

アクションシート 4.1

スタッフを特定して採用するとともに、地域の文化を理解するボランティアを雇う。

作業役割: 人的資源

段階: 最低限対応

背景

国際的なスタッフ、ボランティアは、現地国の影響を受けた集団とは異なる地域的・経済的・文化的環境の出身者であり、考えや価値観が異なることもある。しかしながら、こうしたスタッフ、ボランティアには、地域の文化、価値観を尊重し、地域の状況に合わせて各自の技能を適応させる能力が備わっていなければならない。技術的能力に欠けていたり緊急支援活動に予想されるストレスを処置できないような人道支援従事者が押し寄せると、影響を受けた集団の苦痛は悪化してしまう可能性がある。現地のスタッフとボランティアは、地域の文化や伝統に十分精通しているかもしれないが、それでもなお、都市部と地方部の人間の間や民族グループ間に見られるような、大きな社会文化的差異が存在しているという可能性もある。

People in Aid (ピープル・イン・エイド) の *Code of Good Practice in the Management and Support of Aid Personnel* には、人道・開発機関に従事するスタッフの管理および支援について、全般的な指針原則が記載されている。*Code of Good Practice* で述べられているように、採用とは、適材 (スタッフ、ボランティア)、適所、適時を達成することが目標となる。多くの非常事態において、これは大きな課題であり、現地スタッフをめぐって競争が見られることが一般的である。下記の主な行動項目には、危機状態にある非常事態時の影響を受けた集団の精神保健および健康を促進、支援すべく、従事者の採用に関連する個々の指針を示した。

主な行動

1. 採用を実施する知識と責任を有するスタッフを指定する。

当該スタッフは、下記のような人物であること。

- 人事管理の研修を受けている (People in Aid の *Code of Good Practice* に準拠)。
- 人道支援活動に予想されるストレスおよびそれらを緩和するために必要な方針、施策に精通している (アクションシート 4.4 を参照)。
- 高リスク・高ストレスの任務に対する健康上・精神保健上の最低要件 (その組織自体の経験的知識や、類似機関の経験的知識に基づいたもの) を理解している。
- 状況に応じて、民族、人種、国民性に基づく紛争可能性を把握している。

2. 採用・選定の原則を適用する。選定プロセスは、最も適切かつ有能なスタッフが指名されるよう、公正、透明で一貫性を持ったものでなければならない。

- スタッフ、ボランティアの採用・選定方法を詳記した採用手順書に従う。
- 可能な限り広範な適格な候補者を募ることを目指す。
- 地域組織から国際組織への「頭脳流出」を減らす。国際機関は、a) 地域の機関と協力して必須の救援活動を実施し、国際組織から大量のスタッフを雇い入れる必要性を低減させ、b) すでに現地に従事している組織から現地スタッフを引き抜いてしまうような例外的な高賃金を提供しないようにすること。
- 適切な文書記録を維持し、採用・不採用の別にかかわらず候補者に通知を行う。要請があれば、フィードバックを候補者に提供すること。

3. 採用プロセスにおいて性別のバランスを取るとともに、主要な文化・民族グループの代表者を取り入れる。精神保健・心理社会的支援のプログラムには、地域社会による意見提案と参加が必要となる。地域社会内の男女のニーズは、異なっている場合が多い。これら

の差異を事前評価するには、通常、男女の各従事者から、男性・女性に個別の面接を行うことが必要である。そうすることによって、男女別や個人別の問題を、より率直に話し合うことができるようになる。同様に、主要な文化・民族グループから代表者を採用することによっても、そのグループによる意見提案や参加が促進されることとなる。

4. ボランティア活動の条件を設ける。ボランティアと協力して心理社会的支援を提供する各組織は、ボランティアの役割に期待することを明確に示すこと。同様に、ボランティアの採用、資格、研修、指導、管理、支援に関しても、方針を明らかにすること。可能な限り、ボランティアの採用および支援は、ボランティアの管理経験を持つ組織が行うこと。

5. 国内外のスタッフ (短期のコンサルタント、通訳者・翻訳者、インターン、ボランティアを含む) を採用する際には、照会情報および専門資格を確認する。

- 照会先に問い合わせ、下記を確認する。
 - 候補者の長所・短所
 - 候補者が高いストレス状況に耐え得るかどうか
 - 候補者が正直に身分を明かしているかどうか
 - 候補者が地域の文化に順応し、これを尊重することができるかどうか
 - 候補者に何らかの児童虐待の記録 (特に、子どもとの接触を伴う活動への採用に関する場合) がないかどうか
- 専門家の採用の際に、公的資格 (必要に応じて、専門教育の修了証明、専門組織の会員資格) を確認する。
- 時間が許す場合には、犯罪履歴を確認する。下記に留意すること。
 - 政治的な抑圧状況下においては、犯罪を犯していないにもかかわらず逮捕履歴が付けられている場合がある。
 - 何らかの暴力犯罪の履歴がある者は採用しない。
元兵士という場合には、その社会復帰促進を目的として、意図的に例外とすることもできる。

6. 地域の文化および適切な言動に精通し、見識を持っているスタッフを採用することを目指す。臨床的または対人的な心理社会的支援の作業は主に、現地語を話し、非常事態への社会的・文化的対応を完全に把握している地域スタッフが実施すること。

7. 国外の精神保健専門家個人 (非機関所属者) からの支援の申し出については、入念な評価を行う。良心による国外精神保健専門家 (組織に属していない者) については、下記基準に適合していない限り、被害地域に派遣しないようにすること。

- 過去に非常事態時に活動したことがある。
- 過去に自身の社会文化的環境の範囲外で活動したことがある。
- 本ガイドラインで取り上げている介入に関して、基本的な能力を有している部分がある。
- 地域心理学または公衆衛生原則のいずれかに対する理解を有している。
- 国内組織または確立された国際組織から、当該国で活動するための招聘状を得ている。
- 非常事態地域内に持続的に地域における存在感を保つ可能性が高い組織の一環で従事するために招聘されている。
- 介入を自ら実施すること (例えば、臨床業務など) に活動の重点を置かず、現地スタッフによる介入および支援の実施に向けてプログラム全般に支援 (現地スタッフへの技術移転を含む) を提供する。

主な参考資料

1. Antares Foundation (2005). *Managing Stress in Humanitarian Workers: Guidelines for Good Practice*.

<http://www.antaesfoundation.org/download/Managing%20Stress%20in%20Humanitarian%20Aid%20Workers%20-%20Guidelines%20for%20Good%20Practice.pdf>

2. IASC (2005). *Guidelines on Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*, Action Sheet 4.1: Recruit staff in a manner that will discourage sexual exploitation and abuse, pp.50-52. Geneva: IASC.

http://www.humanitarianinfo.org/iasc/content/products/docs/tfgender_GBVGuidelines2005.pdf.

