

事例報告

国際要員を目指す看護職の看護実践力の強化研修と今後の課題

伊藤 明子^{1,2,*} 関塚 美穂³

要旨 海外の人道危機の増加に伴い国際救援活動のニーズは高まっている。国際活動に従事する看護職には幅広い対象の様々な疾患や外傷に対応できるジェネラリストとしての看護実践力が求められる。日本赤十字社愛知医療センター名古屋第二病院では、国際要員を目指す看護職の実践力の強化研修制度を設けている。プログラムは研修者の背景や目標に基づき選択した研修部署をローテートする OJT と、国際医療救援部での Off-JT を融合させている。OJT 内容は EMT で提供する医療サービス 21/27 項目を網羅している。修了者 23 名は、災害救援、紛争地での人道支援や開発協力などに延べ 58 回派遣されており、3 名は管理的な役割を担う者もいた。成人教育を基盤とした本研修は、教育機関ではなく医療施設の臨床現場を活用したプログラムであり、より効果的な研修とするためには、国際基準として求められている看護実践内容を踏まえ、感染管理、Community Engagement and Accountability、Protection, Gender and Inclusion などを研修に包含する必要がある。

I. 背景と目的

長年続く紛争や迫害による人道危機、気候変動に伴う大規模な自然災害の被災者数は急増している。日本赤十字社（以下、日赤）は、赤十字国際委員会（International Committee of Red Cross: 以下、ICRC）、国際赤十字・赤新月社連盟（以下、IFRC）、および、各国赤十字・赤新月社の相互の協力体制のもとに、資金・物資の提供や救援要員の派遣などの緊急救援・復興支援を展開し、さらに、長期にわたる被災者のニーズに対して活動を行っている¹⁾。

国際活動は、業務遂行ができる英語力（TOEIC 730 点以上）があり、国際赤十字で標準化された規定の研修を修了し、登録された国際救援・開発協力

要員（以下、国際要員）によって行われている。その登録のプロセスは、英語での E-learning「国際救援・開発協力要員研修 I（World of Red Cross and Red Crescent: WORC）と安全管理研修 I（Stay Safe Personal Security）」を修了後、国際救援・開発協力要員研修 II（International Mobilization and Preparation for Action: 以下、IMPACT）、または、保健医療 Emergency Response Unite（以下、ERU）研修の修了をもって、国際要員として登録される。その国際要員は、2 国間協力（日赤と他赤十字・赤新月社）、IFRC、ICRC の事業に派遣される。

日赤の国際活動の派遣者数は、1961 年から 2021 年 9 月末まで 1964 名（うち看護職 749 名）であり、1990 年代からは派遣者数が増加している。派遣組織別では、2 国間協力に 725 名（うち看護職 254 名）、IFRC 派遣 808 名（うち看護職 281 名）、ICRC 派遣 351 名（うち看護職 189 名）である。紛争地域で主に活動する ICRC の派遣には、医師の約 2 倍の人数の看護職を派遣している。国際要員には、紛争・災害犠牲者の命を救うだけでなく、命を救われた人が社会生活できるよう支援することが求められており、今後、国際要員である看護職への期待と責任は高まることが予測される。

The training program to enhance practical nursing capabilities for future international relief personnel and future issues

¹ 日本赤十字九州国際看護大学国際看護実践研究センター

² 日本赤十字看護大学附属災害救護研究所国際医療部門

³ 日本赤十字社愛知医療センター名古屋第二病院看護部兼国際医療救援部

* Corresponding author

E-mail: a-itou@jrckien.ac.jp

キーワード: 赤十字、紛争地域、災害、EMT、OJT

受付日: 2023 年 5 月 11 日 / 採用日: 2023 年 12 月 9 日

国際活動では、妊婦から高齢者の幅広い発達段階の対象の様々な外傷や疾患に対する看護実践力が求められる。国内の臨床では、看護師は診療科の専門病棟に配属されることが多く、経験や知識に偏りが生じること、国内の臨床と国際活動の現場で使用する医薬品や資機材に違いがあるなど、日本とは異なる医療環境での活動などに関する経験や学修の機会が少ない。そのため国際現場での看護実践の質を担保しにくいという課題がある。

