

災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態および リーダー経験がもたらす役割意識・行動に与える影響

川戸 美佳¹⁾・瀧井 美緒²⁾・伊藤 隆博³⁾

- 1) 岩手県立釜石病院 地域医療福祉連携室 e-mail: mika-kawato@pref.iwate.jp
- 2) 岩手県立大学 社会福祉学部 e-mail: mio_t@iwate-pu.ac.jp
- 3) 岩手県立大学 社会福祉学部 e-mail: taka_i@iwate-pu.ac.jp

本研究の目的は、災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態を明らかにし、リーダー活動経験がリーダーとしての役割意識・行動にどのような影響をもたらすかを明らかにすることである。災害派遣福祉チームのリーダー経験が複数回ある者への調査の結果、支援活動の困難さやチームの意思統一、多職種連携などの重要性への認識、活動を通してリーダー意識が変化し、それがリーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくりに相互に影響していることが明らかとなった。

Key words : 災害派遣福祉チーム, リーダー活動, 災害対応, 多職種連携

1. はじめに

近年、東北地方太平洋沖地震や熊本地震、平成26年8月豪雨等、多くの自然災害が発生し、各地に甚大な被害をもたらしている。これらの災害において、高齢者や障害者、子ども、傷病者等といった地域の災害時要配慮者に対しては、できる限り生活環境を整備し、必要な生活支援を保障することで、心身の状態の悪化や災害関連死を防止することが最も重要¹⁾と指摘されている。長期間の避難生活を余儀なくされ、必要な支援が行われない結果、生活機能の低下や要介護度の重度化等の二次被害が生じているケースが生じている場合もある²⁾。これらの問題を解決するためには、避難生活での時間と共に変化していく福祉ニーズを的確に把握するとともに、可能な限りそのニーズに対応し、生活機能の維持を支援していく体制の構築²⁾が求められている。こうしたことから、厚生労働省は全ての都道府県での災害福祉支援ネットワークの構築および災害派遣福祉チームの設置を要請するとともに、災害福祉支援ネットワーク構築推進等事業等を活用し、各都道府県を中心とした災害時における福祉支援体制の整備等を推進しており、災害時に迅速に活動できる体制の整備³⁾を目指している。

この災害派遣福祉チームは、一般避難所において災害時要配慮者に対する福祉支援を行う福祉施設等の職員で構成される。派遣の時期は災害発生後の初期段階から概ね1カ月間程度までの間で、1チーム当たり5日間程度を目安に活動を行う。具体的な活動内容は、次の10の業務を中心に行い、必要な支援を実施している。10の業務とは、①福祉避難所等への誘導、②災害時要配慮者へのアセスメント、③日常生活上の支援、④相談支援、⑤一般避難所内の環境整備、⑥本部、都道府県との連絡調整、状況等の報告、⑦後続のチームへの引継ぎ、⑧被災市区町村や避難所管理者との連携、⑨他職種との連携、⑩被災地域の社会福祉施設等との連携である²⁾。

一方で、災害対応においては、一定の原則や方法論、災害対応の共通性や再現性は存在するが、災害が起きた地域、災害の種類や規模、被害状況、活用可能な資源はその時々によって異なる⁴⁾。そのような状況下において、特に災害派遣福祉チームのリーダー隊員は、被災地市町村災害対策本部、派遣先避難所の運営・管理者、他職種（チーム）等との調整窓口や業務の立案等を行い、総括する役割が求められる。また、チーム内でも派遣時が初対面ということも想定される中で、知らない土地かつ災害というストレス下で円滑に活動

するために，メンバーの安全確保を図りつつ，役割分担や業務手順を組み立てていく必要がある⁵⁾。このように災害派遣福祉チームにおけるリーダー活動は重要な役割が求められているが，これまで災害派遣福祉チームを対象とした実践報告や活動の体制作り，隊員養成方法の検討といった研究は散見されるものの，リーダー活動の実態を明らかにした研究は見当たらない。

2. 本研究の目的

前項より，本研究は，災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態を明らかにし，リーダー活動経験がリーダーの役割意識と行動にどのような変化をもたらすかを明らかにすることである。

3. 方法

(1) 調査対象者

災害派遣福祉チームのリーダーとしての派遣経験が複数回ある方を調査対象と設定した。この条件を満たし，本研究に同意，協力が得られた対象者は1名（A氏）であった。調査協力対象者は10年以上の経験を有する高齢者施設のソーシャルワーカー（社会福祉士）の男性であり，災害派遣福祉チームでは3度の派遣経験があり，いずれもリーダーとして派遣経験がある者であった。