3. IFRC (1999). *Volunteering Policy: Implementation Guide*. Geneva: IFRC.

http://www.ifrc.org/cgi/pdf_pubsvol.pl?volpol_impl.pdf

4. Oxfam (2004). *Recruitment in Humanitarian Work*.

http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/gender/links/0404humanitarian.htm

5. People in Aid (2003). *Code of Good Practice in the Management and Support of Aid Personnel*.

<http://www.peopleinaid.org/pool/files/code/code-en.pdf>

プロセス指標の一例

- 各組織は、採用手続、採用条件に関する手順を記載した人的資源方針文書を適用すること。
- 各組織は、男女、少数派グループの観点から見て、バランスの取れた採用を達成すること。
- 各機関は、上述の主要な基準に適合しない国外の精神保健専門家による支援の申し出を断ること。
- 臨床的または対人的な心理社会的支援の作業は主に、地域の文化に精通した国内のスタッフが行うこと。

例: 2005年、スリランカ

- 2004年12月の津波の後、多数の国々の赤十字社、赤新月社が、スリランカ赤十字社とともに、地域のボランティアを幅広く活用して協力し合った。
- 各国の赤十字社/赤新月社が協力して、スリランカ赤十字社のために共通の心理社会的支援の枠組みを開発した。
- この運動に携わるすべての関連スタッフ、ボランティアが、類似の各原則に基づいて研修(文化的資源と連動した地域社会支援に関する研修など)を受けた。スタッフおよびボランティアの採用・研修に資源を投資したことにより、現在、同国では、地域社会ベースの心理社会的活動のプラス効果に対する理解度が高い。

アクションシート 4.2

スタッフの行動規範および倫理指針を施行する。

作業役割: 人的資源

段階: 最低限対応

背景

非常事態時には、基本的ニーズを満たすために人道活動者に依存することになる集団が大多数である。この依存関係が、保護的システム (例えば、家族ネットワークなど) の分断、崩壊と相まって、サービスの提供者側と受け手側との本質的力関係の不均衡化を招く一因となる。ゆえに、影響を受けた者に対する虐待や搾取の可能性は高く、それと同時に、そうした虐待の発見・報告の機会は減少していく傾向にある。権力的地位の乱用や介入の意図せぬ結果によって人道活動者が有害となってしまう可能性に対し、あらゆる人道機関が明確な認識を持ち、考察し、対処していかなければならない。

有害性を減じるためには、人道支援従事者が、スタッフ行動に関する合意基準、とりわけ *Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse* を順守する必要がある。この事務総長告示は、全国連職員 (個別に管轄されている組織、プログラムを含む)、平和維持スタッフ、国連と協力協定を結ぶあらゆる組織の職員に対して適用されるものである。ドナーは、そうした対策措置を施行するよう、支援組織への要求を一段と強めている。

また、*Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief* にも、人道NGOや国際的な赤十字・赤新月運動が目指している独立性、有効性、影響力を促進するアプローチや行動規範の概要が述べられている。2007年の時点で、この行動規範には405の組織が合意している。

従事者に求められる言動の指針となる倫理規範は、分野ごとに、より幅広い事項を合意し、明らかにし、施行していかなければならない。あらゆる介入に関し、意図していないにもかかわらず現実的に結果として有害性が生じてしまう可能性は、当初より検討、考察を行っていかなければならない。その最たる例が、データ収集である。データ収集は、効果的なサービスの設計、展開にとって欠かすことができないものであるが、個人および地域社会に対する利益とリスクを入念に考察することを要する。期待を煽らない方法、有害性を最小限に抑える方法、インフォームド・コンセントを得る方法、秘匿データの取り扱い・保管方法、リスク状態にある集団 (子ども、青年など) を担当する際の追加的保護の提供方法に対する検討は、いずれの事前評価、モニタリング、研究においても欠かすことのできない最低限の第一手順である。

行動規範や合意倫理規範を設けただけでは、虐待や搾取は防止されない。責任を果たすには、あらゆるスタッフおよび地域社会にその規範が周知され、その妥当性と適用が理解される必要がある。「内部告発者」を支援、保護し、かつ、孤立性・脆弱性の最も高い (ゆえに、虐待のリスクが最も高い場合が多い) 集団が懸念事項を内密に報告する際に利用でき、依拠できる苦情処理の仕組みを支持、保護するような、組織的体質が存在していなければならない。

また、調査手順を設け、慎重かつ厳密な方法で調査を行う研修を受けたスタッフを配置する必要もある。法的措置を取るのに安全かつ適切な時期を助言し、かつ、加害容疑者に対して法的措置を取る個人を支援するようなシステムについても、整備の必要がある。各システムは、全体を通じて、その事件に関係がある全員 (被害者、原告、目撃者、調査者、その申し立ての対象者、加害容疑者) の安全上・保護上のニーズを考慮に含めていることが必要である。

主な行動

1. 各組織内に、広く認められている人道支援従事者の行動基準を具体化した行動規範を策定する。
2. 明確な行動規範、倫理指針に基づき、合意されている最低限の所定行動基準を、すべての人道支援従事者（現行・新規採用の従事者両方）に周知し、定期的に喚起する。これは、あらゆる従事者、国内外のスタッフ、ボランティア、コンサルタント、影響を受けた集団からの採用者に対して適用される。従事者に対する責任の周知は、書面だけで行うのではなく、理解を確実にするとともに従事者に質問の機会を与える直接的な対話も通じて行うこと。
3. 単なる行動規範の設定だけでなく順守を確実にすべく、各関係機関間の合意形成の仕組み（例えば、国連事務総長により提案されているフォーカル・ポイント・ネットワークなど）を設ける。この仕組みは、下記の要件を備えること。
 - 個々のシステムの機能を向上させるべく、得た情報および教訓を共有する。
 - 行動規範に関する情報を合同で各地域社会に発信する。
 - 性的搾取・虐待を防止し、これに対処すべく、他の活動（スタッフの研修、モニタリング仕組み、調査手続など）の連携・調整を取る。
 - 様々な各種組織のスタッフに關与する違反行為疑惑が生じた場合、または、その個人や組織を即時に特定できない場合には、適切に対処するシステムを設ける。
4. 下記項目を満たした利便的かつ安全で信頼のおける苦情処理の仕組みを設ける。
 - 守秘義務へのコミットメントを示す。
 - 年齢、性別、文化に対する感受性を備える。
 - 被害者の安全性および健康を最重要の要配慮事項として考慮する。
 - 犠牲者/被害者を、適切な守秘扱いサービス（医療サービス、法律サービス、心理社会的支援など）に紹介する。
 - 原告の秘密を保持する。
5. 各規範、倫理指針、および内密に懸念事項を提起する方法とその提起先を地域社会に周知する。
6. 提起され次第速やかにすべての懸念事項を報告しなければならない旨を、あらゆるスタッフに理解させる。上記にいうスタッフの義務は、違反行為の可能性を報告することであり、容疑を調査することではない。
7. *IASC Model Complaints and Investigations Procedures*（主な参考資料欄を参照）などの合意基準に準拠した調査手順を用いる。
8. 行動規範や倫理指針の違反が確認されたスタッフには、適切な懲戒処分を取る。
9. 容疑対象の行動がホスト国またはその加害容疑者の母国において犯罪行為に当たる場合に、対応についての合意を形成しておく。この場合、公正・人道的な手続が見込めそうにない事例を除き、法的手続を危うくするような管理措置は取らないことが最低限要求される。
10. 以後の照会/採用の際の確認の有効性を高めるため、行動規範への違反が判明した従事者の文書記録を保存する。

主な参考資料

1. Horizons, Population Council, Impact, Family Health International (2005). *Ethical Approaches to Gathering Information from Children and Adolescents in International Settings*.
www.popcouncil.org/pdfs/horizons/childrenethics.pdf
2. IASC (2004). Model Complaints Referral Form (Sexual Exploitation and Abuse).
<http://www.icva.ch/cgi-bin/browse.pl?doc=doc00001187>
3. IASC (2004). Model Information Sheet for Communities.
<http://www.icva.ch/cgi-bin/browse.pl?doc=doc00001186>
4. IASC (2004). Terms of Reference for In-Country Focal Points on Sexual Exploitation and Abuse.
<http://www.icva.ch/cgi-bin/browse.pl?doc=doc00001185>
5. IASC (2004). Terms of Reference for In-Country Networks on Sexual Exploitation and Abuse.
<http://www.icva.ch/cgi-bin/browse.pl?doc=doc00001184>
6. International Council of Voluntary Agencies (forthcoming). *Building Safer Organisations*.
Geneva: ICVA.
7. IFRC, *Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief*. www.ifrc.org/PUBLICAT/conduct/code.asp
8. Keeping Children Safe (2006). 'Setting the international standards for child protection'.
<http://www.keepingchildrensafe.org.uk/>
9. United Nations (2003). *Secretary-General's Bulletin: Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (ST/SGB/2003/13)*.
<http://www.humanitarianinfo.org/iasc/content/products/docs/SGBulletin.pdf>
10. United Nations (2004). *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse: Report of the Secretary-General (A/58/777)*.
<http://www.un.org/Docs/journal/asp/ws.asp?m=A/58/777>

