

平成 28(2016)年度 NGO 海外スタディ・プログラム最終報告書

提出日	2017年3月10日	
氏名	道山 恵美	団体印
所属団体（正式名称）	公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン	
受入機関名（所在国）	RedR UK （英国）	
研修期間	2017年2月21日～26日	
研修テーマ	職員個人の安全管理対策について、研修の受講を通じて学ぶ	

0. 表紙.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
1. 問題意識、所属団体が持つ課題.....	2
1-1 海外へスタッフを派遣する機会の増加.....	2
1-2 当団体を取り巻く環境の変化.....	2
1-3 上に上げた問題意識や課題解決に向けた研修受講の活用方法.....	2
2. 研修の詳細報告.....	3
2-1 研修概要とスケジュール.....	3
3. 考察・提言.....	3
3-1 結論.....	3
3-2 本研修成果の自団体の組織強化や活動の発展への活用方針・方法.....	4
3-3 テーマに関する日本の国際協力分野への提言.....	4
4. 団体としての今後の取り組み方針.....	5
5. その他.....	6
5-1 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等.....	6
5-2 写真類及び研修員が受入先機関に提出した報告書類等.....	6

1. 問題意識、所属団体が持つ課題

昨今、安全対策について注目が集まり、また安全管理への取り組みについても意見交換が活発化してきている。紛争地のような場所では、当団体は直接的な活動を控える方針とはいえ、テロ行為や発砲、強盗などの犯罪といった治安問題だけではなく、地震や土砂崩れなどの自然災害による被災、交通事故、日本では罹らない病気、医療アクセスが限定的な僻地での業務など、海外に派遣される職員は多少なりとも安全リスクにさらされる。当団体としても、安全面での対応や制度についてはさらに強化を図りたいと考える分野である。

1-1 海外へスタッフを派遣する機会の増加

当団体は 2000 年ごろより、現地のパートナー団体による事業実施を日本から資金的に支援するだけでなく、主体的に現地での事業実施に関わるようになり、途上国へ当団体職員を派遣する機会が明らかに増加した。特にこの数年は、開発事業だけではなく緊急人道支援でも主体的な事業運営を行うようになり、安全リスクが高い国への職員派遣が増えつつある。

現地での活動は、その国で既に活動しているパートナー団体と常に協働する体制をとってきている。セキュリティ情報やスタッフの安全管理についても、日本側で独自に対策をとるというよりは、現地パートナー団体から安全ブリーフィングなどを提供してもらい、また現地パートナー団体が制定したガイドラインに従って行動することが多い。これは、より詳細な現地情報を有している、かつ比較的大きくセキュリティ予算をとれるという団体のメリット、強みである一方で、当団体内に安全対策のノウハウが蓄積されにくいという側面があるせいか、日本を出発する前の安全ブリーフィングが標準化、パッケージ化されていない。現地パートナー団体による安全管理は充実しているかもしれないが、日本を出発し、海外の現地パートナーから最初の安全ブリーフィングを受けるまでの期間についてどう考えるべきか、現地空港等で迎えスタッフに落ち合えなかったらどうするべきかなど、派遣される個々人のセンスや一般常識に頼っている部分もあり、この点は早急に改善すべきと考えている。

1-2 当団体を取り巻く環境の変化

現地へ職員派遣するにあたり、現地パートナー団体からはセキュリティ研修を受講している人を派遣するよう求められることが多くなりつつある。また、各資金供与団体も、現地へ派遣するスタッフが適切なセキュリティ研修を受講済みであることを助成の条件に加える動きを取りつつある。しかしながら、当団体ではそのような研修を受けている人材が少ないがために、人繰りがつかず、現地に人員を派遣できず、結果として、日本の NGO として国際社会に貢献する機会を逸しているのではないかという懸念がある。言い換えると、安全対策が十分にとられない組織は、今後は淘汰されていく可能性が高いともいえる。

1-3 上に上げた問題意識や課題解決に向けた研修受講の活用方法

今回は、個人として、自分とチームを守るためにどうすべきかを学ぶことで、「組織に対してどのようなサポートをスタッフ個人は望んでいるのか」を考える形で、組織の安全対策について研究する形とする。

特に、海外へ派遣する NGO 職員に対してどのようなケアが必要か、どのような研修を受講させているのか、どのような派遣前ブリーフィングを派遣するスタッフに行うべきか、『スタッフの立場』から考える機会としたい。

2. 研修の詳細報告

2-1 研修概要とスケジュール

受講した研修コースは、難しい状況になった時に、自身の行動がどのように自分と同僚、そして組織に影響をもたらすものになるのかを知り、そして自身はその時に何が出来るのかを考える機会を与えてくれるものであった。また、最悪のケースを防ぐために有用とも思われる分析方法やツールについて簡単にではあるが学ぶ機会となり、そして万が一の際にもたらされ得る負の結果やインパクトをいかに低くできるのかを考えるためのヒント集であった。

