



## 救急救命士のキャリアと経験学習

—パイロット・インタビュー調査の質的分析—

谷 口 智 彦

**概要** 本研究の目的は、パイロット・インタビュー調査を通じて、救急救命士のキャリアと経験学習を考察することである。救急救命士を対象としたキャリア研究および経験学習研究は見当たらず、彼らのキャリアにどのような特徴があるのか明らかではない。そこで、研修所に教官として勤務する救急救命士に対してインタビュー調査を実施し、彼らのキャリアと経験から学んでいることを分析した。彼らの経験学習が、救急救命士になる以前のキャリアにも生じており、また彼らを取り巻く特有の文脈が関連していることを示す。

**Abstract** This article examines the careers and experiential learning of emergency medical technicians from results of a pilot study. Previous studies haven't demonstrated the issues of their careers and experiential learning because of no researches. We investigated the experienced emergency medical technicians as teachers who worked at the training institute for emergency medical technicians. The results suggest that they learned from experiences in their careers not only after they became emergency medical technicians but before. In addition, this article addresses the relevance of multiple contextual influences to their experiential learning.

**キーワード** 救急救命士, キャリア, 経験学習

**原稿受理日** 2016年1月15日

## 1. はじめに

救急救命士は、「厚生労働大臣の免許を受けて、医師の指示の下に、救急救命処置を行うことを業とする者」(救急救命士法、第2条)<sup>(1)</sup>と定められ、その職務として、救急現場と搬送途中において重度傷病者の症状の著しい悪化を防止し、生命の危機回避をしながら適正医療機関へ搬送することが求められている(石原・益子, 2009, 3頁)。

2015年(平成27年)4月1日現在、救急隊員総数は6万1,010人(うち女性は1,127人)である。そのうち救急救命士の資格を有する消防職員数は3万2,813人、救急隊員数は2万6,015人(うち女性は811人)であり、実際に運用している救急救命士は2万4,223人である。また、2014年中の救急自動車による救急出動件数は598万4,921件(対前年比6万9,238件増, 1.2%増)、搬送人員は540万5,917人(対前年比5万9,830件増, 1.1%増)と年々増加傾向の中、過去最多となっており、救急自動車は約5.3秒に1回の割合で出動していると試算されている(総務省(2015),「平成27年版救急・救助の現況」)。このような近年の救急出動回数の増加に伴い、救急救命士の量的確保と質の高い教育による早期の育成が急務となっている。

本研究の目的は、ベテランの救急救命士に対するインタビュー調査を通じて、救急救命士のキャリアと経験学習について考察することである。具体的には、消防吏員<sup>(2)</sup>として入職後、どのような経験を重要と認識し、救急救命士(救急隊員)として活動に取り組んできたのか、そのキャリアにはどのようなテーマが含まれるのかについて検討する。

## 2. 関連する先行研究のレビュー

これまでの学生・生徒以外の社会で働く、いわゆる社会人を対象とした日本のキャリアに関する研究は、専門職を対象とした場合、例えば企業組織などの広報専門職(伊吹, 2012)、企業法務職(原口, 2003)、科学技術系専門職(藤本, 2013)などのビジネスの領域、また政府や行政の官僚組織については警察官僚(一瀬, 2013)を対象としたものなどがある。その他の領域では、医療関係機関の専門職のキャリア研究が盛んであり、看護職(林・米山, 2008)や助産師(青柳ほか, 2007)、保健師(石田, 2009)など幅広くキャリ

(1) 1991年(平成3年)に制定され制度化された。

(2) 一般に、消防職員の中で階級があり、制服を着用して、消防活動に従事する者を消防吏員と呼んでおり、消火、予防、救急、救助などの任務についている。

ア研究が見られる。

この傾向は、経験学習における研究でも同様である。ビジネスの領域では、管理者やリーダーを扱った研究（McCall et al., 1988, 金井, 2002, 松尾, 2013など）、また営業部門や製造部門（谷口, 2006）、研究開発部門（谷口, 2013）、人事部門（谷口, 2015a）、財務経理部門（谷口, 2015b）といった一企業内の各職能部門を対象としたもの、専門職としてはIT技術者（松尾, 2005）、技術者（三輪, 2013）などがあり、また行政組織では公務員（松尾, 2011）を対象とした研究がある。これら以外にキャリア研究と同じく、医療関係機関の専門職についても複数の研究がみられ、例えば看護師（松尾ほか, 2008, 中村, 2010, 尾形, 2011）、保健師（松尾, 2010a, 松下ほか, 2012）、助産師（正岡・丸山, 2009）、救急医（松尾, 2010b）で研究が蓄積されつつある。

一方で、救急救命士を直接対象にしたキャリア研究や経験学習研究は見当たらない。救急救命士は、消防組織という独自の組織環境に身を置いており、消防士から救命士資格を得て救急救命士になる者も多く、職業にまつわる経験や学習も独特であると思われる。ここでは、救急救命の領域を念頭に、特に医療関係機関の専門職を対象とした先行研究から、経験学習における包括的な特徴を指摘しておきたい。