(2) 調査内容

聞き取り調査のためのインタビューガイドを作成し，それを基にインタビュー調査を実施した。インタビューは2020年8月に約2時間実施した。インタビュー内容の概要は以下の通りである。

- a) 災害派遣福祉チームについて：構成員（所属，資格，経験）等，災害の種別，被災状況等
- b) 災害派遣福祉チームにおける災害支援について：

2016年から2018年に発生した地震（県外），水害（県内），水害（県外）における派遣時の活動について，以下の8点について聞き取りを行った。（2016年から2018年の間，活動マニュアルの一部加筆修正が行われているが，本研究に影響を及ぼす内容ではないと判断した）

- ① 経験した災害活動における支援内容とその過程，リーダーが果たした役割
- ② 活動の中で，リーダーとして上手くいったこと，直面した困難
- ③ リーダーの役割を發揮する上で，本職での経験が支援の際に役に立ったこと
- ④ 被災地における災害派遣福祉チームのリーダーとしての役割
- ⑤ 本派遣経験の中での気づきや次回に生かしたいこと，反省点
- ⑥ これまでの派遣経験が次の派遣で役に立ったこと
- ⑦ リーダーとして，支援活動を行う上で心掛けていたこと
- ⑧ チーム作りの中で意識していること

(3) 分析方法

インタビュー内容について逐語録化し，逐語録からできるだけ意味を損なわないように，災害派遣福祉チームのリーダーとしての活動や活動を通して得られたこと，活動を重ねる中で変化してきたことに関して述べている部分を抽出し，それらの意味を的確に表すコードを付した。

分析中にデータに戻り内容を確認できるよう，意味としてまとまりのある1文を1単位のデータとし，そのデータに，逐語録の流れに沿って1単位ごとに番号を付与した。さらに，1単位ごとにデータの全体像を的確に表す表現を用いてコード化した。コードの意味や内容の類似性によってグループ化し，同様の過程を3段階実施することにより大カテゴリー，中カテゴリー，小カテゴリーに分類した。それらのカテゴリーの関連性が分かるよう質的帰納的に空間配置を行った。

(4) 倫理的配慮

インタビュー調査開始前に，文書と口頭で説明を行い，同意を得たうえで調査を行った。なお，説明文書には，研究目的，研究方法，研究対象，調査内容に加え，研究の同意とデータの取り扱い方法について記載

した。研究の同意については、自由意思にもとづくこと、協力しないことで不利益を被ることは一切ないこと、インタビューに応じた場合でも答えたくない質問を拒否したり、途中でインタビューをとりやめたりすることとそれによって不利益を被ることは一切ないことを記載した。インタビューデータの取り扱いについて、インタビューは、録音を行うこと、録音は拒否することができそれによって不利益を被ることは一切ないこと、インタビューで知りえた情報は研究以外で使用することはないこと、インタビューの録音データ及び個人情報に研究後破棄することを記載した。

4. 結果

逐語録をもとに、A氏の災害派遣福祉チームのリーダーとしての活動や活動を通して得られた事、活動を重ねる中で変化してきた事等に焦点を当てて単位化・コード化したデータは142個あり、それをもとに設定した大カテゴリーは2個、中カテゴリーは3個、小カテゴリーは14個であった。なお、大カテゴリーを[]、中カテゴリーを{ }、小カテゴリーを()、コードを〈 〉で表す。

A氏のリーダー活動の実態および、リーダーの役割意識と行動にどのような変化があったのかについて質的帰納的に空間配置を行った結果を図1に示す。まず、[リーダー意識の変化]、[リーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくり]の2つの大カテゴリーに集約することができた。[リーダー意識の変化]について、初回派遣である〈リーダーの責任や重圧から周りが見えていなかった派遣〉では、(リーダーによる業務や情報の抱え込み)という課題が浮き彫りになった。そのうえで、(役割分担と抱え込みの修正)を行い、〈リーダーが主役から脇役への意識変化〉、〈リーダーシップだけでなくメンバーシップへの意識重視〉となったことから、(災害派遣福祉チームに必要なリーダー意識の獲得)につながるという変化がみられた。その変化に加え、これまでの高齢者施設のソーシャルワーカーとしての経験で培った、〈経験で得られた俯瞰する力〉、〈日々の業務で培った調整機能〉、〈冷静な判断力とニーズの把握〉等の(ソーシャルワーカーとして身についた能力の発揮)を通して、[リーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくり]に相互に影響を与えている。

[リーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくり]は、{チームの意思統一}、{多職種連携での支援体制構築}、{撤退後のイメージを持った支援観の獲得}の3つの中カテゴリーで構築された。〈支援活動に対する意識の違いでのすれ違い〉や〈日常とは違う場面での気持ちの高揚とコントロールの難しさ〉等から生じた(支援意識の不一致と支援の押し付けへの疑念)から、(支援目的への意識統一と見直し)の必要性につながっている。〈活動の目的の再確認〉、〈活動目的の意思統一の重要性〉、〈地元の負担にならないような確認の心がけ〉を意識した支援を行い、チーム内での〈自然体なコミュニケーションを通じた個性把握〉等を通して(コミュニケーションの必要性)を再認識した上で、(先を見据えた支援とメンバーシップへの意識)の獲得につながっている。

次に、初回派遣では、自身の〈普段とは違うフィールドである児童や、女性の視点の不足〉による〈子どもたちに対する支援への遅れ〉からリーダーとしての(災害支援の困難さの理解)をした。そのため、リーダー一人が判断するのではなく〈自身の不得意分野を任せられる人に頼み補う重要性〉、〈つなぎ役としての多職種との連携、情報共有〉の必要性に気づき、(多職種連携の必要性の認識)が獲得できた。そして、(他チームからの助言と専門性に合わせた支援活動)が可能になり、〈避難所内の様々な関係者や専門職による支援活動状況のマッピング〉や〈ネットワーク構築を通じた基盤整備と次チームへの引継ぎ〉等を通し、(多職種協働の支援による成果)を得ることができた。

{撤退後のイメージを持った支援観の獲得}では、避難所閉鎖後に、〈地域がバラバラになってしまっている被災地のその後が気がかり〉という状況があり、(被災者ニーズの発見)、(支援者撤退後の見通しの必要性)に気づき、(撤退後を意識した支援活動と方針の共有)を意識的に実施することにつながった。そして、〈チームからチームと避難所、チームと地域に視野の広がりが見通しの予測力の獲得〉をしたことで(一時的な外部支援者としての視点の獲得)につながっている。