プロセス指標の一例

- 各組織は、求められる最低限の言動基準をすべてのスタッフに周知するためのシステムを整備すること。
- 人道活動者が従事している地域社会に対し、各規範と、違反可能性に関する懸念事項を安全に提起する方法とを周知すること。
- 各機関は、合理的期間内に違反容疑の調査を行えるようスタッフに研修を受けさせ、人材を確保すること。

例: 2003年、ケニア

- カクマカクマで活動する各機関が、すべての従事者に適用される共通の行動規範に合意した。
- 地域社会に対し、様々な経路 (ビデオを含む) を通じて当該規範に関する情報が届けられた。
- 違反行為容疑の調査方法について、関係機関間で研修が実施された。

アクションシート 4.3

精神保健・心理社会的支援に関し、支援従事者のオリエンテーション、研修を組織する。

作業役割: 人的資源

段階: 最低限対応

背景

非常事態時の精神保健・心理社会的支援 (MHPSS) の提供において、国内外の支援従事者は重要な役割を担っている。MHPSSの提供準備を整えるには、すべての従事者が必要な知識と技能を有していることが要求される。研修とは、ニーズの事前評価において優先事項と特定された緊急対応に従事者が提供できるよう準備を整えるものでなければならない(アクションシート1.1および2.1を参照)。

研修は、いずれの非常事態の場合でも類似内容が一部含まれるが、それぞれの状況における文化、事情、ニーズ、能力に合わせて修正しなければならない。一つの非常事態から他の非常事態へと自動的に流用することはできない。研修参加者および学習の形態・内容・方法に関する決定は、その非常事態の状況および従事者の能力に応じて異なる。適切な態度や意欲がなく、不適切な志向性をもって研修をうけている従事者は、支援対象の集団に対し有害となりかねない。

絶対不可欠の指導については、短期のオリエンテーションや研修の各セミナーを介して組織し、その後支援・指導を継続することもできる。セミナーでは、実践面の指導を強調し、緊急対応に必要な必須の技能、知識、倫理、指針を重点的に取り上げなければならない。セミナーは、参加型で、地域の文化・事情に適応したものでなければならない。参加者が学習者にも教育者にもなれるような学習形態を用いなければならない。

主な行動

1. 戦略的、包括的、時宜的かつ現実的な研修計画を準備する。

MHPSSに携わるすべてのパートナー組織が当該計画を設置しなければならない。計画は、パートナー間で連携・調整、統合化を図らなければならない。また、問題・資源の全体的な迅速評価により定められた指針に準拠させること (アクションシート1.1および2.1を参照)。

2. 有能で意欲的な研修指導者を選定する。

必要な知識および技能を備えている場合であれば、影響を受けた地域に対するそれまでの経験/知識を有している現地の研修指導者または共同研修指導者が望ましい。重要な研修指導者の選定基準には、次のようなものがある。

- 文化に対する感受性、および地域の文化的態度・習わしやソーシャルサポートシステムに関する基本的知識。
- 情緒的安定性。
- MHPSSの緊急対応に関する十分な知識。統合的・協力的な対応の価値を理解していることなど。
- 過去の非常事態における心理社会的支援提供の実地的な実地経験。
- 即応的かつ実地的なMHPSS介入につながる十分な指導知識

3. 学習内容の即応的かつ実地的な応用を促進するような学習方法を用いる。

- 積極的に研修受講者を参加させるような参加型の指導スタイル (例えば、ロールプレイ、対話、ドラマ的手法、グループ問題解決など) を用いる。
- 参加者が学習者にも教育者にもなれるような学習形態を用いる。
- 参加者に現地語の研修を行い、これが無理な場合には通訳・翻訳を提供する。
- 地域の事情に応じた視聴覚資料/参考資料 (例えば、電気が手に入らない場合にはパワー・ポイントによるプレゼンテーションを避けるなど) を使用する。

- 理論的学習や初期の技能練習 (例えば、ロールプレイなどの指導技法) には教室を使用する。
- 実践的な実地研修を用いて、非常事態の影響を受けた地域内の場所または類似の地域内の場所にて実技訓練を行う。
- 具体的な運用指針が記載されたマニュアルなど、参考資料文書 (入手可能な場合) を利用できる言語で配布する。
- 教訓から学ぶため、研修の即時評価を (研修指導者、研修受講者、支援対象集団により) 遂行する。

4. 研修受講者の学習ニーズに合わせて、適切な学習形態を用いる。

短期のオリエンテーション・セミナー (半日または終日のセミナー) では、各対応レベルに従事する全員に対し、心理社会上のニーズ、問題、利用可能な資源にかかわる、即応的かつ基本的で欠かすことのできない機能的な知識および技能を提供すること。オリエンテーション・セミナーは、できれば従事者がミッションを開始する前に組織すること。

参加見込み者となるのは、あらゆる分野 (とりわけ、社会的サービス、保健、教育、保護、緊急対応の各部門) のすべての従事者である。そのなかには、人道組織や政府からの有給・無給、国内・国外の従事者が含まれる。状況によっては、選任・任意による男性・女性・青年の地域社会リーダー (一族・宗教・部族・民族のグループ・リーダーを含む) をオリエンテーション・セミナーに含めることができる。

研修・セミナー。集中的・専門的なMHPSS (第1章、図1のピラミッド図の上位二層を参照) の従事者の場合には、さらに広範な知識と技能が推奨される。

- 研修・セミナーの長さおよび内容は、研修受講者のニーズおよび能力によって異なる。経験不足のスタッフには、より長い期間の研修が必要となる。
- セミナーのタイミングは、緊急対応の提供を阻害しないようにしなければならない。
- (a) スタッフが長期間にわたり職務から離れる必要性を抑え、(b) スタッフが研修・セッションの間に技能を訓練することができるようになることから、短期的かつ連続的な累積的学習モジュールを用いることが推奨される。短期の各単位は、数時間または数日間 (状況による) のみ行われ、これに続いて支援・指導のもと実地訓練が行われ、その後、数日間または数週間のうち次の新たな単位が始まる。
- 研修・セミナーの後には必ず、実地の支援・指導を伴ってフォローアップを行うこと (下記の主な行動7を参照)。

5. 予想される緊急対応に直接関連したオリエンテーションおよび研修・セミナーの内容を準備する。

短期のオリエンテーション・セミナーの内容としては、次のようなものが挙げられる。

- 安全性・安全保障の手順のレビュー
- 従事者が作業上の問題に対処する方法 (アクションシート4.4を参照)。
- 行動規範その他の倫理的考慮事項 (アクションシート4.2を参照)。
- 人権、および権利に基づいた人道支援アプローチ (Sphere Projectの人道憲章 (Humanitarian Charter) およびアクションシート3.1を参照)。
- エンパワーメントの重要性、地域の集団による救援活動への参加の重要性 (アクションシート5.1を参照)。
- 対象集団の精神保健・心理社会的健康に対する非常事態の影響についての基本的知識 (第1章を参照)。
- 心理的応急処置の技術 (アクションシート6.1を参照)。
- 過去の非常事態から学んだ教訓を用いた、影響を受けた集団の尊厳を促進する方法。
- 社会文化的・歴史的背景に関する知識。これには、下記などがある。
 - 影響を受けた集団の危機および世界観に関する基本的知識