図表1は医療関係機関の専門職に関する経験学習研究を独自に整理したものである。いずれも研究数が少ないため一般化ができるわけではないが、いくつか特徴を確認しておく。第一に、それぞれの専門職には特有の経験文脈があり、それに即した学習がみられることである。例えば、看護師の場合、松尾ほか（2008）によれば、キャリア中期（6～10年目）には患者との関わり合いによる学習が活性化するなど、患者との関係の中で学ぶといった特徴が見てとれる。保健師の場合は、家族の問題に対処する「困難な事例の対応」や地域との関わりといった「地域支援」の経験が多くみられる（松尾, 2010a）。このことから、各専門職が辿る経験には独自の文脈（コンテキスト）があり、その特徴を明らかにすることが求められる。第二に、多くの場合、経験年数にかかわらず継続的な学習がみられることである。松下ほか（2012）によれば、保健師の経験の開始時期は1年目から25年目まで幅広くみられ、継続的に学んでいることが示されている。これは看護師の場合も同じである（松尾ほか, 2008）。したがって、継続的な学習がどのような段階に分かれるのか、あるいは時期によりどのような傾向があるのか、時間（キャリア）と学習の関係にも焦点を当てる必要がある。第三に、定量的研究（量的）よりも定性的研究（質的）の方が好まれる傾向がある（数も多い）。確かに定量的調査もないわけではない（尾形, 2011, 正岡・丸山, 2009）。しかし、各専門職ならではの経験学習の特徴を明らかにしていく場合は、あ