日本赤十字社愛知医療センター名古屋第二病院(2022年7月に改称、以下、当院)では、2007年から国際要員を目指す看護職の看護実践力の強化研修制度を実施している。本報告ではその研修制度を評価し、今後の研修への示唆を得たので、ここに報告する。個人情報保護法に基づいて匿名化をし、個人が特定できないように学会などで発表することは、研修者には説明し、その都度口頭で内諾を得ている。

II. 事例—看護職の国際要員としての看護実践力の強化研修制度について

1 研修の目的

国際活動に必要な能力(ジェネラリストとしての看護実践力、セルフマネジメント力、対人関係力など)を強化する。

2 研修の到達目標

- 1) 選択した領域での看護の基礎的な知識を想起し、看護実践ができる
- 2) 研修部署での対人関係づくりができる
- 3) 目標達成に向けた時間管理ができる
- 4) セルフマネジメントができる

3 研修対象者

研修対象者は、当院のみならず、全国の赤十字病院に勤務する臨床経験3年以上、赤十字施設における看護師キャリア開発ラダー²⁾(以下、CDL)実践者レベルIIを取得している国際活動を目指す看護職を対象とする。

研修希望者を公募し、毎年2名前後の研修者を採用し、研修受講者は3-4名で研修を実施する。

4 研修期間

2年を基本とするが、研修者の研修目的および派遣施設の事情に応じた期間とする。

5 研修の概要

ジェネラリストとしての看護実践力の強化をするために、週4日間は看護実践研修とし、研修者のキャリアに応じた部署をローテートし、研修の目的に応じて夜勤や休日も含め On-the-Job Training (以下、OJT) による研修を行う。週1日は国際医療救援部での Off-the-Job Training (以下、Off-JT) 研修として、指導担当者による主体的学修支援のもと、英文抄読会や各種研修会の企画・運営、広報活動などに参画する。当院内で経験できない内容は、他施設での研修も計画する。また、研修者が受講要件を満たす場合には、日赤が定める国際要員登録に必要な院外の国際専門研修にも参加する。

6 主な研修内容と方法

1) 院内各部署のローテート研修

部署ローテート研修では、各領域の看護実践力を培うとともに、対人関係能力の強化や自己の目標達成のための目標管理と、セルフマネジメント能力も培うことを期待している。研修者には開発協力要員を目指す者、あるいは災害や紛争地域での活動を目指す者、と様々である。指導担当者は研修者と面談をし、研修者の目指す活動と本人の臨床経験を考慮しながら、研修部署(外科、整形、救急外来、小児、母性など)、研修時期(概ね一部署3ヶ月前後)を調整し、約2年間でローテートできるよう計画する。研修者は、本研修の目標および各部署での研修目標と計画を立案し、計画に沿って学修を進める。

2) 英文抄読会

Off-JT 研修では、国際救援・開発協力活動に必要な概念や理論や手法、国際人道法、熱帯病や武器による外傷の治療や看護などについて、英語文献の抄読会を通して学ぶ。

3) 院内外における国際活動関連の研修会参加と参画

研修者は、当院の国際医療救援部が開催する月例研修会や他の研修会の企画運営に参画する。研修会企画運営に係る準備や調整などの経験を通し、派遣先でのスタッフやボランティアを対象とした研修会の企画運営に必要な知識や方法を修得する。

研修者が参加要件を満たす場合、日赤が定める国際要員登録に必要な院外研修や、国際専門研修(災害外傷研修・熱帯医学研修・事業管理手法など)を受講する。これらの院外研修では、他病院、他国の赤十字社

からの参加者と共に学ぶことにより、対人関係能力や英語力も培う。研修参加後には、当院規程の復命書を作成し、国際要員として必要となる報告書作成について学ぶ。

7 研修の評価方法

1) 院内各部署のローテート研修の評価方法

各領域の研修期間の中間と最終時に、研修者、指導担当者、研修部署の看護師長の3者で、研修目標および計画に基づき評価会を開催する。研修者の学びや課題を共有し、さらなる看護実践力の向上の支援を行う。