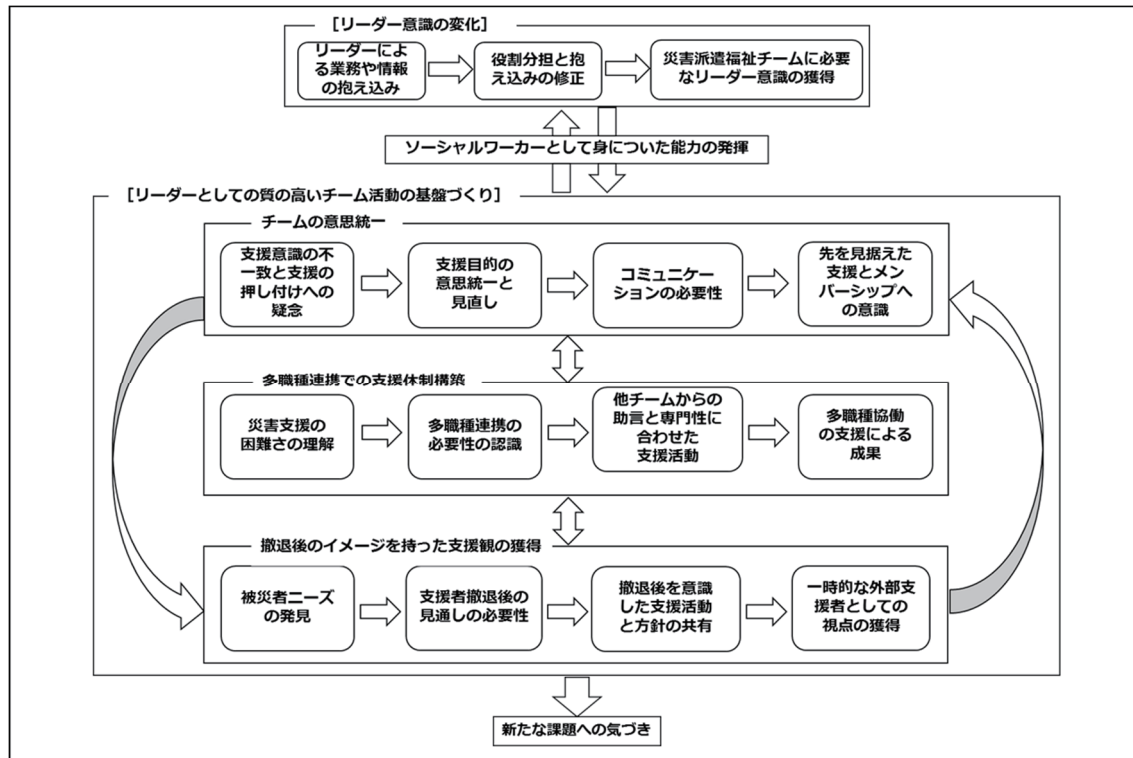


図1 リーダー活動の実態とリーダーの役割意識と行動の変化に関する空間配置

[リーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくり]の中にある3つのカテゴリーは相互に影響を与えている。{チームの意思統一}を行うことで、チーム内外とのより良い{多職種連携での支援体制構築}が可能となり、{多職種連携での支援体制構築}を行うことで、地元主体の{撤退後のイメージを持った支援観の獲得}に影響を与える。そして、{撤退後のイメージを持った支援観の獲得}を行ったうえで、チーム活動としての実践に移すためには、{チームの意思統一}が必要である。

最後に、災害派遣福祉チームの支援活動における(新たな課題への気づき)も浮き彫りとなった。災害派遣福祉チームのマニュアルや養成課程が統一されているわけではなく、全国からチームが集まる災害支援の場では、県の異なるチーム間での協働に困難が生じたことから、〈県による書式が違う場合の一本化の課題〉を痛感することとなった。また、災害派遣福祉チームの略称が県により違い、〈各県の名称の差による分かりにくさによる住民理解の懸念〉や災害派遣福祉チームとしての共通言語や共通ルールが無く、〈マニュアル・養成課程の統一の必要性〉も明らかとなった。

5. 考察

本研究の目的は、災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態を明らかにし、リーダー活動経験がリーダーの役割意識と行動にどのような変化をもたらすかを明らかにすることであった。結果から、リーダー活動の実態として、チーム活動の基盤において、リーダーはネットワーク構築力、調整力等を生かし、チーム員や他チームが適材適所の支援を行い、避難者へのスムーズでより良い支援が実現できるような役割を果たす必要があることが明らかとなった。

さらに、活動を重ねる中で、さまざまな気づきにより役割意識と行動に変化が起きていることが明らかとなった。災害派遣福祉チームは、チーム内でも社会福祉士、介護福祉士、保育士、精神保健福祉士等の多職種かつ普段の働くフィールドが違う職種が協働して活動を行っている。本研究の対象者の場合、これまでのソーシャルワーカーの経験で培った(ソーシャルワーカーとして身についた能力の発揮)が多職種連携やチームマネジメントに良い影響を与えたと考えられる一方で、チーム員それぞれの専門性の違いによって、支

援における不得意分野が生じ、（災害支援の困難さの理解）につながっている。そのため、活動内ではアイスブレイクや、何気ない会話も大切にしながらチーム員個々の得意分野等の個性把握が求められる。コミュニケーションを図りながら、適材適所に分担できるようなメンバーシップへの意識が重要である。さらに、次の支援につながるよう、次チームへのリーダーとの情報共有を行い、派遣時の反省や課題も含めた支援のスタンスや視点等を伝達していくことがより良いメンバーシップや、より良い支援につながると示唆された。チーム内だけでなく、他のチームと連携・協働して支援する際にも、自分のチームの限界を認識し、できないことは他のチームへ情報をつなぎ、支援へつなげていくことが必要である。このように、リーダー活動において、チーム員と共に課題を修正・改善をしていく中でみられた〔リーダー意識の変化〕が、メンバーシップの重要性の認識につながり、チーム員主体のチームが形成できると共に、適材適所の役割分担の実現が可能になり、〔リーダーとしての質の高いチーム活動の基盤づくり〕と相互に影響しているが示唆された。中でも〔多職種連携での支援体制構築〕は最重要と言える。災害派遣福祉チームのマニュアルにはリーダーの役割として「関係者との調整や業務の立案等を行う」と記されているものの、概略的な記載にとどまっており、リーダー経験を経て〔リーダー意識の変化〕とともに〔多職種連携での支援体制構築〕の役割を確立させていったと考えられる。