図表1 医療関係機関の専門職の経験学習研究

カテゴリー	論文著者	概要(目的)	調査対象者	調査方法	結論
看護師	松尾ほか(2008)	10年以上の経験を持つ看護師がどのような経験を通して看護の知識やスキルを獲得しているかを明らかにすること	札幌市内の3病院に勤務する10年以上の経験を有する看護師117名。平均勤務年数は、17.7年。	定性的調査 自由記述式質問紙調査	キャリア初期(1~5年目)の段階では、技術的側面に焦点が当てられている。キャリア中期(6~10年目)の段階では、患者との関わり合いによる学習が活性化し、対人能力を身につける、また死生観の変化といった概念的学習も行われる。キャリア後期(11年目以降)の段階では、中期に引き続き対人能力を学んでいたが特に患者とのネガティブな関係を通じた習得があった。また職場での指導的な役割から自己管理を学んでいた。 10年を超えてもまだなお経験学習は継続すること、中期以降に患者・家族との関わりからの学びが活性化していたこと、特に中期はポジティブな関わり、後期はネガティブな関わりから学んでいた。11年目以降では患者の急変・死亡を通して看護観を、職場での指導的役割を通じて自己管理能力を学んでいた。
	中村(2010)	配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」に至るプロセスを明らかにし、配置転換を節目としたキャリア発達支援方法への示唆を得ること	総合病院に勤務している配置転換後の1年以上3年未満の中堅看護師5名27歳から38歳までの女性4名と男性1名。	定性的調査 半構成的面接法 KJ法	配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験(配置転換という経験に対する心理的対処)」は、「再出発に向けての気持ちの整理」、「配置転換から生じたネガティブな思いを乗り越えようとする姿勢」、「役割認識」、「成長の実感」、「自分らしいキャリア発達の座標軸の発見」、「看護職継続の意思」の6つとそれらを支える「モチベーションの向上に必要な心の拠り所」から成り立っていた。
	尾形(2011)	Flanagan(1954)の臨界事象法を用い、新人の思考や行動に影響を与えた印象的な出来事や出来事の種類が組織適応にどのような相違をもたらすのかについての研究	奈良県にある総合病院の入職1年目から3年目までの看護師。男性22名、女性204名の計227名。分析対象はそのうちの117名。	定量的調査	看護師のキャリア初期における経験には仕事関連、患者関連、承認/感謝関連、対人関連、指導関連の5つの経験カテゴリーが抽出された。 各経験の有無による違いは以下の通り。患者関連は、役割的社会的化、キャリア展望、職務満足に経験者に有意な差。仕事関連は、技能的社会的化、職務満足が未経験者の方が高い。対人関連は、情緒的コミットメントに経験者に有意な差。感謝/承認関連および指導関連は、有意な差はなし。
保健師	松尾(2010)	保健師に必要な能力がどのような経験を通して獲得されているかを明らかにすること	全国自治体の保健師に対して「地域保健医療福祉活動研究会」の案内状とともに質問紙を送付、研究会参加を表明した22名から回収。 岡山県の行政機関で働く保健師5名に対してインタビュー調査を実施。	定性的調査 自由記述式質問紙調査 インタビュー調査	保健師が挙げた経験は4つに類型できた。最も多かった経験は、発達遅延や高齢者虐待等の問題を抱えた家族に対処する「困難な事例の対応」(44.4%)、次に地域の健康促進のためにボランティアグループを立ち上げるなどの「地域支援」(33.3%)、以下、「研究会への参加」(18.5%)、「管理職の経験」(11.1%)であった。 経験からの学びで最も多かったのは、地域の健康課題を解決するために地域の住民や他職種と連携するといった「地域・他者との連携」(55.5%)で、次に対象者の話を聞き、思いに寄り添うことで関係や信頼を構築する「寄り添いと関係構築」(40.7%)、以下、「保健師としての専門性」(18.5%)、「マネジメント力」(11.1%)、「保健師の役割」(11.1%)であった。 保健師は主に、「困難事例の対応」「地域支援」といった経験から、「地域・他者との連携」や「寄り添いと関係構築」を学ぶ傾向にあることが明らかになった。
	松山下(2012)	保健師が実践経験から得ている保健師活動についての学びを明らかにし、保健師の成長と現任教育への示唆をえること	A県内の勤務経験年数は29~37年目、課長補佐以上となる保健師5名と市町村保健師4名の合計9名。	定性的調査 面接聞き取り調査	語られた経験数は28件、抽出された学びは97件であった。経験の種類は11種類あり、保健活動の基本である「家庭訪問・個別援助」のほかに「全数訪問・訪問支援の研究的まとめ」、「個別援助からケースをとらえ事業の立ち上げ」などがあげられた。学びの種類は大きく8項目、細目で25項目抽出され、「個人・家族への援助に関する学び」や「地域全体を対象とした活動方法に関する学び」、「人材育成・能力向上に関する学び」が多かった。 経験の開始時期は1年目から25年目まで幅広く、保健師は実戦経験から継続的に学んでいる。またどの時期にも多様な学びがある。新任期である1~3年目の経験数が6件と最も多く学びの項目も多様であった。個別援助と地域全体に関わる活動がつながる経験を経て、保健師の能力向上につながっていると考えられる。
	正岡・丸山(2009)	産婦ケアにおいて助産師が着目している情報と助産師の経験年数および分娩助産件数との関連性についての分析	北海道内で産科診療を行う78ヶ所の病院・診療所と全国338ヶ所の助産院から協力が得られた助産師433名(有効回答数)。	定量的調査 因子分析	着目情報177項目から17因子82項目を抽出。経験年数(10年未満と10年以上)と分娩件数(300件未満と300件以上)と因子との関係は、経験年数の主効果は9因子に認められ、分娩件数の有意差はなかった。 経験年数で差があった9因子は、産婦や家族の心理面を顧る洞察力やコミュニケーション能力、産婦と家族の多様なニーズへの対応能力で、豊富な経験によって培われていると推察される。反対に、経験年数で差がなかった8因子は、分娩進行に伴う産婦の表情や呼吸、発汗などの変化をキャッチし、医療機器のデータと合わせて分娩進行を判断していく能力、出産場所の快適な環境を整備する能力であり、これは10年未満の経験の中で獲得していると考えられる。
救急医	松尾(2010)	救急医に対するインタビュー調査をもとに、その求められる能力、信念、経験と学習についての仮説発見型の研究	岐阜大学大学院医学系研究科救急・災害医学分野に所属する救急医7名(医師になって10年以上)を対象に、自由記述調査およびそれに基づくインタビュー調査。	定性的調査 自由記述式の質問紙調査 インタビュー調査	救急医に求められる能力は3つあり、「診療技術(素早い判断力、基本的蘇生技術、仮説構築力)」、「患者・家族とのコミュニケーション力」、「他医師・コメディカルとの協働能力」である。 また救急医が持つ信念には、「自己関連の信念(ワークライフバランス、挑戦・成長)」と「患者関連の信念(患者中心、意義ある死)」がある。 さらに、印象的な経験からの学習として、経験内容では、「研修」、「重症患者の担当・患者の死」、「異動」、「管理的・指導的な業務」、「他者(指導医・上司・先輩)の影響」、「事業の立ち上げ」、「留学・資格・学位」の7つのカテゴリーに分類され、学習内容としては、「基本的技術」、「専門的技術」、「他者との関係管理」、「システマチック視点」、「社会との関わり」、「医療への姿勢」、「患者との関係管理」の7つのカテゴリーに分類された。

らかじめ質問項目などが定められている統計的な調査の前に、共通する文脈、経験の意味を理解しておく必要も出てくるだろう。Creswell & Plano Clark (2007) にも示されているとおり、定性的（質的）研究では「個人が現象に与える意味を機能的に理解する」という趣旨に対し、定量的（量的）研究では「理論を演繹的に検証し、支持するかあるいは論駁する」趣旨があり、これらは明確には分類されるわけではないが、それぞれの利点があるといえる（邦訳、32頁）。未発展の研究領域においては、意味の理解を中心とした定性的研究が好まれやすい。

以上のように、キャリア研究や経験学習研究において、専門職を対象とした研究は少しずつ蓄積されつつあるが、まだその調査対象は限定されている。したがって、これまで取り上げられたことがない救急救命士を対象に調査分析することは意味があるといえる。