2) 研修全体の評価

研修全体についての評価は、指導担当者と研修者との面談時(中間・期末)に、研修者が立案した学修計画の達成度についてプロセス評価を行う。また、研修終了時の成果評価については、研修者のCDL国際レベルIIIの取得(2019年以降の研修者は、CDL新国際レベルI取得)を評価指標とした。

8 研修の実際

1) 院内各部署のローテート研修

(1) 研修内容

研修では臨床検査データからの症状の判断や観察に基づく看護を学ぶが、研修者には、診断のための医療機器や検査が限られた状況での観察や看護の方法も考えるように指導をしている。例えば、小児領域では、開発途上国などで多く見られる栄養障害の種類と特徴を理解し、下痢による脱水症状の視診や点滴に頼らない初期対応を学ぶ。外科領域(整形外科、一般外科、手術室など)では、国際救援の現場では骨折治療の内固定は適用されないため、創外固定や牽引法、ギプスによる固定法や介助・観察の仕方を学ぶ。また、武器による外傷患者対応に必要な知識・技術を学ぶため、交通外傷や糖尿病による四肢切断術後の患者を受け持ち、幻肢痛のケアや切断の断端部の包帯法を実践する。腹部外傷の対応として、ストマケアの基本を学び、ケア物品がない場合の応用方法を考える機会にもしている。国際活動では、衛生材料の消毒・滅菌を看護職が担当することが多いため、中央滅菌室での研修も取り入れている。

国際救援活動では、限られた人材で効率の良い活動が求められる。助産師が看護師として活動ができるようにするために、本研修では助産師は、救急外来、外

科系病棟、小児病棟での看護実践を積んでいる。また、看護師は助産師と協働できるように、産科研修を必須とし、分娩介助の補助や出産直後の新生児ケア実践を学修する。

また、研修者は外国人患者の対応を積極的に行うことを義務づけており、多文化理解と英語力、非言語コミュニケーション力の強化を図っている。

(2) 研修実施上の工夫

各領域のローテーション期間は3ヶ月にしていたが、2013年からは研修者の適応力と希望を考慮し、臨機応変に変更するようにした。研修者は個々でテキストや文献などを参照しながら、研修目標・行動計画案を立案し、指導担当者からの助言により、学習目標の焦点化を図りながら完成させていた。しかし、研修目標・計画立案に要する時間には個人差があり、また各領域で学修すべき内容は、ほぼ同様の内容であることから、研修の効率化を図るために、各領域における標準研修計画を作成した。そして2018年からは、研修者は標準研修計画をもとに、自己の個性を踏まえ追加修正を加えた研修計画を作成し、領域別研修を実施している。

2) 院外での領域別研修

当院は高度急性期病院であるため、国際活動時の復興期などでの地域医療や医師のいない場面での分娩などを経験するために、当院以外の医療施設での研修も取り入れた。一例として、日赤からの僻地への看護師派遣の要請を、研修のローテーションに取り入れた。研修者3名は約6ヶ月間ずつ僻地医療に従事し、開発途上国における医療を想定しながら、地域アセスメントや重症患者の救急搬送を実践し、看護師としての判断力・実践力の向上を図った。

3) 英文抄読会

英文抄読会の文献は、CDL国際指標を参考にしながら過去に実施した英文抄読会の資料などを活用し、研修者自身の語学力に合わせ、研修者が主体的に選択している。抄読後のディスカッションは、研修者の英語力によって、日本語で行う場合と英語で行う場合がある。

4) 実践の後のリフレクション

2012年日赤看護部は、リフレクションを赤十字の人材育成のキー概念³⁾であると位置づけ、各赤十字施設に実践者のキャリア形成に欠かせないリフレクションを導入した。研修者が院内各部署のローテート研修の看護実践の場で、気がかりなことや気づきを話す