- ・ 文化的態度、習わし、社会組織システムのほか、伝統的な習わし・儀式・対処方法の有効性・有害性の両面に関する基本的情報。
- ・ 地域文化から反感を買う可能性のある従事者の言動に関する基本的情報
- ・ 利用可能な紹介先（行方追跡、保健医療サービス、保護サービス、従来からの地域的支援体制、法律サービスなど）に関する知識。
- ・ 関連機関間の連携・調整への参加方法・場所に関する情報。

研修・セミナーの内容としては、次のようなものが挙げられる。

- ・ オリエンテーション・セミナーで取り上げられたあらゆる情報。
- ・ 非常事態時の個人、家族、地域社会に対する心理社会分野・精神保健分野の事前評価技法。
- ・ 迅速に指導することができ、研修受講者の既存の能力・状況・文化に基づいたものであり、かつ、当該の状況のなかで有効であることが知られている、心理社会分野・精神保健分野の緊急対応技法。
- ・ (a) 最低限対応の一環であり、かつ、(b) 事前評価を通じて必要と特定された介入の実施にとって必要となる知識および技能（アクションシート2.1を参照）。これは、下記の者の研修に適用される。
 - ・ 保健従事者（アクションシート5.4、6.1、6.2、6.3、6.4、6.5を参照）。
 - ・ 保護従事者（アクションシート3.2、3.3、5.4を参照）。
 - ・ 公的/非公的の地域ワーカー（アクションシート5.1、5.2、5.3、5.4を参照）。
 - ・ 教員（アクションシート7.1を参照）。

6. 研修に先立ち研修指導者を育成すべく、研修・オブ・トレーナーズ (Training of Trainers : ToT) プログラムを策定することを検討する。

ToTプログラムとは、十分な研修を提供できる将来の研修指導者を教育するものである。短期のオリエンテーション・セミナーや研修・セミナーの研修指導者は、ToTを通じて育成することができる。優秀なToTプログラムであれば、大勢の集団に対して情報を伝えられるよう研修指導者を育成することもできる。ただし、ToTは、入念に計画を立てたうえでのみ実施し、経験豊富で優れた技能を有する研修指導精通者が指導に当たらなければならない。準備不足のToT - とりわけ、(a) 過去に研修経験のない将来の研修指導者に関するもの、または (b) 研修内容に関する経験が限られている将来の研修指導者に関するもの - は、失敗しがちであり、不備や有害性までもを持ったMHPSSの結果を招いてしまいかねない。ゆえに、ToTの後には、研修の正確性および支援対応の質の向上を達成すべく、将来の研修指導者およびその研修受講者に対しフォローアップ支援を提供すること。

7. いずれの研修後も、状況から見た適切性に応じて、あらゆる研修受講者のモニタリング、支援、フィードバック、指導に関するフォローアップ・システムを設ける。

研修の正確な実行を確保しようとするうえで、指導は重要である。研修の取り組みの多くは、フォローアップ不足のために失敗している。あらゆる研修・セミナーの後には、継続的なモニタリングと補講研修、実地支援、フィードバックまたは指導を行うこと。これらのフォローアップ活動は、研修の開始に先立ち適切な計画を立てておくこと。フォローアップは、研修指導者か、またはその代わりに経験豊富な専門家、十分な研修を受けた同僚、同僚間の協同ネットワーク、関連専門団体（利用可能な場合）が提供することができる。とりわけ、新人の実地スタッフには厳重な指導が不可欠である。

8. 学んだ教訓を確認し、パートナーと共有し、将来の対応を強化すべく、オリエンテーションおよび研修を文書記録し、事後評価する。

主な参考資料

1. Baron N. (2006). 'The "TOT": A global approach for the Training of Trainers for psychosocial and mental health interventions in countries affected by war, violence and natural disasters'. *Intervention: International Journal of Mental Health, Psychosocial Work and Counselling in Areas of Armed Conflict*, 4, 109-126. <http://www.interventionjournal.com/index1.html>
2. Jensen S.B. and Baron N. (2003). 'Training programs for building competence in early intervention skills'. In: *Reconstructing Early Intervention After Trauma*. Editors: Ørner R. and Schnyder U. Oxford: Oxford University Press.
http://www.who.int/mental_health/emergencies/mh_key_res/en/index.html
3. Psychosocial Working Group (2006). CD of training manuals from numerous organisations.
<http://www.forcedmigration.org/psychosocial/>
4. Sphere Project (2004). *The Humanitarian Charter. Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response*. Geneva: Sphere Project.
<http://www.sphereproject.org/handbook/index.htm>
5. Van der Veer G. (2006). 'Training trainers for counsellors and psychosocial workers in areas of armed conflict: some basic principles'. *Intervention: International Journal of Mental Health, Psychosocial Work and Counselling in Areas of Armed Conflict*, 4, 97-108.
<http://www.interventionjournal.com/index1.html>
6. Weine S. et al. (2002). *Guidelines for International Training in Mental Health and Psychosocial Interventions for Trauma Exposed Populations in Clinical and Community Settings*.
http://www.who.int/mental_health/resources/training_guidelines_for_trauma_interventions.pdf

プロセス指標の一例

- 研修・セミナーの内容をニーズの事前評価に基づいたものにする。
- あらゆる分野の支援従事者が、精神保健・心理社会的支援に関する必須の機能的な知識・技能を提供する短期の適切なオリエンテーション・セミナーに参加できるようにすること。
- 研修指導者は、関連活動に関して事前の知識および技能を有していること。
- 研修の後には実地の支援および指導を行うこと。

例: 2005年、スリランカ

- 戦争の被災集団に対する心理社会的支援の長い提供経験を持つ地域NGOが一時的に、再度津波被害者の支援作業に集中的に取り組んだ。
- 同NGOは、実際的な介入手法と合わせて、津波による精神保健上・心理社会上の個々の問題を抱える集団への支援を向上できるよう既存の心理社会実地スタッフに必須技能を指導すべく、短期かつ行動指向型のセミナーを組織した。
- セミナーの後、同NGOがもつ既存の毎週の指導体制を通じてフォローアップが行われた。

アクションシート 4.4

スタッフ、ボランティアの間での精神保健・心理社会的健康に関する問題を予防、管理する。

作業役割: 人的資源

段階: 最低限対応

背景

非常事態時に従事するスタッフ・メンバーは、プレッシャーのもと、難しい治安的制約のなかで長時間の作業に当たりがちである。支援従事者の多くが、管理面・組織面での支援不足を体験しており、これを最大のストレス要因として報告する傾向が見られる。さらに、恐怖、危険、人の不幸との直面は、過度に感情を引き起し、当該国または国外いずれの出身であるかにかかわらず、有給・ボランティアの支援従事者とも精神衛生や健康に影響を受ける可能性がある。

危機的状況下での作業に見込まれる心理社会的影響を緩和する支援を提供することは、極限状態にスタッフを曝露させている組織の道徳的義務であり責任である。組織を効果的なものとするため、管理者は、スタッフを健康な状態に保つ必要がある。スタッフの健康および組織の効率を維持するには、あらゆる就業の段階 – 非常事態時を含む – において、また、あらゆる組織のレベルにおいて、スタッフ・ケアへの組織的・統合的アプローチが要求される。

本アクションシートにおける「スタッフ」の用語は、支援組織に属する有給・ボランティア、国内・国外の従事者（運転手、通訳者・翻訳者を含む）を指している。支援対策は、国内・国外のスタッフの場合、原則的に同一のものにしなければならない。ただし、両者間には一部、構造上の差異が存在する。