### 3. 調査の概要

本調査は、2015年3月に、救急救命九州研修所<sup>③</sup>に勤務する者（全員男性）7名<sup>④</sup>を対象に実施された。平均年齢は43.4歳、平均勤続年数は23.4年であった<sup>⑤</sup>。各対象者の属性は図表2の通りである。

インタビュー調査は1時間から2時間程度で個別に実施し、①全般的な消防吏員（特に救急救命士）の仕事や経験、②重要であった救命士等の仕事経験とそこから学んだこと、身につけたこと（いわゆる一皮むけた経験）、③特に、後輩の指導や育成の経験やそこで感じたことなどを中心に半構造化インタビューの形式で行った。また、事前に各対象者の経歴を記入してもらい、時系列でのキャリアに沿った経験と学習を把握することにした。

図表2 調査対象者の属性

	A	B	C	D	E	F	G
年齢	38	44	41	49	44	47	41
勤続年数	15	26	23	30	19	29	22
初期配属の地域	広島	熊本	福岡	福岡	大阪	福岡	福岡

注：アルファベットの記号は各対象者の仮称である。

(3) 一般財団法人救急復興財団が、救急救命士を養成するため、東京と九州に開設した研修所の1つである。

(4) 全員調査当時の現職は、研修所の教官であった。なお、教官の職務は任期が2年間である。

(5) 学歴は高専卒と大卒が各1名、残りは高卒である。

## 4. 分析結果

### 4.1 調査対象者のキャリアの特徴

消防士のタテのキャリアは、階級<sup>⑥</sup>と職務名および分掌によって分かれている(図表3)。ここでは詳述しないが、企業でいえば階級は職能資格(資格等級など)、職務名は職位(部長や課長など)、分掌は部隊編成上の役割(これは、企業のプロジェクトリーダーのような実働上の役割)とみなすことができる。調査対象者のインタビューによると、彼らは部隊での現場業務や訓練といった経験から多くを学んでおり、分掌による役割に基づいた仕事領域での把握が重要であると考えられる。当然ながら、個人によってその移動範囲は区々であるが、移動する領域には共通点が見られた。

図表3 消防吏員の階級と職務名・分掌の例

階級	人口30万人規模の消防本部		人口10万人未満の消防本部	
	職務名	分掌	職務名	分掌
消防正監	消防長			
消防監	部長・署長			
消防司令長	副署長・課長	指揮隊長	消防長	
消防司令	課長補佐・係長	指揮隊長	署長・課長	指揮隊長
消防司令補	主任	隊長	課長補佐・係長	隊長
消防士長	副主任	隊長・機関員・隊員	主任	隊長・機関員・隊員
消防副士長	係員	機関員・隊員	係員	機関員・隊員
消防士	係員	機関員・隊員	係員	機関員・隊員

総務省「消防職員の部隊編成と階級について(資料5)」に基づいて作成。

注1：消防正監より上の階級は省いた。

注2：普段は例えば警防課警防係の係員といった職務名で、一方で災害や訓練時等は分掌に基づく部隊で隊員として仕事を行っている。

図表4は、そうした仕事領域の移動範囲を図式化したものである。調査対象者7名のキャリアにおける大きな共通点は次の3点である。

第一に、全員が初期配属として、警防業務を経験している。警防業務とは、一般にいう消防隊の仕事のことである。ただし、その経験年数は1年から16年まで非常に幅広い。

⑥ 消防庁告示第6号の第一条  
(<http://www.fdma.go.jp/concern/law/kokuji/hen51/51020002010.htm>)

図表 4 調査対象者の配属とキャリア

対象者	A	B	C	D	E	F	G
消防前 キャリア	前職:1						
初期配属	警防 :2	警防 :4	警防 :5	警防 :16	警防 :4	警防 :1	警防 :2.5
救急前 キャリア	救助:8	特別救助 :13	水難救助 :5 救助 :6			救助 :4 警防 :3	特別救助 :7
救急 キャリア	救急:4	救急:6	救急 :6	救急 :13	救急 :11	救急 :16	救急 :11
現在	研修所:1	研修所:2	研修所:2	研修所:2	研修所:2	研修所:2	研修所:2

注：各所属に付されている数字はその配属先での経験年数を表している。

第二に、5名は救助に関する業務を経験している。消防には、救助（レスキュー）にあこがれて入ってくる者も多く、その多くは希望して異動している。ただし、体力的な負担も大きいと、年齢とともにその後のキャリアの変更を考える場合もあるようである。

第三に、救急業務の経験は、4年から16年まで中長期的に経験しているという点である。これは本調査がベテランの救急隊員を調査対象としたためである。最終的には、こうした経験を活かして、救急救命研修所で指導する教官（調査時）となっている点が共通している。

このように救急救命士のキャリアは、救急業務だけにとどまらず、警防や救助での業務といった経験も土台になっており、それらも含めて分析する必要がある。では、彼らがキャリアを歩む中で、どのような経験と学習が見られるか、次に示していきたい。