機会を作るために、2015年からはOff-JTの日に、実践の後のリフレクションを取り入れている。リフレクションは、自分の価値や信念を深く問うことになる。単なる反省ではなく、気がかりな感覚をそのままにせず、自己の看護実践の中での新たな学びや、患者や同僚との場面でモヤモヤした事象を共有しつつ、自己の看護実践を語り、他の研修者から質問をされることにより、自己の看護を俯瞰し、看護観を醸成している。

5) 院内外における国際活動関連の研修への参加

すべての研修修了生は、研修期間中もしくは研修終了後の翌年には、国際要員として登録されるための必須研修であるIMPACTあるいはERU研修を受講し、国際要員として登録している。研修後には、復命書作成を通して指導担当者との振り返りを行い、学びを深めている。

6) 研修の目的および到達目標

2007年の研修発足時には、CDL国際が存在しなかったため、当院独自に研修到達目標を設定していたが、2012年に日赤看護部のCDL国際が作成された。国際活動実践能力は、「赤十字」、「専門能力」、「対人関係」、「マネジメント」、「教育・研究」の5領域で構成し、レベルIからレベルIVまでを、段階的な達成目標と指標で示している。CDL国際のレベルIII（現在のレベルI）の到達目標は、「国際活動に求められる実践能力を培い、活動のための準備ができています」であり、本研修の到達目標と同じであることから、本研修の到達目標として、CDL国際レベルIII（現在のレベルI）を取得することを明文化した。またCDL国際の構成要素と各研修との関連性を明記し、研修者がよりCDL国際の指標を活用して研修ができるようにした。

9 結果

本研修は2007年4月から開始し、現在も継続している。2021年度までの研修修了者は5名の助産師を含む23名である。また本研修の成果評価指標であるCDL国際レベルIII（現I）の取得者は23名であり、本研修の評価は達成できた。

修了者23名は、延べ58回（災害緊急救援の短期派遣17回、開発協力事業や紛争地での人道支援活動など長期派遣41回）派遣され、国際要員としての活動は高評を得ている。修了者のうち3名は、Head NurseやProject Managerの管理的な役割にも従事している。研修修了者は、研修制度で培った経験は国際救援の現

場でも役立ったことを、学会などで発表をしていた。研修修了者の国際要員としての信頼と評価が高いこと、Head NurseやProject Managerなどの管理的な役割を担える人材を輩出した。

III. 考察

本研修を以下の3点から考察する。

1 成人教育としての本研修開発について

Knowles⁴⁾は、自己主導的な学習による成人学習理論において、「自己概念」、「学習経験」、「レディネス」、「方向付け」、「動機付け」の5つの観点が重要であり、学習の支援者はこの自発的、主体的であろうとする学習者の心理的要求に応える必要があると述べている。

本研修は、研修者が学修すべき内容を、経験もしくは模擬体験できる「場」もしくは「機会」を創出し、リフレクションを併用することで経験学習のサイクルを回すしくみとなっている。また、成人学習につながる雰囲気を出すために、指導者は研修者が主体的に研修に取り組み、自己決定を支援するというコーチングの技法を用いている。研修応募者は事前に課題レポートおよび面接試験を受け、レディネスの確認および研修開始時のオリエンテーションなどでは動機付けおよび方向付けを行っている。研修計画については、研修者の学習ニーズを把握し、施設内での組織的な研修プログラムと位置づけ展開している。また研修の評価についても研修者の自己評価と指導者の他者評価を行うことで、自己診断力を培い、学修の方向付けにもなっている。これらのことから本研修は成人教育としての自己開発プログラムになっていると考えられる。

2 本研修内容と Classification and Minimum Standards for Emergency Medical Teams が求める医療サービスとの比較

WHOは、2013年に突発災害におけるForeign Medical Teamの分類と最低基準を発表し、2021年にはClassification and Minimum Standards for Emergency Medical Teams（以下、EMT）^{5,6)}の改訂を行った。過去の自然災害、感染症パンデミック、紛争などの人道危機への対応の教訓をもとに、緊急時に提供される医療サービスは、安全で、被災者中心、タイムリーで、公平、統合された効率的なものでなければならない、と基準を改訂している。日赤は、診療所型ERUに加え、病院ERUを整備している。この診療所型ERUは

