動にとって重要なことであると考える。長期間の訓練を受けた海外救援派遣要員という優秀な人材をストレスの問題やメンタルヘルスの問題などで失わないため、われわれは、2003年度に日本赤十字秋田短期大学から共同研究費助成を受け「赤十字国際救援派遣要員のストレス要因分析」²⁾という研究を行ったが、調査対象に発展途上国赤十字社等への開発協力など平時に

長期間海外に派遣された要員も入っていたために、ストレス要因分析がやや曖昧なものになってしまったという反省がある。つまり、派遣目的が違い、派遣期間や派遣環境も違う要員たちのストレスを同列に扱わなければならなかったために、やや焦点が定まらなかった面は否めない。そのため、本研究では、対象を2005年以降に自然災害被害の救援のために海外に派遣された日赤の海外派遣要員に限定して調査をすることとした。そのことによって、派遣目的が同じで比較的短期間の派遣というほぼ同一の条件下で海外に派遣された要員たちのストレスの強度や望まれる支援体制というものが、より明確になると考えられる。前回の調査とあわせて本研究が、日赤の海外救援派遣要員の心理的支援体制構築に貢献できれば幸いである。

2. 目的

本研究の目的は以下の通りである。

- 1) 海外での自然災害発生時に、日赤から派遣された救援要員たちが、派遣が決まり日本を出発し、任務地で活動し、帰国して復職するという一連の時期を5つの時期に分け、それぞれの時期にどの程度のストレスを経験しているかを明らかにする。
- 2) 上記5つの時期に、どのような支援を望んでいるかを明らかにする。
- 3) 日赤の海外救援派遣要員は現在、公的あるいは私的にどのような心理的支援体制を受けているかを明らかにする。
- 4) 日赤の海外救援経験者たちは、どのような心理的支援体制を望んでいるのかを明らかにする。
- 5) 日赤の海外救援経験者たちの現在の職務への関心・態度に関してバーンアウト尺度を用いて調べる。

3. 方法

われわれの先行研究である「赤十字国際救援派遣要員のストレス要因分析」を参考に作成したアンケート用紙（資料1参照）と久保（1998）が作成した日本語版バーンアウト尺度³⁾（資料2参照）を、海外の自然災害発生時に救援のために日赤から2005年から2006年にかけて派遣された要員91人に郵送し、返信用封筒に入れて回答するよう求めた。その際に、個人が特定されないようアンケート用紙および返信用封筒は匿名で返送するよう

求めた。

アンケートの内容は、回答者の属性として「性別」、「職種」、「海外救援派遣経験回数」、「主に一緒に働いたのは日本人なのか外国人なのか」、「派遣時期（初動期、中期、撤収期）」を尋ねている。そして、派遣の時系列に沿って「Ⅰ. 派遣が決まってから出発するまで」、「Ⅱ. 現地に到着直後（1～2日間）」、「Ⅲ. 現地での任務中」、「Ⅳ. 現地を離れることになってから帰国するまで」、「Ⅴ. 帰国後職場に復帰してから」の5つの時期に分け、各時期でのストレスの強度を10段階評価（「1はストレスがない、10はストレスが最も強い」とした）してもらい、各時期で「ストレスを軽減するために所属組織や上司・同僚・家族など周囲の人にやってもらいたいこと」を自由記述で求めた。次に、回答した派遣の時に「メンタルヘルスの専門家から公的または私的に心理的ブリーフィング（被災地で救援者に予想されるストレスとそれに対する対処法の派遣前の情報提供等）または心理的デブリーフィング（派遣後のストレスチェックやストレスへの対処法の提供）を受けたか否か」、「海外救援派遣要員に対して必要な心理的支援」を選択（必要ないという選択もある）してもらい、心理的支援が必要と思う人には、「もし自分が心理的支援を受けるとしたらどのような支援を受けたいか」を選択してもらった。

最後に、久保のバーンアウト尺度に回答してもらった。

4. 結果

91人中47人から回答を得た（回収率51.6%）。要員の属性については、表1にまとめた。未記入の回答もあったが、本研究では回答者数が少ないため、未記入欄があっても無効回答としてその回答者を削除することはしていない。しかし、統計的処理をする際には、未記入のある欄は処理していない。そして、未記入となった背景について考察を加えることとした。表1をみると要員の属性で最も多いのは、「女性看護師」18人（「女性助産師」を入れると22人）で、ついで「男性医師」7人、「男性技師」6人、「男性事務」5人などであった。男女比で見ると女性27人（58.7%）、男性19人（41.3%）でやや女性が多かった。性別未記入が1名あった。