#### 4.2 調査対象者の重要な経験

今回調査した対象者のキャリア上での経験内容は、大きく5つのカテゴリーに分類できた。それらは、「視野の変化」、「現場対応」、「訓練・研修」、「他者との関係」、「その他」である。以下では、これらのカテゴリーごとにその内容を示していく<sup>(7)</sup>。

##### 〈視野の変化：組織内異動〉

視野の変化とは、「管理する人数、予算、職域数の増加」など、それまで課されていた仕事や責任が変わることである（McCall, 1988）。日本ではこうした視野の変化の多くは人事異動で生じることが確認されており（谷口, 2006）、本論文でも人事異動や昇進などが

(7) なお、先に述べた通り、その多くは主として救急隊員の経験であるが、それ以前の消防隊員や救助隊員としての経験も含めて取り上げていく。

関係する経験として取り扱う。

① 人事異動

消防吏員の一般的な人事異動とは、採用された管轄区域内での地域間の異動であるが、それとは異なる仕事の内容面の変化から視野の変化がもたらされた異動が複数確認できた。

第一は、日勤業務への異動である。この業務を経験したのはC氏1名のみで、具体的な業務は、救急車や資材・機材の購買、予算管理といった内容である。「消防局には担当は一人で、区役所みたいなイメージ（C氏）」という。ここでは、現場では直接わからなかった間接業務の苦労を知り、他者への伝え方が大事だったということを学んでいる。

（日勤の）業務というのはかなり（自分への影響が）大きくてですね。今まで、現場しか知らなかったんで、現場目線でいつも動いてたんですけど、初めてこの裏と僕はいつも言うんですけど、裏の仕事をすることによって、こういうことがあるから現場が動いてるんだなっていう直接思ってますね、ただそれが現場にいるとわからなくてですね、当たり前だと思っているのと、どうしても「勝手なことばかりして」とか、文句ばかり言ってたんですけど。実際はそうではなくて、かなり苦労されてそういう動きをしているというのが知る部分が多々ありまして。それから、一番思ったのは、伝わってないんだなというのが、ここの大元の人が僕たちに（仕事を）振るときにこう伝えるように出してくれれば、なるほどなって思うんだろうなと初めて思い知らされたというのがありました。

（質問者：具体的なことでいうと、どういったものが伝わってなかったんですか？）

まあ、例えば道具一つでもですね、道具を配ったりするんですけども、救急隊の道具を買って出していくんですけど、どこ隊は何個ですよという形で、今予算が厳しかったりするので、予算が少ないから道具は大事に使ってねというんですけども、現場はそれがわからないんですよ。もちろんお金を触ってないからわからないんで、ただどうやったら本当にお金がないから「申し訳ないけども大事に使ってね」と示してやればもっと分かるんじゃないかなとかですね。お金がないお金がないというけど、本当にお金がないかわからない。で、そういうときに、実際にうちの予算を全救急隊に見せてですね、今買ってる手袋とかは、こういうふうに買って、みんなにこれくらい配って、こういうふうにお金が減って行って、もう12月ぐらいにはお金がなくなっちゃうから、こういうものはいいけど、いらぬものを簡単にポンポン雑に扱ったりするのを我慢してもらえれば予算は余るといったような、伝え方を色々試行錯誤しながらやるのが色々あったんですね。（C氏）



第二は、救急ワークステーション<sup>⑧</sup>への異動である。この業務も該当したのはF氏1名だけであった。ここは、「病院の救命センターに併設しており、救急隊を運用しながら消防局、救急隊全体の動きを網羅するところで、普通に救急業務をしながら、他の隊への指導業務とか、年に3回ぐらい集合訓練するが、その計画を立てて実施したりとか。他にも事後検証委員会の地域の主担当として、病院の先生たちとカリキュラムを組んで開催したり、普通の救急隊と比べると業務は数倍ある（F氏）」という非常に多忙な職場である。この業務は、業務量が多いため、任務分担を上手にこなす必要があり、事務の簡素化とか分配という点、また病院のドクターとの接点も多く、新鮮な情報として話を聞けるという点に学びがあったとしている。

（この業務では）ちゃんと任務分担をやって回さないと回らないというのがあって。かぶる仕事があるともったいないので、やっぱり事務の簡素化とか分配とかそういうことはここで学んだ。……

（質問者：ほかの仕事をすることで救命士の活動にプラスになることはありそうですか？）

ここは事後検証、救命センターのすぐヨコに併設されているので、先生、ドクターとの絡みは多くなってきたので、ここはこういう活動しないといけないよねというのが直接話を聞ける。救急隊も救命センターなので、よく（患者を）運んできます。そのときに自分たちが出動しなければ様子を見に行ったりもできるんですよ。そのときにメディカルコントロールセンターの先生のところにいったら今の患者、こうこうこうだったんだけど、こういう活動してきたんだ、どうそれはと話し合いになって、じゃ次はそこを事後検証会にあげようかとかになって、身近な話にもつながってくるんですね。