EMT のタイプ1、巡回型と固定型の両方の機能を備えており、病院 ERU は入院設備および手術室などの医療機能を備え、EMT のタイプ2 に相当する。また、国際赤十字の活動では、紛争地域あるいは復興支援のために、病院支援活動に従事することがある。これらの病院は EMT タイプ3 に類似する施設が多い。

日赤の国際要員は、将来的には、開発協力や紛争地域での活動など、より専門性のある派遣を目指す。すべての国際要員は感染症を含む災害時の救援活動には従事するため、本研修内容と EMT の診療基準を比較し、研修内容を考察する。

EMT の診療基準は、診療における技術基準27 サービスと活動支援における技術基準（ロジスティクスおよび水/衛生）における20項目の技術基準がある。本研修および関連研修の内容を、EMT の27の診療サー

ビス技術基準と比較し、どの程度包含しているのかを確認した(表1)。これらはあくまでも項目、トピックとしての比較であるが、その結果、EMT の27項目中、ローテート研修では15項目、院内での研修や訓練への参加では3項目、国際専門研修への参加では7項目が該当していた。つまり本研修では、EMT 27項目のうち21項目を網羅することができていた。一方で、感染症、感染予防/管理、緩和ケアについては、今後は意図的にローテート研修に包含することを検討する必要がある。EMT の項目でもあるヘルスプロモーションとコミュニティへの関与は、国際活動をするうえで重要であり、ERU 研修あるいは IMPACT では、研修内容に網羅されている。Core Competency Framework for Surge Personnel⁷⁾には、「地域への関与と説明責任：Community Engagement and Accountability

表1 EMT の27の診療サービス技術基準と本研修内容との比較

EMT の診療における技術基準	Ns として必要	ローテート研修項目	施設内研修	国際専門研修	検討が必要な項目	
1 トリアージ	○	ER	院内災害訓練 赤十字救護員研修	災害外傷 災害外傷 災害外傷		
2 アセスメント, 蘇生と安定化	○	ER				
3 紹介と後送	○	ER・病棟				
4 病棟管理	○	病棟				
5 創傷	○	ER・外科系				
6 骨折と四肢外傷	○	整形外科				
7 熱傷	○					
8 脊髄損傷	○	整形外科				
9 感染症	○			○		
10 非感染性疾患 (NCDs)	○	内科系	こころのケア	Health Tech Health Tech Health Tech		
11 新生児, 母子保健	○	産科				
12 小児	○	小児病棟				
13 鎮痛と麻酔	○	OT				
14 集中治療	○	ICU				
15 手術と周術期管理	○	OT				
16 栄養失調	○					○
17 緩和ケア	○					○
18 理学療法 (リハビリテーション)	○	整形外科				
19 メンタルヘルスと心理社会的支援	○					
20 輸血	○					
21 検査	○					
22 画像検査とレポート	○					
23 薬局	○				○	
24 滅菌	○	OT		Health Tech		
25 感染予防/管理	○				○	
26 ヘルスプロモーションとコミュニティの関与	○				○	
27 CBRN, 毒性学および毒物学	○		院内 CBRN 訓練			
	27	15	3	7	6	

(以下、CEA)、「暴力、差別、排除の原因、リスク、結果に統合的な方法での対処：Protection, Gender and Inclusion (以下、PGI)」、「文化的意識：Cultural Awareness」があり、これらの点についても、研修内容に包含することが必要である。

3 看護実践力の強化について

本研修の目的は、国際活動に必要な能力（ジェネラリストとしての看護実践力、セルフマネジメント力、対人関係力など）を強化することであり、「国際活動に求められる実践能力を培い、活動のための準備ができていく」という、CDL 国際レベル III（現、レベル I）を取得することを評価の指標とした。