回答者の派遣経験の回数は、「1～2回」の人が25人（53%）で、「3回以上」の人は21人

表1 回答者の属性（職種と性別）

性別	看護師	助産師	医師	事務	技師	その他	計
男性	0	0	7	5	6	1	19
女性	18	4	2	2	0	1	27
計	18	4	9	7	6	2	46

(45%)で、そのうち「5回以上」派遣経験がある人は13人(28%)であった。

派遣期間は、「1日」から「120日」までありはらついていたが、最も多いのは「60日」前後であった。次に多い派遣期間は「30日」前後であった。

主に一緒に働いた同僚が日本人であったという要員は、22名(50.0%)で最も多く、ついで日本人と外国人の両方という要員が14人(31.8%)、主に外国人とだけで働いた要員は8人(18.2%)であった。

派遣時期は、「初動期」に派遣された要員19人、「中期」に派遣された要員18人「撤収期」に派遣された要員15人であった。中には、「撤収期」に派遣されたが新たな災害の「初動期」に回ったという要員がいた。また、「初動期」と「中期」あるいは「中期」と「撤収期」にまたがって活動し

ているために、派遣時期は重複してカウントされている。そのため、未記入が1名いたが、各時期の合計はのべ52人となり、実際の回答者の数よりも5人多い結果となっている。経験豊富な要員は初動期に多く、経験の少ない要員は中期・撤収期に多い(表2)。

表2 派遣時期と入数

	初動期	中期	撤収期	計
1~2回	5	13	10	28
3~4回	4	4	1	9
5回以上	10	1	4	15
計	19	18	15	52

各時期のストレスと強さの平均、SD、Rangeをまとめた表を以下に示す(表3)。

時系列に沿って5つの時期のストレスの強さの

表3 各時期のストレスの強さ

	出発まで	到着直後	任務中	帰国するまで	帰国後職場復帰して
Mean	5.1	5.3	5.5	4.4	5.7
SD	2.6	2.7	2.2	2.1	2.8
Range	1-10	1-10	2-9	1-9	1-10