例えば、国内スタッフは危機的地域から採用されることが多く、極度にストレス性の高いイベントや環境に曝露していた可能性が高い。また、それらのスタッフやその家族は、治安が悪化した場合であっても、避難活動に十分なアクセスを持つ傾向にある国外の支援従事者に比べ、その危機的地域から退避できない場合が多い。一方、国外従事者の場合には、支援基盤からの別離、文化的衝撃、困難な生活環境への適応などが特有のストレス要因として挙がる。こうした差異などは、スタッフの支援システムのなかで見落とされたり、未対処のまま放置されたりする場合が多い。人道組織は、スタッフ支援の実施を向上させ、国内外のスタッフに対する支援活動のばらつきを抑えるべく取り組む必要がある。

主な行動

1. 個々の非常事態に関してスタッフの健康を保護、促進すべく、具体的な計画を利用できるようにする。

• 非常事態時におけるスタッフの福利厚生に関しては、ほとんどの機関が全般的な「方針」を設けているものの、各機関はさらに、個々の非常事態について、積極的なスタッフ支援の具体的「計画」も設けること。その計画内の各活動は、全体の緊急予算内に組み入れ、また、以下に示す要点に則したものにすること。

2. その職務および非常事態状況に合わせてスタッフの準備を整えること。

• (a) 各自の職務（下記の主な行動4を参照）と (b) 現行の環境・治安状況およびその状況に関して起こりうる将来の変化とに関し、国内外のスタッフに情報が行き渡ることを確実にする。地域の社会文化的・歴史的背景に関する下記などの情報を国外スタッフに対し（また、適宜、国内スタッフに対しても）提供する。

- 危機、および影響を受けた集団の世界観に関する基本的知識。
- 地域の文化的態度、習わし、社会的組織システムに関する基本的情報。

- 地域の社会文化的背景からして有害となる可能性があるスタッフの言動に関する基本的情報。
- 安全性および治安に関する十分な研修がすべてのスタッフに行き渡ることを確実にする。
- すべてのスタッフに対し、連続的なストレスの同定 (心的外傷性ストレスを含むが、これに限ったことではなく)、ストレス管理方法、およびスタッフへの心理社会的支援に関する既存の組織的方針に関して、確実に要点を伝える。
- 経験豊富な実地管理スタッフを確保する。

3. 健康的な作業環境を促進する。

- 休養回復 (rest and recuperation, R&R) を設けるなど、組織のスタッフ支援方針を実施する。環境上、作業に関連のない活動の機会が得られない場合には、R&Rの機会頻度を高める。
- スタッフの宗教、文化を考慮のうえ、スタッフのために適切な食糧、衛生環境を確保する。
- 従事者による頻繁なアルコール摂取など、過度に不健康な生活習慣に対処する。
- 宿泊施設内で一定のプライバシーを促進する (例えば、可能であれば、仕事や生活スペースを分けるなど)。
- 作業時間を定め、超過労働をモニタリングする。スタッフ間で仕事量の分担を図る。非常事態の最初の数週間において毎日24時間の作業形態が不可欠な場合には、シフトごとに持ち回りでスタッフに担当させることを検討する。8時間シフトが望ましいが、それが無理な場合には、12時間以下のシフトにすること。非常事態の間、1~2週間は12時間ごとの当番・非番が許容されるが、約5日ごとにさらに半日を非番スケジュールに加えると良いであろう。環境の寒暖が増せば増すほど、ストレスも高まり、さらなる休憩が必要となる。
- スタッフと、その家族や他の既存の支援の仕組みとの連絡を促進する。

4. 作業上見込まれるストレス要因に対処する。

- 職務内容記述書は確実に明確であり、最新のものとする。
 - 目標および活動を定める。
 - 各自の役割および作業の明確性をスタッフに確認する。
 - 明確な管理・連絡システムを確保する。
- 毎日、治安状況その他事態に生起するストレス源を事後評価する。
- スタッフの安全保障に関して十分な供給 (防弾チョッキ、連絡機器など) を確保する。
- 安全保障リスクを受け入れるかどうかの個人の決断に関し、スタッフ (国内・国外、下層部・上層部) 間の平等を確保する。国外のスタッフが負うことが許されていない、または負いたがらないリスクを、国内スタッフが負うよう強要しない。
- 定期的にスタッフやチームの会議、要点説明を組織する。
- 精神保健・心理社会的支援スタッフに関し、十分かつ文化的に配慮した技術指導(例えば、臨床指導など) を確実にする (アクションシート4.3を参照)。
- チームを構築し、国内外スタッフの統合化を促進し、多チーム間の衝突その他の否定的なチームの動きに対処する。
- 適切な物流面での後方支援および機材供給ラインを確保する。
- 確実に管理上層部メンバーは定期的な実地プロジェクトの視察をする。

5. スタッフに対する保健医療・心理社会的支援の利用可能性を確保する。

- 一部のスタッフに対し、一般的なストレス管理や基本的な心理的応急処置 (PFA) (基本的なPFAの説明については、アクションシート6.1を参照) など、ピア・サポートに関する研修を行う。
- 非常事態地域から退避できない国内スタッフに向け、文化的に適切な精神保健 (精神医学を含む) ・心理社会的支援および身体的ケアの各利用可能性を設ける。
- スタッフの切迫した精神医学的訴え (日常機能に影響を及ぼすような自殺感情・精神病・

重症うつ病・急性不安反応、著しい感情コントロールの喪失など) に対しての即応的な専門家の支援を確保する。精神保健支援を利用するとともにバックアップ支援への然るべき調整を取ろうというスタッフの積極性について、スティグマの影響を考慮する(例えば、スタッフは、支援を求めると帰宅させられるのではと心配する場合がある)。

- ・スタッフへの予防薬(予防接種、抗マラリア薬など)、コンドームおよび(妥当な場合には)曝露後の予防薬利用可能性について確実に提供し、また、スタッフ間によく見られる身体的疾患に対する医薬の十分な利用可能性を確保する。
- ・適切な医療研修を受けたスタッフが被救助者に介添いをするなど、医療的避難(精神保健を含む)や紹介手順について確実に整備する。

6. 極端なイベント(惨事、心的外傷の可能性のあるイベント)を経験または目撃したスタッフに支援を提供する。

- ・あらゆる惨事の被害者に対し、基本的な心理的応急処置(PFA)を即時に提供できるようにする(基本的なPFAの説明については、アクションシート6.1を参照)。PFAの一環として、被害者の基本的なニーズおよび懸念事項を事前評価し、それに対処する。被害者間で共有できるよう当然の機会は設けるべきではあるが、被害者には、イベントの詳細を説明させるべきではなく、また、他の被害者の経験詳細を共有させたり聞かせたりすべきでもない。既存の対処方法(良いもの、悪いもの)について、話し合いを行うこと。また、対処方法としてのアルコールや薬の利用は、被害者は中毒に陥るリスクが高い場合が多いので、止めるよう明確に求めること。
- ・適切なセルフケアの資料を提供できるようにする(文化的に適切な資料の作成に関する指針については、アクションシート8.2を参照)。この資料には、苦痛のレベルにかかわらず、スタッフが救援を望んだ場合に備え、スタッフ福祉担当者/精神保健専門家の連絡先情報を記載すること。
- ・被害者の急性の苦痛が基本的機能を制限するほどに(あるいは、自身または他人にとって危険になると判断されるほどに)重度である場合には、その者は仕事を中止し、急性のトラウマティックストレスの科学的根拠に基づいた治療について研修を受けた精神保健専門家より、即時にケアを受けなければならない。介添え付きの医療救助が必要となる場合もある。
- ・惨事から帰還した国内外のあらゆるスタッフ・メンバー(通訳者・翻訳者、運転手、ボランティアなど)に対し、そのイベント後の1ヶ月間ないし3ヶ月間、確実に精神保健専門家が問診を行う。この専門家は、被害者の機能および感情の状態を評価し、長期にわたり治療しない重大問題を呈した者については臨床的な治療へと紹介すること。