今後の課題として、災害派遣福祉チームのマニュアルやチーム員の養成課程が統一されていないことが明らかとなった。全国からチームが集まる災害支援の場では、直接的支援以前に、マニュアルや書式のすり合わせや一本化を行う必要がある。刻一刻と変化する災害支援の現場で、スムーズに支援を行うためにもマニュアルや書式、養成課程の統一は喫緊の課題であると考えられる。また、同じ「災害派遣福祉チーム」でも、略称が岩手県や岡山県などは「DWAT（Disaster Welfare Assistance Team）」、愛知県や熊本県は「DCAT（Disaster Care Assistance Team）」とその略称が県により違う。派遣先において災害派遣福祉チームとして活動する中で、地元住民は別のチームであると認識してしまうことも大いに考えられる。これについては、静岡県や島根県のように略称を DCAT から DWAT に変更し統一を図る動きもみられており、今後は名称の統一化も必要ではないかと考えられる。

6. まとめ

本研究によって、災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態を明らかにし、リーダー活動経験がリーダーの役割意識と行動にどのような変化をもたらすかが明らかとなった。

A 氏のリーダー経験の積み重ねと、普段のフィールドで培ったソーシャルワーカーとしての能力を生かすことで、チーム内外の連携における促進効果や、広い視野による被災地の負担にならない先を見据えた支援の実現が可能になることが示唆された。また、リーダーに必要な要素としては、各チーム員の性格や仕事内容等も把握し、適材適所に役割分担を行うことでメンバーシップを高める力や「いま」を冷静に把握して、寄り添いながらもチームが先を見据えた支援ができるような俯瞰的な視点と意思統一への心がけが挙げられた。災害派遣福祉チームのリーダー特有の役割として、避難所は被災者の他にも、避難所の運営者や避難先の学校関係者、多くの支援チームや支援団体が錯綜している状況の中で避難所内の支援者活動状況のマッピング等を通し整理すると共に、チーム内外の専門職それぞれの専門分野に合わせた多職種連携での支援体制構築を行うことが最も重要であることが明らかとなった。今後、大型の災害が起こることも想定される中で、災害派遣福祉チームの役割はより大きなものとなると考えられる。そのため、チーム員の養成はもちろんリーダーの養成も重要であり、リーダーの実践力を身につけるトレーニングが必要になると示唆される。また、リーダーが躓くことや課題にぶつかった際に助言できるようなコーディネーター役、リーダー経験者の指南等が重要になると考えられる。

以上のように、これまで検討されていなかった災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態やリーダー経験がもたらす役割意識・行動の変化について意義のある示唆が得られたといえる。しかし、本研究の限界として A 氏 1 名のみインタビュー調査であったことが挙げられる。この理由として、災害派遣福祉チームのリ

リーダーとして複数回活動を行った経験のある対象者自体が多くはないことが挙げられるが，一般化については課題が残る．しかし一方で，複数回リーダーとして活動している事例は希少であり，災害派遣福祉チームのリーダー活動の実態が明らかになったことには大変意義があったといえる．

付記

本研究は，令和 2 年度岩手県立大学卒業課題研究を一部改変，発展させ，その成果をまとめたものである．本研究に際し，開示すべき COI 関係にあたる企業等はない．

引用・参考文献

- 1) 吉田直美（2014）：災害時要援護者と福祉避難所の一考察，日本福祉大学経済論集（47・48），25-44.
- 2) 厚生労働省（2018）：災害時の福祉支援体制の整備について，厚生労働省社会・援護局長（社援発 0531 第 1 号）.
- 3) 厚生労働省（2021）：令和 2 年度 全国厚生労働関係部局長会議資料 社会・援護局（社会）.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/000722345.pdf>，閲覧日：2021 年 8 月 10 日）.
- 4) 岩手県災害福祉広域支援推進機構（2018）：岩手県災害派遣福祉チーム活動マニュアル【活動編】Ver.2（平成 30 年 3 月版）.
- 5) 小井土雄一・石井美恵子（2017）：多職種連携で支える災害医療一身につけるべき知識・スキル・対応力―，医学書院.