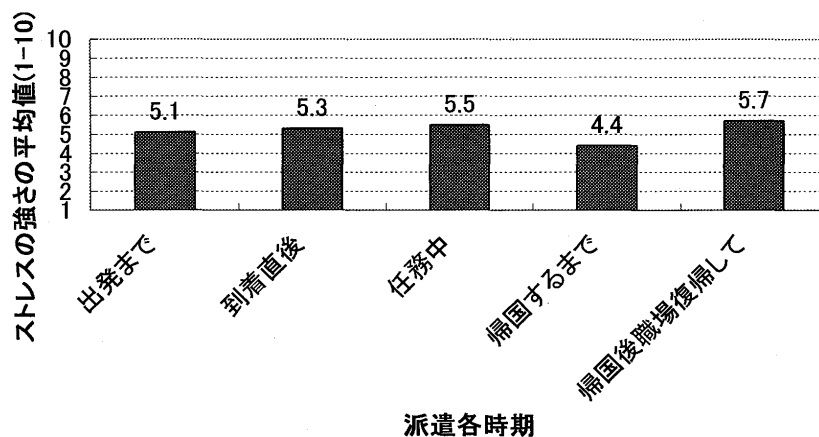


図1 各時期でのストレスの強さの平均値

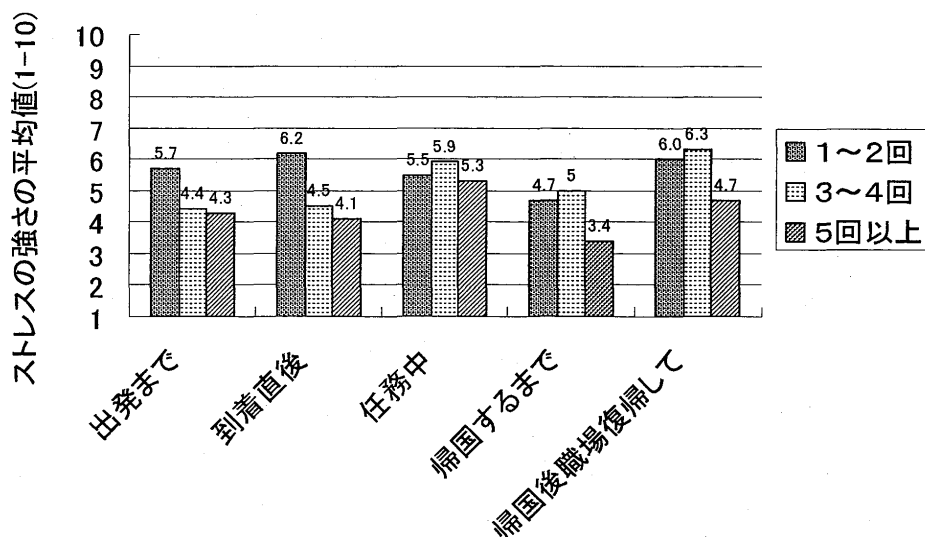


図2 派遣経験回数別グループのストレスの強さ

平均を見てみると、帰国後職場に復帰してが、5.7で最もストレスが強く、現地での任務中5.5、現地へ到着直後5.3、出発するまで5.1、現地を離れることになってから帰国するまで4.4と続いている（図1）。

派遣経験回数によって3つのグループに分け、各時期でのストレスの強さをまとめた図を以下に示す（図2）。

派遣の時系列の各時期でどのような対応を望んでいるかについての自由記述は、以下の通りである（「」内は、ほぼ原文のまま）。

I. 派遣が決まってから出発するまで：「現地の情報が全く入ってこないことがストレスなので、本社、拠点病院など知っていることを共有して欲しい。普段になっている役割をいつでも委譲できるように体制を取って欲しい」「現地の生活状況を教えて欲しい」「（出発するまでの日常）業務の削減」「派遣決定→出来たら早く知りたい。事前準備のまとめた物があるとよい」「派遣前に2～3日準備の休暇が欲しい」「準備する物品についてはマニュアル化するなどして本社から教えて頂きたい」「ICRC/IFRC：logistic support。日赤・病院：出張旅費は派遣前にいただくこと。派遣に必要となる医薬品、個人携行品の速やかな支給。上司：派遣前はせめて休暇にして欲しい。同僚：病院からの見送りはやめて欲しい。家族：一緒に食事をして普通に対応してもらいたい」「派遣の打診があった時は、上司は渋い顔をしないで欲しい。自分がYesの返事をするに罪悪感を覚えさせら

れる」「派遣先の詳細な状況（情報）を知らせて欲しい。具体的なミッションの内容、目的をはっきりさせて欲しい」「外来当直などの変更手続き」「職場：派遣中の業務調整←これが一番辛い」「院内の同僚からの仕事上のバックアップ。不在中の業務の分担」など。

II. 現地に到着直後（1～2日間）：「このころは全力で活動していて楽しく苦しいと感じることはないが、一緒に働くメンバーとミーティングを頻回に開いて、情報を共有することが大切と思う（外や本社からの情報も含む）」「現地の情報の提供。自分の役割の明確化」「状況の説明。今後の見通し、予定の説明」「現場を見ずして、任務の制約をしないで欲しい（日本赤十字社へ）」「現地ではわかりにくい情報の提供」「現地の状況把握するのに、慣れていないと時間がかかる。ブリーフィングにもっと時間をかけて」「ブリーフィング（現地での）をゆっくりペースで出来れば行って欲しい。スケジュールが過密で長時間の移動で疲れた上に、身体が休まらないまま説明を受けた」「引き継ぎをしっかりしてもらいたい」「本社：無理のない移動（フライト）手配。車両・宿泊先の事前手配（日本から現地に依頼）」などであった。

III. 現地での任務中：「いつの時期も情報交換とコミュニケーションを取っておくこと（スタッフ間）。長くなると家族とも連絡を取りたいので、その手段を整えて欲しい。広報活動は、派遣中が大切と思うので、現地のことをアピールして欲しい。現場で活動の評価をすること。帰