CDL 国際の国際活動実践能力は、「赤十字」、「専門能力」、「対人関係」、「マネジメント」、「教育・研究」の5領域で構成し、レベル I からレベル IV までを、段階的な達成目標と指標で示している。「赤十字」という領域は、「組織理念とコミットメント」の領域であり、国際活動において組織の理念を具現化する能力である。「対人関係」は、対象地域の多種多様な価値観を理解し、組織内外での立場や役割をふまえて、状況に応じたコミュニケーションをとることで、他者との信頼関係を築き、協働して成果を導く能力である。「マネジメント」は、多種多様な文化、不安定な治安、過酷な環境、世界情勢が激変する中で、限られた資源を最大限に活用し、マネジメントサイクルを効果的に展開して、成果を導き出す。そのためには、セルフマネジメント、危機管理が重要であり、その過程において、リーダーシップ、概念化能力、意思決定に関する能力を活用することが求められる。「教育・研究」は、対象地域の人々の社会的な背景およびレジリエンスを十分に理解したうえで、受益者が目標に向かって潜在能力を発揮し自律して活動できるようにエンパワメントを促す。また後進の支援・指導をすると同時に、リフレクションを通して自己啓発や研究活動を推進することが求められる。

このように CDL 国際の指標には、多種多様な文化、不安定な治安、過酷な環境、世界情勢が激変する中での実践力を想定している。レジリエンスとは、Masten⁸⁾によれば、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する能力・過程・結果」であり、ストレスに対する個人の心理的な適応力を説明する概念とされている。平野⁹⁾は、多様なレジリエンス要因の中から、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエ

ス要因に分類し、獲得的レジリエンスは3因子（問題解決志向、自己理解、他者心理の理解）から構成されると述べている。問題解決志向は、状況を改善するために、問題を積極的に解決しようとする意志をもち、解決方法を学ぼうとする力であり、自己理解は、自分の考えや自分自身について理解・把握し、自分の特性に合った目標設定や行動ができる力である。そして、他者心理の理解は、他者の心理を認知的に理解、もしくは受容する力である。

この獲得的レジリエンス要因の3因子と CDL 国際の指標との関連性について考える。研修者は本研修において、ローテート研修することで、様々な課題を解決しつつ、研修部署での専門的な知識や技術を取得し、また自己の立案した研修計画を評価修正しながら、研修を修了することができた。対人関係の領域では、異文化理解を深めるために、多様な背景をもつ人々と積極的にかかわることで、対人関係の能力を培い、また短期間に自分自身を環境にどのように適応させ、関係性を構築するかについて、研修者自身の特性に合った目標設定や行動をしていた。また、意図的にリフレクションの時間を設けることで、自己理解と他者の心理の理解を強化することができたと思う。マネジメントの指標では、短期間のローテート研修による環境への適応を含め、様々な状況におけるセルフマネジメント臨床看護の実践場面や様々な企画運営に参画することで、メンバーシップを学んでいる。そして、教育・研究の指標の中では、特に、対象の反応や自分の行動をリフレクションし、得た気づきを実践に活かすことにより、自己理解および他者の心理の理解を促進することにつながっていた。

以上のことから CDL 国際の指標は、獲得的レジリエンス因子と関連しており、研修者のレジリエンスの強化にもつながったと考える。

林ら¹⁰⁾は、「開発途上国における健康問題や健康に関するニーズは、社会的、経済的要因などにより変わりつつあるが、国際看護協力活動で求められる看護専門職の能力もそれらに連動して国内以上により高度で多様な能力開発が必要である。国際看護に関する教育状況は科目を設置する大学や短期大学はみられるが、能力開発支援は未だ不十分である。」と述べている。