研修概要とスケジュールは以下の通り。

2017年2月3日	オンライン学習サイトのオープン。参加者各自のペースに合わせて学習開始 <ul style="list-style-type: none"> ・ Gender and Security ・ Urban violence and crime ・ Assessing and Reducing Risk ・ Stress and security ・ Sexual Based Violence
2017年2月21日	参加者集合、研修会場にチェックイン
2017年2月22日 (集合研修1日目)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己紹介、講師紹介、全体の流れの確認 ・ 地雷、即席爆発装置 (IED) や手りゅう弾発見時の対応など ・ シミュレーションに向けた状況説明と以下の項目の実習 ・ PESTLE フォーマットを使った Context 分析および Actor mapping ・ Threat、Vulnerability、リスクアセスメント ・ SOP (標準手順書) の作成 ・ Security Management Framework
2017年2月23日 (集合研修2日目)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 無線機の使い方と車両チェック ・ シミュレーションとその振り返り (Debrief) ・ Preparing incidents report ・ Social event ・
2017年2月24日 (集合研修3日目)	<ul style="list-style-type: none"> ・ Kidnap and Abduction ・ Stress Management ・ Evacuation, Hibernation and Relocation ・ Interpersonal Communication ・
2017年3月10日前後	オンライン学習サイトのクローズ

参加者は18名で、参加者の国籍は11 (英国、ドイツ、スペイン、スウェーデン、レバノン、ヨルダン、モザンビーク、ナイジェリア、オーストラリア、インドネシア、日本)、それぞれの所属団体も比較的大規模なものから年間予算が1億円未満というところもあり、多様な背景を持ったメンバー構成であった。この多様性が、参加者間でのグループディスカッションや演習、シミュレーションとその振り返りをより示唆に富むものとしてくれたと思う。

3. 考察・提言

3-1 結論

安全管理を扱う研修には「組織としてどう対応するか」といった点に焦点を当てたものも当然あるが、個人の身の安全 (Personal Security) を扱う研修受講を通じ、組織の取り組みを見直すというやり方は「組織にはどのような体制をとってほしいと期待している (いた) のか」という点についても考えさせてもらう機会となり、本スタディ員の取り組みとしては、成果が出せるものになると感じている。例えば、自身の

安全を確保するには、Travel advisory といった情報を知っておくだけでなく、組織がどのような Security Strategy とっているのかを理解しておく必要があり、万が一の際に、自身の心理的被害をいち早く癒すためには、組織はスタッフや家族にどのようなサポートをしてくれるのかを知っているだけでストレスの削減にもなる。そのような情報が渡航前準備の一環として提供されていたかどうか、考えることができた。

研修自体は、私たちの今後の業務にも直接活かせるものだが、シミュレーションなど参加型の部分が多く、受講者が所属団体の他のスタッフへ直接伝えることができないものが多い。途上国などへの出張を繰り返している NGO スタッフにとって、知識的には新しい発見は少ないかもしれないが、「(途上国へ行き)慣れ」によって生まれる油断もやはりあるので、同じエッセンスの講習であっても、時々安全対策について改めて考える機会を持つことが肝要と感じた。積極的に他のスタッフへの受講も呼びかけたい。

3-2 本研修成果の自団体の組織強化や活動の発展への活用方針・方法

包括的に安全対策を強化していくことは、当然に今後も継続していくが、まずは早急に着手できることとして、これまで事業部門と総務部門とでバラバラに実施してきた派遣前ブリーフィングをパッケージ化する方向で具体的な作業を始める。2017 年内にパッケージを完成させ、施行することを目指している。

本報告書は一般にも公表されるため、具体的なパッケージ内容はここでは割愛するが、万が一の際に、組織としてどのような対応がなされるのかといった点をスタッフに公表していくことも派遣前ブリーフィングに含めていきたい。

3-3 テーマに関する日本の国際協力分野への提言

『安全管理』のコスト

近年、NGO が活動する場所の不安定化に伴って、安全管理にかかる費用が事業費に占める割合は高まりつつあるとも言われている。コスト負担が大きくなる中で、スタッフへ研修は費用対効果の高い取り組みだと、研修講師は話していた。なにより、今回の研修参加が身の安全を助けるのに効果があるのではないかと私を感じている。様々な助成団体は、派遣するスタッフのセキュリティ研修受講費用を、申請事業の安全対策費用として計上できるようにするといった配慮を行っていくべきではないか、というのが最初の提言である。