って来た時に自分の活動を知らないのは、存在を理解してもらえないように感じる。」「プライベートの確保」「R & R (著者註: Rest and Relaxation leave) を取れるようにして欲しかった」「食べ物が十分欲しい。毎日カレーだったので、バリエーションが欲しかった。休日が無い。日曜日もなにげにPC打っていたり、メリハリがないので、少し完全な休日も欲しい」「全く仕事、職場から離れることの出来るOffが一日でもいいから欲しい」「緊急時の連絡がスムーズに取れるようにしてもらいたい。誰がポイントパーソンか」「本社の方針をはっきりする。指示を明確にする。現場からの要求に対する早い対応または経過報告」「チーム内のコミュニケーションを円滑にするため、ミーティング方法を派遣された要員の性格等にあわせ、活発な意見交換を出来るようにしてもらいたい(現地で、チームの取りまとめをしている方への要望)」「Eメール等もらえると嬉しい。家族・同僚・上司からのメールは励みになった」「任地でのチームリーダーが十分リーダーシップを発揮して欲しい」「個別に話す機会をつくる」など。

- IV. 現地を離れることになってから帰国するまで: 「上司にねぎらいの言葉と同時に自分たちの行った事業に対してよく聞き、関心を持って欲しい」「帰国後のスケジュール(本社、所属施設でのスケジュール)や交通、宿泊等の手続き」「帰国日や帰国してからの勤務等について、出来る限りインフォメーションして欲しい」「所属組織: R & Rの手配。Logistic support」「職種によっては、本社に戻るまで業務は終わらない。この点を他の職種の人たちに理解してもらえたので、気分的に楽になれた。この理解がなければ『キツイ』と思います」「(本社の)職場の情報、仲間の声などが聞けると復職に際してのある種の不安(自分がいない間、トラブルが生じていないかなど)がやわらぐと思える」「一日でもいいから経由地でゆっくり出来れば効果的。無理のないフライトを」などであった。
- V. 帰国後職場に復帰してから: 「抜けていた分頑張らないと・・・と頑張るって苦しかった。全ての人に応援してくれているわけではないと分かっているが、他部門の役付の人の心ない言葉に傷ついたこともあった。全職員が国際活動が当たり前前に赤十字の活動を思えるように教育し

て欲しい。理解ある上司に支えてもらえて楽になった。出来れば、帰国後の移動は控えて欲しい。海外経験があるから何でも出来る人ではないことを理解して欲しい。日本の生活や仕事への逆カルチャーショックが大きい。そのサポートがあまりない。学びたいと思う気持ちが強くなるので、その機会があればよいと思う」「業務を行いながら、レポート作成や講演準備が最もストレスが強かった。慰労休暇をもう少し長くして欲しい」「記者会見とか報告会の数を減らして欲しい」「上司、同僚に自分の経験を共有する姿勢を持って欲しかった」「短期間派遣でも休暇を十分に与えて欲しい(個人の配慮ではなく、文面として)。特別慰労休暇(現行)1ヵ月→なし。3ヵ月以上→3日。6ヵ月以上→10日。1年以上→10日。6ヵ月以上と1年とで同じ」「日常業務にスムーズに復帰できるように、出来れば配置転換などは出来るだけ避けて頂ければありがたい。また、当直などもすぐに入れないで頂ければうれしい」「報道対応や報告等時間を要するため、日常業務も考慮して欲しい」「しっかり休養を取れる体制を作って欲しい。早く迎えて欲しい→病院。専門家によるデブリーフィングのシステム(日赤本社or病院)。任地であったことに対して、しっかり報告できる体制(本社&病院)」「心身の安定を得るまで、十分な休暇を取れるよう理解を示して欲しい。一対一のデブリーフィングをきちんとして欲しい」「どんな活動であったかを早く語りたい。気にかけて欲しい。現地の様子をたずねて欲しい。現地の悲惨な状況を自分ひとりが戻った世界で、知っているのは辛い。現地と今の私たちの社会のあまりにも大きいギャップに帰国直後は耐えがたいストレスがある」「十分に休みの期間が欲しい。リハビリの時間が欲しい」「所属組織: デブリーフィングが事務的なので改善して欲しい。報告会を開いて欲しい。特別手当を支給して欲しい。上司: 特別慰労休暇中に職場に戻らなくても良いように。前渡金精算は早めにして欲しい。同僚・家族: 普通に接して欲しい」「規定された休みについては、心おきなく取得できるようにして欲しい。ほとんど挨拶回りや報告、健診等で潰れてしまう。『～日間は休みです』と自分からは言いにくく、結局、2～3日後に年休願いを出して検診を受けたり、必要な手続きを行っている。休みは休みとして、