（質問者：直接、ドクターの先生と話ができてやっぱり役に立つ？）

役に立ちますね。事後検証会に出るとなるとちょっと期間があいて出るので、記憶が少しずつ薄くなったり、そのときは強く言わないといけないこともやんわりになったり、そういうことがなく、僕たちに教えてもらえるんで。そういう面では（ワークステーションに）行ってよかったなと。（F氏）

第三は、教育業務（研修所）への異動である。この研修所への（救急救命士の）教官としての異動は本調査の対象者全員が経験しているが、特に印象深く語ったのは3名であっ

---

⑧ 域内の救命救急センター設置医療機関（病院）に消防局の救急隊員が派遣・運用されているもの。

た（E・F・G氏）。

例えば、F氏は、教官という人に教える仕事をしたことにより、周囲からトゲがなくなり、これまでと違った自分の指導スタイルを感じたという。

基本的に、みんなから言われるのは、トゲがなくなったと。去年、1年目終わったときに出ていかれた地元の先輩から言われた言葉で、教官が一番変わったと思うと、人の話をよく聞いて飲み込んでから、発言するようになりましたよねと。自分ではそんなあまりなかったんですけど。来たときは右なら右、左なら左でしょうがとって結構食いついていたりしてた、2年目の教官の方に。そんな中途半端な仕方ではできませんよってな感じだったのが、とりあえず一回は飲み込んで実際はどうか自分で検証したあとに言うようになってきましたよね。（F氏）

また、E氏は、年上の救命士に対する講義で受講者から「偉そうだ」と言われ、ぶつかった出来事の中で、改善を施し、新たに勉強会などを立ち上げることで乗り切った経験を述べている。

まだ言い合いだったら男同士なのでディスカッションになるんですけど、陰で言われたりすると、アンケートとって誰かが言ってるかもしれないんですけど、結構ぼろくそ言われまして。内容について言われるのはいいけど、何か違う意味で言われてて、態度がとか言い方とか、えっ、そういうところなのと。そういう意味でショックでした。……（そうした中、改善策を考え、）じゃ変えてみよう。実際指導の仕方を変えて、5時以降に勉強会というのを立ち上げた。結構集まってくれて、そこで難しい話だけじゃなくて、お互いの地域の問題とか、どうやったら解決できるかとか、情報の共有とかいうことをやっていると、いろんなことをしゃべってくれたりしました。やっぱりこういう話し合いは大事なんだと。決められた時間でやる業務と別の時間を持ってくださいよと。こうしたやり方は他の先生方から教わって。自分の仕事はたまっていくんですけどね。でも今思えば宝になったなと。（E氏）

いずれも教える立場という慣れない役割の中で、どう相手に伝えていくか、「悪戦苦闘（G氏）」した経験となり、自分なりのスタイルを構築していくことにつながっている。

## ② 管理責任の拡大

消防吏員として経験を積むと、いずれ隊長や副隊長といった管理運営する立場に就くこ

とになる。「隊長は、現場だけでなく、すべての隊員の体の調子、家庭の調子だったりとか、仕事もすべて考えたうえで訓練計画を立てたり（B氏）」、これまでの隊員としての業務とは異なる。この経験は2名（B・D氏）が該当したが、単に隊長になったという単一の出来事だけで語られたわけではなく、後述するように、そうした立場の中での特殊・例外対応や隊員との関係と関連したものであった。例えばD氏は、現場や訓練の中でも白黒がはっきりしない判断が多いため、隊員との意見交換を通じて、いろいろな考え方を身につける機会としていた。

自分が隊長になったときは、自分しか救命士がいなかったので、その中でその人の処置とか、隊の技量、これぐらいならできるかなと考えながら。搬送に移ろうとか、ここで処置しようとか、動かして処置しようとか。隊の運営、管理の最終的な決定は隊長。傷病者の特定行為の判断は救命士が行って、隊長に報告で実施する。……出動がないときは、技術力アップとか、知識だったりとか、訓練になる。どっちかという実践的な部分が多い、例えば人工呼吸だったり、救命処置をやるときに補助的に動いてもらうときの時間短縮だったりとか。……（このような現場や訓練でのやりとりを通じて）意見を交換し合って、レパトリーに入れていくという感じになる。逆に、そういう考え方があるんだと（自分自身の）勉強になる。（D氏）

#### 〈現場対応〉

現場対応とは、消防吏員としての現場での業務対応そのものから学んだ経験であるが、調査対象者たちが印象深く語った内容は、大きく2つに分類できた。第一は、特殊・例外対応である。これは、普段通りではない、いわゆるイレギュラーな出来事と関連したケースである。第二に、個別患者対応である。これはある個別の患者に対する自分の対応がどうだったのかという自省と関連したケースとなっている。それぞれのケースについて示していく。