7. ミッション/就業の後に支援を受けられるようにする。

- ・スタッフメンバーには、上級職員より技術的な要点説明および任務の事後評価を行うこと。
- ・スタッフ・メンバーは、ストレスのレビューや事前的評価など、全体的な健康診断を受けること。
- ・スタッフの支援の仕組みは、要請に応じて利用できるようにすること。
- ・ストレスの理解、管理を補助する簡単な情報資料を提供すること。これには、精神保健専門家やピア・サポート機会について、最新の案内一覧を掲載すること。

主な参考資料

1. Action Without Borders/Idealist.org (2004). Website with resources on stress management for aid workers, managers and workers' families. <http://www.psychosocial.org>
2. Antares Foundation (2005). *Managing Stress in Humanitarian Workers. Guidelines for Good Practice*. Amsterdam: Antares Foundation. www.antaresfoundation.org
3. Headington Institute (2005). Various resources and free online training modules on understanding and coping with the stress associated with humanitarian work. <http://www.headington-institute.org>

4. McFarlane C. (2004). 'Adjustment of humanitarian aid workers'. *Australasian Journal of Disaster and Trauma Studies*. ISSN: 1174-4707, Volume 2004-1.
<http://www.massey.ac.nz/~trauma/issues/2004-1/mcfarlane.htm>
5. National Child Traumatic Stress Network and National Center for PTSD (2006). *Psychological First Aid: Field Operations Guide* (Second edition).
http://www.ncptsd.va.gov/ncmain/ncdocs/manuals/PFA_2ndEditionwithappendices.pdf (A potential limitation of this resource is that it was specifically developed for Western disaster settings. The guide describes an advanced form of psychological first aid because it was developed for use by previously trained mental health professionals.)
6. People in Aid (2003). *Code of Good Practice in the Management and Support of Aid Personnel*.
<http://www.peopleinaid.org/pool/files/code/code-en.pdf>.

プロセス指標の一例

- 組織は、非常事態時のスタッフの健康の保護・促進に関する予算のついた計画を定めること。
- 惨事から帰還した従事者には、心理的応急処置に迅速にアクセスできるようにすること。
- 惨事から帰還した従事者に関し、その惨事後の1ヶ月間ないし3ヶ月間は、精神保健的問題がないかどうかを体系的に検査し、必要に応じて適切な支援を手配すること。

例: 1999年、不特定国

- 国際NGOのスタッフを巻き込む暴力的な人質事件の後、国内外のすべてのスタッフに対して、活動上の要点説明と、必要に応じて国内外の医師、精神保健従事者より支援を受ける方法・場所に関する情報が与えられた。
- 事件後の数日間中に、スタッフ・カウンセラーは、スタッフと体調を話し合うために、2回のミーティングを組織した。重度の不安を呈する者に対しては、ケア処置（および医療救助）が組織された。
- 1ヶ月後、研修を受けたボランティアが、スタッフの健康を確認すべく国内外のすべてのスタッフに個別の問診を行い、必要に応じて支援を組織した。

アクションシート 5.1

あらゆる分野での緊急対応を地域社会が動員、掌握、管理する前提となる条件を促進する。

活動領域: 地域社会の動員および支援

段階: 最低限対応

背景

非常事態対応のプロセスは、可能な限り、影響を受けた集団が掌握、管理し、対象集団独自の支援構造（地域の行政的構造を含む）が活かされたものでなければならない。本ガイドラインに言う「地域社会の動員」の語句は、地域社会の構成員（各集団、家族、親戚、同僚、近隣住民その他利益を共有している者）とその将来に影響を与えるあらゆる話し合い・決定・行動に参画させようとする地域社会内外の取り組みを指す。人びとの参加度が増すにつれ、その希望は高まり、対処能力が向上し、自身の生活や地域社会の再構築への積極性も増す可能性が高い。いずれの段階においても、救援の取り組みは、参加を支援するとともに、地域の人びとがすでに行っている自助に基づき、自助可能な事項については地域の人びとのために行わないようにしなければならない。

地域社会による参加には、様々な程度がある。

- 地域社会が、直接の提言・アドボカシーや支援を行う政府・非政府組織とともに、大部分において、支援プロセスを管理し、支援対応を決定する。
- 地域社会またはその代表者が、様々な政府・非政府組織や地域社会の活動者からの協力のもとで行われるあらゆる重大な決定・活動において、等しくパートナーとしての役割を担う。
- 地域社会またはその代表構成員が、あらゆる重大な決定に関して、相談を受ける。
- 政府・非政府組織が重大な決定を行う一方で、地域社会が、実施パートナーを務める（例えば、食糧配給や自助活動の支援など）。
- 地域社会の構成員が、設計には参加せず、最小限の形で救援活動実施のみに参加する。

地域社会の動員における重要な手順

- 懸念事項を共有しており、協力し合えばさらに効果が増すということ（すなわち、「懸念事項に対処するには相互の支援が必要」ということ）を地域社会の構成員が認識する。
- この認識に付随する責任感・所有感（すなわち、「懸念事項は我々に対して生じているものであり、それに関して我々にも対処できることがある」という意識）を育む。
- 地域社会内部の資源、知識、および個人の技能・才能を特定する（「対応可能な者は誰か、すでに対応に当たっている者は誰か、どういった対応内容か、地域社会にはどのような資源があるか、他に実施可能なことはないか」）。
- 優先事項を特定する（「我々にとって実際に懸念事項となっているものは何か」）。
- 地域社会の構成員が、内部資源を用いて活動を計画、管理する。
- 当該の行動の有効性を継続し、向上させるべく、地域社会構成員の能力を育成する。

出展：Donahue and Williamson (1999), *Community Mobilization to Mitigate the Impacts of HIV/AIDS*, Displaced Children and Orphans Fund

異なったニーズを持ち、影響力・権力を争いがちな複数の小グループが地域社会に存在していることもよく見受けられるので、注意することが重要である。純粹に地域社会からの参加を促進するには、地域の権力構造や地域紛争の構図を理解して、様々な小グループと協力し合い、特定グループの特権化を避けることが必要となる。

最適な参加の程度は、その状況における政治的側面・緊急的側面によって決定される。非常に緊急性または危険性の高い状況では、地域社会の意見提案をほとんど受けることなくサービスを提供することが必要となる場合もある。加害者や被害者の不用意に混

在するような場合の地域社会の参加は、テロや殺人（例えば、1994年にグレイト・レイクス
の危機的状況に伴い発生したようなもの）をも招きかねない。しかしながら、ほとんどの場
合には、参加水準を高めることが可能であり、また、それが望ましい。過去の経験から考
えれば、地域社会の大多数の構成員が、救援作業の組織において主導的役割を担えるほど
に機能良好である可能性が高く、その大部分が救援活動の実施に協力できるものと思われ
る。外部の支援機関では、対象集団と話す時間がないと言われることがよくあるが、そう
した支援機関には、地域の人びとと話し合い、そこから学習するという責任があり、また、
大抵の場合には、そうしたプロセスに費やす時間は十分にある。

いずれにせよ、決定的なアプローチというものが必要となる。外部からのプロセ
スは、地域社会に支援組織の基本方針へと適応させようとするきらいがある。これは、と
りわけ、各外部機関が連携・調整を取らずに活動している場合には、問題である。例えば、
2004年に東南アジアで津波が生じた後の1年間で、スリランカ南部の50家庭からなるコミュ
ニティは、戸別の心理社会的調査で質問を受け、27団体の異なるNGOから支援の申し出や
提供があったことを確認している。面接を受けた一人は、次のように述べている。「ここ
には今までリーダーは存在していなかった。ほとんどの人たちが親類縁者で、誰かに困っ
たことがあれば、近隣の住民が手伝いに行っていた。しかし今では、寄付を交渉するため、
一部の人たちがリーダーのように振る舞っている。もう親類縁者同士では助け合わなくな
った」