保障して欲しい。必要だということを理解して欲しい」「救援の最前線から支部の通常業務に突然戻るため、マインドのリセットを行う必要があるにもかかわらず、支部としては『やっと戻ってきた、じゃあすぐに仕事よろしく』という待たなしの状態になっています。環境に再適応させる時間が少し必要と思います」「不在中にたまった仕事を処理するゆとりが欲しい」「良くて悪くても評価。自分の仕事かどのように評価されたのか、全て良かったのか……。情報不足のせいで評価が悪いかも……。そのような場合に抗弁したいが、そのような機会もないような……。」「派遣後の休み・復職までにかかる時間の配慮。日本の生活や仕事に戻るまで時間がかかることを理解して欲しい。相当の休みが欲しい。現地に行って来た活動に対する理解を深めて欲しい」「心身共に疲労が強いので、休暇をゆっくり取らせて欲しい。職場を離れている間に変更のあった事項などはまとめてオリエンテーションされると混乱が少なく、ストレス軽減につながると思う」「朝空港について、午後からのデブリーフィングは辛い。派遣経験を持つ人に話を聞いてもらいたい」「ねぎらいの言葉。業務復帰の調整」「職場の理解（関心が薄い。また、命がけで活動してきたのに、不在中は勤務がきつくて苦労したなどのスタッフからの言葉に悲しくなった）。ストレス

にさらされて活動してきたが、復帰するまでに時間がかかるとは思っていないため、過酷な勤務がすぐ始まり、なじむまでに努力した。家族との語らいの場に心が和んだ。国際社会への関心を持ってもらいたい。赤十字活動をもっとPRすべき」「デブリーフィングを充実して欲しい。とにかく話を聞いて欲しかったので、カウンセリングをしてもらいたい」「必要なことであることは分かるが、立て続けに派遣報告会を職員や一般に行うことは、かなりのストレスであるため、その辺を考慮して欲しい」「全く違う話題の会話をする」などであった。

表4 心理的支援経験の有無

	受けた				受けてない
	ブリーフィング		デブリーフィング		
	公的	私的	公的	私的	
1～2回	2	0	3	0	19
3～4回	1	0	0	0	5
5回以上	2	0	2	0	9
小計	5	0	5	0	33
合計	5(1)		5(1)		33

海外派遣経験回数によるグループごとに、自分が派遣される時に事前に心理的ブリーフィングまたは派遣後に心理的デブリーフィングを受けたかについてまとめた表を表4に示す。()

表5 どのような心理的支援が必要か

	ブリーフィングのみ	デブリーフィングのみ	両方必要	両方不要
1～2回	0	8(33%)	12(50%)	4(17%)
3～4回	0	4(57%)	2(29%)	1(14%)
5回以上	0	3(21%)	6(43%)	5(36%)
計	0	15(33%)	20(44%)	10(22%)

表6 海外派遣要員経験者達が受けてたい心理的支援

	BDとも日赤集団	BDとも日赤個別	BDとも第三者集団	BDとも第三者個別	Bは日赤集団、Dは選択	その他	計
1～2回	1(5%)	4(20%)	0	7(35%)	7(35%)	1(5%)	20
3～4回	0	1(17%)	0	2(33%)	3(50%)	0	6
5回以上	0	1(10%)	1(10%)	4(40%)	4(40%)	0	10
計	1(2.8%)	6(17%)	1(2.8%)	13(36%)	14(39%)	1(2.8%)	36

内は公的か私的か不明だが受けた人。

海外救援派遣要員にどのような心理的支援が必要かを聞いたところ、表5のようにまとめられた。自分が心理的支援を派遣前後で受けるとしたら、どのようなスタイルがよいかを、海外派遣回数ごとのグループでまとめた表が表6である。表中「B」はブリーフィングを、「D」はデブリーフィングを意味している。