##### ① 特殊・例外対応

特殊・例外対応とは、通常の現場対応と異なった特殊な状況や例外的な対応をしたケースであり、それに伴って新たな対応方法を学ぶ機会となっていた。このケースにはいくつかの事例が見られた。第一に、非常に長時間にわたる救急搬送である。この経験からは、自分たちで負担を抱え込まず、周囲を早めに巻き込むことを学んだとしている。

一番の印象は、8時間かかった救急があった。夕方5時ぐらい、宅配の弁当屋から連絡があった。一人暮らしの高齢の女性の家にいったら、前日の弁当が取り入れられてなくて、救急要請があった。玄関で倒れて動けなくなって、頭に擦り傷とたんこぶがあったが、(その人は)大声で帰れと叫んでいた。……(少し精神的にも問題があり)どこかに搬送しないと終わらないなど。現場の指揮者の応援要請を頼んで、長時間になりそうだと連絡を入れた。結局、8時間かかった。なかなか受け入れ先が見つからない。……(最終的に)精神科にまた連絡したらわかりましたとなった。時計を見たらもう夜中だった。でも、早めに早めに周りを巻き込んでいたので、いろいろな手段を(周りが)考えてくれたので、現場で学んだのは早めに周りを巻き込んで、救急隊だけで負担を抱え込まないこと。後輩にもすぐ相談しろと前もって伝えるということを伝えた。(A氏)

第二に、犯罪関係(特殊環境)による救急搬送である。ここでは内容を詳述しないが、単にそうした犯罪に関係した患者を救急で病院に搬送するだけではなく、警察などにも通報したり、地域住民の苦情に対応したり、「救急隊長というのは命を救うほかにも、気を配らないといけない大変な仕事だと思った。難しいと思った。(A氏)」という事案である。

第三に、救急救命に伴う様々なトラブルへの対応がある。これの例としては、救急車の事故や現場先で暴力を振るわれ、最終的に裁判にまでなったケース(B氏)などで、通常の訓練では想定していないものである。特に、隊長という立場では、こうしたトラブルやイレギュラーな対応の場合にチームをまとめていく必要が出てくる。

第四に、小さな子どもが関係した事案への対応がある。これは、一般に高齢者などが多い救命事案だが、交通事故などでは小さな子どもが対象となる時があり、特にそれが助からない場合などは通常とは異なる対応が必要になるというものである。例えば、F氏は次のような事例を取り上げ、業務を超えた人を扱う職業としての倫理意識を持っていたことを述べている。(ただし、この事案は、次に述べる精神的・内面的な自己内省とはっきりと分断できるわけではない。)

小学生が助からなかった事例があった。大型トレーラーに、後輪にひかれて、頭蓋骨から全部出たてしまって運べない状態だった。で、上司は助からないから運ぶなといわれたんですけど、その状態では(その子の)家族に見せることができない。なので、上司に進言して、全部拾って、何とか病院あたって、家族がちゃんとお別れできるような状態にしてあげたいって病院探しているんですけど。直属の上司にそれを言ったらそこはダメだよと。業務じゃないよねといわれて。その

上司を飛ばして、所属長の方にこうこうで「自分だったら耐えられない。自分の子どもだったときにそうだったら耐えられない、だからやらせてください」といったら、所属長の方から直属の上司にはそうやって運ぶように言おうとなって。（F氏）

このように特殊・例外対応では、通常の訓練などでは想定していない特殊な状況や環境、場面での臨時的な対応に焦点があり、その中で消防吏員・救命士としてのあり方や配慮の幅を身につける機会や、隊長としてチームをまとめる機会が提供されている。つまり、主に隊長としてチームのあり方にどう対応すべきか、また救命士としての職業のあり方など外面的な役割としてどうあるべきかといった面に内省が生じている経験といえるだろう。

## ② 個別患者対応

前述の特殊・例外対応とは異なり、同じ現場での対応でも個別事案の振り返りから経験が語られるケースがあった。詳しく話を聞いてみると、外面的な役割への内省というよりも、自分自身の精神的・内面的なあり方に内省に焦点があり、その性質は異なっている。

第一に、軽症患者への対応のあり方に焦点を当てた内省である。実際の救急の出勤は、重症患者よりも軽症患者の方が多いため、慣れにより軽視してしまう傾向がある。個々の事案を反省することでこうした自分の考え方を戒める必要性が出てくると述べている。

1件1件出勤するたびに、私は振り返るようにしていて、それは何が問題だったかと考えて、その問題をどうしたらいい方向に変えられるか、また訓練に戻って、そこから訓練を現場に出していく、じゃ成功したかどうかとみんなで考えながら、繰り返してやっていると、同じことでも2通りのやり方が出てくる。問題は活動の考え方、例えば、その場で現場を離れてよかったのか、この運び方でよかったのか、細かい一つ一つの手順。結果を踏まえての反省と、結果はわからずとも今日のやり方で（よかったのか）という両方の反省がある。重症患者を運ぶことは少ないので、軽症の方が多いので、動きが単発で、慣れてしまって、軽くみってしまう。こちらの土俵ではなく、向こうは初めて救急車呼んだ方だったり、それでいいのかという話を、（相手に対して）そういう話し方、聞き方でよかったのか、一言の言葉ももっと優しく聞いてあげればよかったとか、感じる。軽症のほうが頻度が多い。緊張感も重症や軽症で変わってくるが、緊張も患者に伝わるのでゆっくりと接する（必要がある）。（C氏）