この例が示すように、独自の支援提供方針を持っており地域社会との深い結び付
きや地域社会に対する理解に欠けている機関が地域社会の参加度の向上を求めると、有害
となってしまうことがある。地域社会に外部の基本方針へと無理に従わせるのではなく、
地域社会が自ら支援対応を組織できるような条件を促進することが、特に重要である。

主な行動

1. 地域社会を動員する取り組みの連携・調整を取る。

- 地域社会の動員の既存プロセスを積極的に特定し、その連携・調整を取る（アクションシ
ート1.1を参照）。地域の集団は、連携・調整に有用な公的/非公的のリーダーや地域社会構造
を有していることが多い。ただし、当該行動により特定の集団を排除してしまわないよう
配慮すること。
- 協力的な行政サービスが存在している場合には、地域の政府からの協力を得て作業に当た
ることが重要である。

2. 可能な限り早期の段階で、政治面・社会面・治安面での環境を事前評価する。背景事情 に関する一般的な情報をレビューし、収集する（アクションシート2.1を参照）ことに加え、

- 影響を受けた地域の様々な集団代表者を観察し、非公式の話し合いを持つ。
- (a) その地域社会における権力・組織・意思決定プロセスに関する事項、(b) 従うべき文化
的ルール、(c) 地域社会の動員に際して把握しておくべき問題と危険性について、情報を共
有することができる男女の主要情報提供者（リーダー、教員、治療家など）を特定し、話し
合いを持つ。

3. 様々な主要情報提供者や公的/非公的のグループと話し合いを持ち、地域の集団が救援活 動をどのように組織して、どのように各種機関がそれに参加できるかを学ぶ。地域社会と は、利益や権力の異なる小グループが関係しているものであり、地域社会の動員のあらゆる 段階において、それらの各種小グループを考慮に入れなければならない。宗教や民族性、 政党支持、性別・年齢、カースト・社会経済的階層の各線引きに沿って決定される小グル ープと個別的に面談することが有用である場合が多い。各集団には、下記などを質問する。

- 過去の非常事態では、どのような経緯で地域の人びとが危機に直面したか。
- 現在、どのような形態で各集団は相互に支援し合っているか。

- どのようにすれば現地の各集団は緊急対応に参加できるか。
- 保健支援、避難所支援などの組織を促進し得る主な者・集団は誰か。
- どのようにすればキャンプや村落の各エリアはそのスペースを「私有化」できるか。
- 既存の構造や意思決定プロセスを始動することは有益か。有益である場合、どのようにすればキャンプ内の人びとはグループ（例えば、村落ごと、一族ごとなど）に分かれることができるか。
- 資源や設備をめぐる紛争が生じた場合、どのようにして地域社会はそれを抑えることができるか。どのようなプロセスで不一致を解決するのか。

4. 社会的に無視された集団の参加を促進する。

- 権力や社会的不公正の各事項を把握する。
- 支援の計画・提供に、社会的に無視された集団を取り入れる。
- 社会的に無視された集団に権利を付与しスティグマ化や差別を防止・抑止する方法に関して、話し合いを開始する。
- 可能であれば、その話し合いにおいて既存の当局の構造（地方行政の構造など）に注目するようにする。
- 青年らを取り入れる。青年らは、問題に見られがちであるが、急速に変化する状況に対し迅速かつ独創的に順応できる場合が多いので、緊急対応の価値ある資源となり得る。

5. 企画協議や情報発信を支援すべく、早期の段階から安全かつ十分なスペースを設ける。閉鎖したり開放したりできる安全なスペースを設けることにより、各集団は、緊急対応への参加形態や自助活動（アクションシート5.2を参照）・宗教活動・文化活動（アクションシート5.3を参照）の実施方法を集まって計画することができるようになる。また、安全なスペースがあれば、子どもを保護・支援したり（アクションシート3.2および5.4を参照）、学習活動を行ったり（アクションシート7.1を参照）、地域社会の各構成員に対し主要な情報を周知したりする（アクションシート8.1および8.2を参照）際に用いることもできる。

6. 地域社会の動員プロセスを促進する。

- 治安状況がよければ、社会面・政治面・経済面の背景事情および危機の原因に関する話し合いを組織する。目的意識や意義を持たせることは、有力な心理社会的支援の源となり得る。
- 主な活動者、地域社会集団または地域社会全体を含む集団的な思考プロセスのうち、下記に関するものについて、前提となる条件を促進する。
 - 現時点で対処すべき脆弱性、将来において予想される脆弱性。
 - 力量、およびそれらを発動して土台にしていく能力。
 - その集団において見いだされたレジリエンスに関する可能性のある源。
 - 惨事、暴力、喪失に対処できるよう、それまで地域社会構成員を支えてきた仕組み。
 - 支援提供のプロセスに関与する可能性がある組織（例えば、地域の女性団体、青年団体、専門家組織、労働組織、政治組織など）。
 - 他の地域社会が危機時の対処を成功させた方法。
- 参加型の動員プロセスにおいては、地域社会の過去の事跡、構成員の現在地点・目標地点、その達成方法・手段を地域社会が相互に関連付けられるよう促進することが、中心となる活動の一つである。本項のプロセスの促進とは、各集団が非命令的で可能な限り押しつけがましくない形で目標を達成できるよう、前提となる条件を構築するということである。必要に応じて、建設的な対話と意見交換を促進する活動を（よく知られた教育手法に基づくなどして）組織することも有用である。こうした思考プロセスは、資源が許すならば、地域社会の動員に取り組む他の組織に発信できるように記録しておくこと。
- 上記のプロセスは、合意優先事項や行動の実行可能性を考慮のうえ、活動の連携・調整を

取り、義務・責任を分担するような、緊急「行動計画」の話し合いへと至るようなものにする。計画を立てることで、長期的なシナリオを予測し、有益となり得る行動を事前に特定できる場合もある。その行動の責任が地域社会自体か外部の代行者（国家など）のいずれにあるのかは、明確に了解すること。責任が地域社会にある場合には、地域社会の行動計画を策定することができる。責任が外部の代行者にある場合には、地域社会の提言・アドボカシー計画を設けることが可能である。

主な参考資料

1. Action on the Rights of the Child. *Community Mobilisation*.
http://www.savethechildren.net/arc/files/f_commmob.pdf
2. Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action (ALNAP) (2003). *Participation by Crisis-Affected Populations in Humanitarian Action: A Handbook for Practitioners*.
http://www.odi.org.uk/ALNAP/publications/g_s_handbook/g_s_handbook.pdf (English);
<http://www.psicosocial.net> (Spanish)
3. Donahue J. and Williamson J. (1999). *Community Mobilization to Mitigate the Impacts of HIV/AIDS*. Displaced Children and Orphans Fund. http://pdf.dec.org/pdf_docs/pnacj024.pdf
4. Norwegian Refugee Council/Camp Management Project (2004, revised 2007). *Camp Management Toolkit*. <http://www.flyktninghjelpen.no/?did=9072071>
5. Regional Psychosocial Support Initiative (REPSSI) (2006). *Journey of Life – A Community Workshop to Support Children*. <http://www.repssi.org/home.asp?pid=43>
6. Segerström E. (2001). ‘Community Participation’ in *The Refugee Experience*, Oxford Refugee Studies Centre. http://earlybird.qeh.ox.ac.uk/rfgexp/rsp_tre/student/commpart/com_int.htm
7. Sphere Project (2004). *Humanitarian Charter and Minimum Standards in Disaster Response*, Common standard 1: participation, pp.28-29. Geneva: Sphere Project.
<http://www.sphereproject.org/handbook/index.htm>
8. UNHCR (2002). *Guide for Shelter Planning* (chapters on Community Participation and Community Organising).
<http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/home/opendoc.pdf?tbl=PARTNERS&id=3c4595a64> (English); http://www.acnur.org/index.php?id_pag=792 (Spanish)
9. UNHCR (2006). Tool for Participatory Assessment in Operations.
<http://www.unhcr.org/publ/PUBL/450e963f2.html>