久保の日本版バーンアウト尺度の結果を全回答者の項目ごとの平均点、SDと海外派遣経験回数ごとのグループで平均点をまとめたものを表7に示す。

表7 バーンアウト尺度得点の平均とSD

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
全体の平均	2.4	2.3	2.6	3.1	1.7	1.8	2.7	2.0	2.8	1.8	1.6	3.0	2.8	1.7	2.4	2.7	2.7
SD	1.2	1.0	1.1	1.2	0.9	0.9	1.3	1.2	0.9	0.9	0.9	1.2	1.0	0.9	1.1	1.1	0.7
1-2 回経験者の平均	2.5	2.1	2.7	3.1	1.7	1.7	2.6	2.0	2.7	1.8	1.5	2.9	2.7	1.5	2.2	2.7	2.8
3-4 回経験者の平均	2.9	3.0	2.8	3.1	1.8	2.3	3.4	2.5	2.8	1.6	1.5	3.4	2.5	2.5	2.4	3.0	2.6
5 回以上経験者の平均	1.9	2.1	2.4	3.0	1.8	1.8	2.6	1.9	2.9	1.8	1.8	2.8	3.3	1.6	2.9	2.3	2.8

5. 考察

表1をみると、回答者の男女比は女性が多いが、これは、看護師・助産師が多く派遣されているからであり、これらの職種では、男性が少なく海外派遣されている例がないのは無理からぬことであろう。しかし、日赤では男性看護師の養成もしており、災害現場では力仕事も多いため、男性看護師の海外救援派遣も望まれる。

表2では、海外派遣経験回数ごとに発災からの時期に派遣されたかをまとめたが、これを見ると、経験者は初動期に多く派遣されており、経験の少ない要員は中期・撤収期に派遣されている。被災地では初動期ほど情報が少なく、悲惨な状況に遭遇するため、経験豊富な要員を多く派遣するというのは、メンタルヘルスの面からも合理的な派遣であると考えられる。中期には、経験の少ない要員が多く派遣されているが、この時期はある程度救援体制が整い、安全に安心して救援活動に専念できる時期でもあるので、経験の少ない要員を多く派遣し、経験を積ませることは理にかなっていると言える。撤収期には、派遣回数の多い要

員も多少増員され経験の少ない要員と活動している様子が見て取れる。撤収期には、現地に資材を委譲したりして来るために、経験者が必要となる。このような派遣要員の派遣経験回数のバランスを考えて、各時期に派遣しているのは派遣元である日赤の配慮であろう。このような配慮は、特に経験の少ない要員には、余分なストレスを持たなくてもよくなるメリットがあると考えられる。

図1と表3から、全体的には帰国して職場復帰してからのストレスが最も高いことがわかる。これは、一見不思議なことではあるが、齋藤ら(2005)の研究でも帰国後職場復帰してからのストレスへの対処がもっともうまくいっていなかつ

たという結果と共通するものである。帰国後に再適応ストレスがあったり、レポートの提出や講演会などで忙しいうえに留守中に遅れてしまった職場の仕事に追いついていくストレスなどが考えられる。この時期にして欲しい対応としては、「現地での関心を持って話を聞いて欲しい」という要員と「そっとしておいて欲しい」という要員とがいた。後者が、もし職場等での対応のされ方に傷ついた結果であれば、気の毒なことであり、そのような体験を繰り返さないためにも、帰国後の要員への心理的支援体制は必要といえるかも知れない。

表3を見ると、「出発まで」「到着直後」「帰国後復職して」は、ストレスの強さの範囲が1から10までばらついているが、「任務中」は2から9までであり、「帰国するまで」も1から9までである。この2つの時期は、比較的似たような程度のストレスを経験しているのかも知れない。

図2で、海外派遣経験回数の多いグループと初めてに近いグループ、その中間のグループに分けて時系列の各時期でストレスの強さを比較してい

るが、経験の浅いグループは、被災地に到着直後（1-2日間）のストレスが最も高く、中間グループでは帰国して職場に復帰しての時期のストレスが最も高く、経験豊富なグループは任務中のストレスが一番高かった。経験の違いからストレスを感じる時期が違うことも示唆された。

表4からは、自然災害発生時の海外救援にあたって、ほとんどの要員たちは、心理的ブリーフィングや心理的デブリーフィングを受けていないことがわかった。公的なシステムの構築が急がれる。

表5を見ると、心理的ブリーフィングと心理的デブリーフィングの両方が必要と考えている要員は44%で最も多く、心理的デブリーフィングだけは必要と考えている要員は33%である。合わせると77%であり、心理的支援体制はいらぬという要員の22%を大きく上回っている。心理的支援はいらぬと回答した要員の中にも「やってみないとわからない。想像がつかない」とか「人によっては必要だと思う」という人も何人かいたので、積極的な意味での不要論ではないようである。多くの要員が何らかの心理的支援体制を求めているのであるから、心理的支援体制の構築は必要である。