本研修は、教育機関ではなく、医療施設を中心に臨床現場を活用した、組織的な国際要員の看護実践力強化研修であることから、先駆的であるとする。

IV. 結 語

本研修は、医療施設を中心とした臨床現場を活用した組織的な研修であり、成人教育として、研修者の自己開発および看護実践力の強化につながっている。研修内容については、EMTが求める看護実践項目と比較をすることで、滅菌、感染予防/管理、緩和ケア、CEA、PGIなどの学修を強化する必要性が明らかになった。加えて、CDL国際と国際看護師協会のCore Competencies in Disaster Nursing Version 2.0¹¹⁾とCore Competency Framework for Surge Personnelをふまえた能力開発に取り組むために、追加すべき項目を研修に包含し、より意図的な研修プログラムの開発を行うことが今後の課題である。

謝 辞

最後の本稿の作成にあたり、ご協力いただきました日本赤十字社事業局国際部の皆様、研修者の皆さまに感謝いたします。

利益相反

本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はありません。

文 献

- 1) 日本赤十字社：赤十字のしくみと活動 令和3年度版。日本赤十字社，東京，2021，pp 23-7.
- 2) 日本赤十字社医療事業推進本部看護部：赤十字施設の看護師キャリア開発ラダー。日本赤十字社医療事業推進本部看護部，東京，2019，pp 133-7.
- 3) 日本赤十字社事業局看護部：赤十字施設の省察的実践者育成に関するガイドライン。日本赤十字社

事業局看護部，東京，2012，pp 3-14.

- 4) Knowles, MS, 堀薫夫, 三輪建二監訳：成人教育の現代的実践—ペダゴジーからアンドラゴジーへ。鳳書房，東京，1980，pp 33-67.
- 5) World Health Organization: Classification and minimum standards for emergency medical teams. Available online at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240029330>. Accessed August 3, 2023.
- 6) World Health Organization: 緊急医療チーム (EMT) の分類と最低基準日本語版. https://www.osakamed.jrc.or.jp/assets/pdf/magazine/bluebook_emt.pdf (2023年8月3日最終確認)
- 7) IFRC: Core Competency Framework for Surge Personnel Surge Optimisation. Available online at: <https://www.ifrc.org/document/core-competency-framework-surge-personnel.pdf>. Accessed August 3, 2023.
- 8) Masten AS, Best KM, Garmezy N: Resilience and development: contributions from the study of children who overcome adversity. *Dev Psychopathol* 1990; 2: 425-44.
- 9) 平野真理：レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成. *パーソナリティ研* 2010; 19: 94-106.
- 10) 林直子, 田代順子, 菱沼典子, 他：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. *国際医療保健* 2008; 23: 23-30.
- 11) International Council of Nurses: Core Competencies in Disaster Nursing Version 2.0. Available online at: <https://www.icn.ch/node/1285.pdf>. Accessed August 3, 2023.

Abstract

The training program to enhance practical nursing capabilities
for future international relief personnel and future issues

Akiko Ito^{1,2}, Miho Sekizuka³

¹Research Center for International Programs and Services, Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing

²International Medical Relief Department, Japanese Red Cross College of Nursing Disaster Management Research Institute

³Nursing Services Department/International Medical Relief Department,
Japanese Red Cross Society Aichi Medical Center Nagoya Daini Hospital

Humanitarian crises are on the rise in abroad, and the opportunities for international relief are increasing. Nurses involved in international medical relief are expected to have the knowledge and skills to treat a wide range of target populations and a variety of illnesses and injuries. Therefore, Japanese Red Cross Aichi Medical Center Nagoya Daini Hospital has implemented a training program to strengthen the practical nursing capabilities required for international relief work. The program combines On-the-Job Training (OJT), in which participants rotate through a selected clinical department based on their background and training goals, with Off-the-Job Training in the International Medical Relief Department. The OJT content covers 19 of the 27 medical services listed in the Classification and Minimum Standard for Emergency Medical Teams. Twenty-three participants who have completed the training have been deployed a total of 58 times for in disaster relief, humanitarian assistance in conflict areas and long-term development cooperation projects, and three have also worked in management positions. The training is organized as a self-development program for nurses working internationally, in medical facilities rather than educational institutions. To make the program more effective, Infection Control, Community Engagement and Accountability, and Protection, Gender and Inclusion are required to be included by international standards.

Keywords: Red Cross, conflict areas, disaster, EMT, OJT