ジェンダーの視点

この研修を通じて感じたのは、「ジェンダーと安全管理 (Gender and Security)」についても力点が置かれていたことである。旧前の安全管理の研修モジュールでは触れられる機会が多くない分野であったが¹、性的暴力は、被害を受けたスタッフならびに組織へもたらすインパクトが誘拐などと同様に大きいものだと分かってきたことや、そのニーズが各種調査などでも明らかになってきたこともあり²、研修でもこの部分について丁寧に扱っているとのことであった。

安全管理は、ほぼ男性によって担われている職掌と言われる³。私の(とても短いものではあるが)業務経験では、これまで一緒に働いた経験のある安全管理担当者はすべて男性であった。研修講師は、ある安

¹ Persaud, C., Eds. European Interagency Security Forum (EISF) and InterAction (2014), NGO Safety and Security Training Project: How to Create Effective Security Training for NGOs

² 上掲,

³ Persaud, C., Eds. H. J. Zumkehr, Gender and Security (2012), Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management, Briefing Paper, European Interagency Security Forum, pp18

全管理者向けの会合に出席したらその参加者 80%が男性で女性は 2 割に満たないこともあったという。男性視点で安全に関するガイドラインが策定され、運用されがちではないかという反省点は NGO の間では認識されつつある。

これに対する提言として、安全管理に責任を持つ経営層および事務局責任者などのシニア管理職層の男女比を適正なものにしていくこと（極端な性別の偏りはないかなど）、また、女性の安全管理担当者を積極的に配置していくことが挙げられていた。このジェンダーの視点は、当団体だけではなく、日本の国際協力分野において積極的に共有していきたい点だ。

『安全管理』への考え方

研修講師からも何度も説明があったことであり、既に多くの人たちから同様の提言が何度もされている事柄かもしれないが、改めて私を感じたことがある。それは、安全管理対策とは、より安全に業務を遂行させるための考え方や取り組みであり、『何処どこは危ないから入域してはならない』といった行動を制限するものではないということである。

十分な情報収集と分析、そして適切で効果的な対策が取られないままに運営される組織や事業は非難されても仕方ない部分もあるかと思う。だが、日本人が海外でテロ等に巻き込まれる報道があると沸き立ってくる「どんな理由であれ危険な場所に入っていたこと」自体が非難される風潮の中で、評判（風評）リスクを恐れ、分析等もせず、安直に『危ないから立ち入るのをやめよう』と結論付けることだけが『安全対策』ではないということを改めて感じた。

研修講師は「経験上、『危ないからダメ』といった方策がとられることも多々ある（Quite practiced）」とも言っており、このジレンマは（程度の差はあれこそ）日本の組織だけが抱える問題ではないと思ったことは最後に一言書き添えたい。

4. 団体としての今後の取り組み方針

今回 NGO 海外スタディ・プログラムの支援をいただき、当団体プログラム部の職員に安全管理対策の研修に参加してもらうことができた。このタイミングで、このコースに参加させられたことは、資金面のサポートだけでなく、タイミング的にも非常にありがたいものであった。というのは、国内外の社会状況を踏まえて、組織として、今まさに団体の安全管理対策を強化しようとしていた矢先であったからだ。

彼女の指摘する

- 「組織に対してどのようなサポートをスタッフは望んでいるのか」を考える形で組織の安全対策を整備する、という「スタッフの立場」からの発想が重要であること
- 「安全管理対策とは、より安全に業務を遂行させるための考え方や取り組みであり…（中略）、行動を制限するものではないということ」という安全管理についての考え方、

は、今後安全管理対策を整備していくうえでの基本姿勢として考えていきたいと思っている。さらに言えば、このような姿勢で安全管理対策が策定されれば、海外出張者への出張前、出張中の安心とやる気を励ますものであると感じる。

以上は一例に過ぎないが、この報告書にある「この研修を通じた気づき、学び」は、今後、彼女も主要なメンバーの一人として参加してもらうが、当団体の安全管理対策をより機能的なものへアップデートしていく際に大いに活かされると考えている。

この場を借りて、このような学びの機会をいただくことができたことに改めて感謝の意を表します。
(プログラム部マネジャー 馬野裕明)

5. その他

5-1 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等

私にとっては、限られた業務時間の中で「論文形式で研修報告書を執筆する」というのは非常に時間がかかる作業であった。本スタディ・プログラムを利用し、期待していた成果は、団体としての派遣前ブリーフィングの作成や、安全対策ガイドラインの見直しなどの作業を進めることである。そのため、もっと簡易な報告書を認めていただくと、団体にとってより必要な作業を行うための時間が確保しやすくなったと感じている。また、その様なアプローチの方が、この海外スタディ・プログラムがより良い制度になるのではないかと感じた次第である。

5-2 写真類及び研修員が受入先機関に提出した報告書類等があれば、添付特になし。

以上