表6では、心理的ブリーフィングは日赤で集団で行い心理的デブリーフィングは第三者か日赤かあるいは個別か集団かを選べるシステムを希望する要員が39%と最も多く、ついですべて第三者が個別に行うシステムを希望する要員が36%と多かった。以前、本研究とは別の機会に、海外でデブリーフィングを受けた経験を持つ要員から「外国人に英語で自分の微妙な気持ちを伝えるのは、非常に難しかった。あまりわかってもらえた気もしない」という話も聞いたことがある。また、「不平や不満を言えば、次のミッションに出してもらえなくなるのではないか」とか「いくら守秘義務があると言っても、内部の人に辛かったこと、泣きごとを言ったら、自分の能力の評価をされるのではないかと思ってしまう」という話も聞いたことがある。また、別の要員からは「任地での人間関係のストレスに関しては、帰ってきてからも同席の場では話しにくい」という話も聞いた。本研究の自由記述に「要員の性格等に合わせ、活発な意見交換が出来るようにしてもらいたい」とか「チームリーダーが十分リーダーシップを発揮して欲しい」という記述があるが、これらのことは、チームリーダーも同席している集団では話しにくい

ことであると予想される。また、日赤が行う場合に、勤務評価につながる不安を持っているのかも知れない。その結果が、このような数字になったと考えられる。

表7には、日本版バーンアウト尺度の結果をまとめているが、この尺度は、厳密にバーンアウトの程度をあらわすものではないので、参考程度にしか見ることができないが、平均すると大きな問題はないように見えるが、個別には、何人か気になる結果の要員がいた。このことは、個別での要員への心理的支援体制の必要性を示唆しているかも知れない。

6. 終わりに

海外での自然災害時に日赤から国際救援に派遣された要員たちに、時系列にそってどの時期にストレスが強かったのかを尋ねた。結果、「帰国して職場に復帰してから」という時期がもっともストレスが高かった。ただし、派遣経験の少ない要員は、「被災地到着直後」のストレスが最も高かった。

要員たちの大部分は海外派遣にあたって体系的心理的支援（心理的ブリーフィングや心理的デブリーフィングなど）を受けておらず、これら両方が必要あるいは心理的デブリーフィングだけでも必要と考える要員は77%いた。心理的支援にあたって、日赤以外の第三者による個別の支援を求める要員が多かった。これらを考慮した体系的心理的支援を構築する必要があると考えられる。しかし、その際、派遣経験の豊富な要員と経験の少ない要員との違いをどのように扱うのか、心理的支援を第三者に望む声があるが、日赤のカウンター・パートとしてどこが適切なのかなどの課題もあり、今後の研究課題としたい。

お忙しい業務の中、アンケートにご協力頂いた要員の方々に感謝します。

引用文献

- 1) 榎島敏治・前田潤：災害時の心のケア，p5，日本赤十字社，2004.
- 2) 齋藤和樹・前田潤・丸山真理子：赤十字国際救援派遣要員のストレス要因分析，日本赤十字秋田短期大学紀要，No10，pp23-32，2005.
- 3) (財)パブリックヘルスリサーチセンター：ストレススケールガイドブック，p328，実務教育出版，

2004.

参考文献

- 1) Canadian National Defence Headquarters : Preparing for reunion stress, 1994.
- 2) ICRC : Health tips for staff on mission, ICRC, 1998.
- 3) IFRC : Community-based psychological support. A training manual 1st edition, IFRC, 2003.
- 4) IFRC : Managing Stress in the Field, IFRC, 2001.
- 5) 河野正賢・槇島敏治・沼田健之・菅原圭悟 : 「こころのケア」の手引き, 日本赤十字社, 1998.
- 6) 槇島敏治・前田潤編 : 災害時の心のケア, 日本赤十字社, 2004.
- 7) 日本赤十字社国際救援センター : 国際救援・開発協力員派遣マニュアル, 日本赤十字社, 1996.
- 8) 齋藤和樹・前田潤・丸山真理子 : 赤十字国際救援派遣要員のストレス要因分析, 日本赤十字秋田短期大学紀要, No10, pp23-32, 2005.
- 9) (財)パブリックヘルスリサーチセンター : ストレススケールガイドブック, 実務教育出版, 2004.