プロセス指標の一例

- 安全なスペースを設けておき、立案会議や情報共有に利用すること。
- 地域の集団の間で、緊急対応の組織・実施方法に関して、定期的な話し合いを行うこと。
- 非常事態時の主要な決定に際し、地域の男性、女性、青年 – 社会的に無視された集団を含む – を参加させること。

例: 1985年、メキシコ

- 1985年、壊滅的な地震がメキシコシティ – この地域には、確固たる地域組織がすでに存在していた – で発生した後、地域社会の人びとは、緊急救援活動を組織した。
- 清掃作業の大部分、食糧その他の供給品の配給、仮設避難所の開設、新たな居住区的设计を地域の人びとが行った。
- 地域の緊急対応は、5年間にわたって各集団を支援する社会運動に発展した。
- 地震の3年後および5年後に行われた調査では、精神保健問題の有病率に増加は報告されなかった。

アクションシート 5.2

地域社会の自助およびソーシャルサポートを促進する。

活動領域: 地域社会の動員および支援

段階: 最低限対応

背景

効果的で自然発生的な心理社会的支援および対処・レジリエンスの発生源は、どの地域社会にも備わっているものである。困った時に人びとから心理社会的支援を求められる支援者の存在は、非常事態に影響を受けたほぼすべての集団に見られる。家庭や地域社会においては、ごく初期の段階で、地域の支援を始動・強化し、地域社会の自助の精神を促進すべく、対策を講じる必要がある。

圧倒的な体験を受けた後の人びとの精神保健・心理社会的健康は、自身の生活の側面に対しある程度のコントロール力を持つことにより促進されていくので、自助的なアプローチが極めて重要となる。各影響を受けた集団には、通常、自らが結集して集団的ニーズを満たすための公的/非公的の構造が存在している。こうした構造は、例え分断されてしまった場合であっても、効果的な緊急対応を可能にしていくプロセスのなかで、復活させ、支えていくことが可能である。地域による既存の支援システム・構造を強化し、それに立脚することで、地域社会により掌握された、持続可能で文化的に適切な地域対応が可能となる。こうしたアプローチのなかでは、外部機関の役割は、直接のサービスを提供することではなく、利用可能な地域資源の能力を構築していくような心理社会的支援を促進することになる。

地域社会のソーシャルサポート・自助を促進するには、感受性と批判的思考が求められる。地域社会は、様々な方針と権力階層を持った競合し合う多様な小グループを内包している場合が多い。特定の小グループを強化する一方で他集団を過少評価するようなことは避け、無視されたりグループ活動から疎外されたりすることの多い集団を取り込むよう促進することが必要不可欠である。

主な活動

1. 地域社会の人的資源を特定する。

人的資源の例としては、高齢者、地域社会のリーダー（地域政府のリーダーを含む）伝統的治療家、宗教的指導者/集団、教員、保健従事者、精神保健従事者、ソーシャルワーカー、青年団体、女性団体、近隣集団、組合リーダー、財界リーダーなどがある。一つの方法として、危機時に支援を求めて頼る先の者を地域社会構成員に質問して、地域の資源（アクションシート2.1を参照）について把握調査を行うことも有益である。影響を受けた者内に潜在する支援者的存在を含め、特定の名前や集団が繰り返し報告されるものと思われる。

- 特定された可能性のある支援者（社会的に無視された集団からの支援者も含める）と出会って話し合いを持ち、助力的な立場にあるのかどうかを尋ねる。
- 非常事態前に機能していた社会的なグループまたは仕組みで、急場のニーズを満たすべく復活させることのできるものを特定する。こうしたものとして挙げられるのは、集団作業グループ、自助グループ、回転型貯蓄信用講、埋葬費保険組合、青年団体、女性団体などである。

2. 参加型農村調査手法やその他の参加型手法を用いて地域社会による先行活動の特定プロセスを促進する。

- 利用可能な非専門的・専門的支援で、即時始動または強化が可能なものを特定する。
- 各集団の過去・現在・将来に関して、計画の立案を可能にするような集団的思考プロセスを促進する。これまで存在していたが非常事態で崩壊してしまった支援を確認しておくことで、各集団は、機敏かつ有用な支援を選択することができる。数年内にどの位置にいた

いかを思考することにより、各集団は将来を展望するとともに、その展望を実現すべく手段を講じることができる。

- 主な活動者や地域社会グループと下記を話し合う。
 - かつて危機に取り組んでいた組織で、復活すれば有用なもの。
 - 悲劇、暴力、喪失に対処できるようそれまで地域社会構成員を補助していた仕組み(儀式、祝祭、女性討論会など)
 - 現在生じている状況が、どのような経緯で社会的ネットワークや対処の仕組みを崩壊させたか。
 - その危機により各集団がどのような影響を受けたか。
 - 将来の展望に向かって進むうえで優先的に対処すべき事項は何か。
 - 優先的目標を達成できるようにするにはどのような行動があるか。
 - 各自や近隣の地域社会ではどのような組織の成功体験があるか。
- この特定プロセスの結果は、連携・調整グループと共有する (アクションシート1.1および2.1を参照)。

3. 非常事態の影響を受けたあらゆる地域社会構成員 (最大級のリスク状態にある集団を含む) に関して、家族的・地域ソーシャルサポートを促進する取り組みを積極的に振興し、地域社会のイニシアチブを支援する。

- 影響を受けた集団の構成員で、すでに自助や相互補助を行っている者を割り出し、それらの取り組みを増強する方法を模索する。例えば、地域の各集団が教育活動を組織しているが、紙や筆記用具などの基本的資源が足りていない場合には、必要な物資の提供支援を行ってその活動を支持する (一方で、差異を生み出してしまう問題の可能性を認識しておく)。定期的に、地域の取り組みを支援するためにできることを尋ねる。
- 必要に応じて、参加型事前評価の際に地域社会構成員より提案された地域社会のイニシアチブを支援する。
- 妥当な場合には、自助や計画立案の各種活動を行うべく、グループ (とりわけ、先在していたグループに立脚したもの) の形成を振興する。

4. 非常事態の影響を受けたあらゆる地域社会構成員、とりわけ、最大級のリスク状態にある集団に関し、家族的・地域ソーシャルサポートを促進するような追加の活動を勧め、支援する。

地域社会独自のイニシアチブを支援することに加え、関連性のある様々な追加的イニシアチブを検討することもできる。(a) 支援対象となる活動の選定、(b) 選定した活動の設計・実施・モニタリング、(c) 紹介プロセスの支援・促進、に関して、地域社会からの意見提案を促進する。関連性が見込まれる活動例は、下記の項目欄に記載のとおりである。

非常事態の影響を受けたあらゆる地域社会のメンバー、とりわけ、最大級のリスク状態にある集団に関し、家族的・地域ソーシャルサポートを促進するための活動例

- 保護および支援を必要としていると事前評価で特定されたリスク状態の集団に対する地域社会の救援方法に関するグループ討議 (アクションシート2.1を参照)。
- リスク状態にある子どもを特定し、リスクをモニタリングし、可能な限り介入し、妥当な場合には各ケースを保護局や地域社会サービスに付託するための、地域社会による子ども保護委員会 (アクションシート3.2を参照)。
- 養育者と離散した子どもに関し、可能な限り、養護施設ではなく体系的かつモニタリング付きの養護制度を組織する (アクションシート3.2を参照)。
- あらゆる年齢の各集団に関しての、家族の行方追跡、引き合わせ (アクションシート3.2を参照)。
- 路上生活をする子どもや過去に戦闘部隊・武装集団に関与した子どもに対する保護、およ