このように軽症患者への対応に伴う内省では、救急救命士としての職業や技術のあり方

というよりは、患者を軽んじていないかという意識の持ち方や自戒が含まれているといえるだろう。

第二に、救命できなかった事案である。救急活動ではどうしても助からない事案が出てくる。そうした事案に対してどのように自分自身が向き合うかは、重要な内省をもたらす。

(働き盛りの方が事務室で)若い人が倒れて、亡くなってしまったという事案だった。自分たちはその中で最善のことができたのかなと、目の前で今倒れたという方を救命できなかったという自分たちの非力さを感じた。時間的には通報から10分以内に着いたと思っているので、その間に救命処置ができていたかというのは思い出せないが、それでも救命できなかったというのは、元気な心臓なのに、今という状況で救命できなかったというのが。そのときの自分の判断がよかったのか、処置がそれでよかったのかと思ったり、現場でもう少しがんばって処置をしたほうがよかったのか、それとももっと早く運んでいたほうがよかったのか。多分、答えは見つからないと思う。(D氏)

亡くなった人に対して本当はどう対処すべきだったか、最善の方法があったのではないかということが心に刻まれる。このような内省は、心理的に負の影響を与えることも考えられるが、反対にそれを引きずることこそが次の事案への対応につながるとF氏は述べている。

(質問者：救命士の仕事への覚悟はどの辺から意識されたのですか?)

救急の現場で助からなかった事案を積み重ねていくほどって感じはありますね。僕はさっきいったように、助からなかった小さい子の事案とか忘れないんですけど、忘れないと次に進めないというわけではなくて、ずるずる引きずって削れて軽くなるまで引きずり続ければいいかなというのがあって。ずっと引きずっていくのが大事だと思う。助かった事案というのは何をやってもきっと助かったと思う。でも助からなかった事案を引きずってないと次に絶対助けたいと同じ事案にあったときに助けたいと思わないと、僕らの仕事は。まざまざとしたものもずっと残ってる。……失敗した、助からなかったという事例もいっぱいありますが、それを重く捉えても構わないけども、次に活かすということをやるのが僕たちの仕事で、そのためには引きずっていかない限りは多分助からないんですね。(F氏)

こうした経験は、人の命に関わる仕事をしている救急救命士の特徴を表している。現場

対応を繰り返す中で、軽症患者にどう対応していくか、また重症患者の中で救命できなかった事案とどう向き合い、克服していくかはキャリア上の職業的・内面的な成長に関係していると思われる。

#### 〈訓練・研修〉

火災の消防や救助、救急はいずれも命の危険を伴う仕事でもあり、日常の訓練や学校での訓練も重要な位置づけとなる。しかし、その訓練であっても実際の現場とは異なっていることを経験するのである。

（火災などは）同じ事案がないので火災自体は単発で終わるが、そこで学んだ、失敗したことは訓練に戻して、想定してこういうふうを考えようと次にいかすという、現場がそう多いわけではないので、想像して訓練して、現場にいった、これまでやってきたことの良かった点とか悪かった点などを見直す。一番怖いのは、訓練ではどうしても表現できない限界があるのが一番怖い。訓練でできないのは実際の火の圧とか、実際の煙の動きとか、現場にいかないと表現はできない。想定した施設はあるが、実際の現場では、びっくりするような熱さだったりする。熱さは怖かった。煙で全く前が見えないとか、音とか独特のものがある。（C氏）

また普段の訓練と比べて学校での訓練があるが、これらの違いは次の通りである。

（質問者：現場での隊長などからの訓練と、学校での訓練の違いは？）

大きく違うのは、（学校では）時間的制限がない、現場ではいつ出勤があるかというのがわからないので、というのがあるし、他の業務とかも関わってくるので、基本的に制限というのが一つ絡んでくる。二つ目が、（現場訓練では）それに対する十分な資機材がない。教育機関だと決まった時間なので、時間的制限が若干ゆるくなるのと、資機材もたくさんある。やりやすい環境にある。同じような研修生がいるのでみんなで話し合いながらああやったらいい、こうやったらいいなど議論できる。1対1ではないので、指導者が1名だったとしても、研修生はたくさんいるので、例えば指導者がいなくなったとしても、その中で話し合いながらできるというのがある。メリットはどちらも変わらない。1対1のマンツーマンでできるというメリットが現場はあるかなど。研修所は時間、資機材、ヨコのつながり、みんなで話し合いながらもしかしたら違うやり方でできたりとかいうようなことがある。比重は判断はできない。こういう教育訓練機関にいくとそれに専念できるというのが大きい。所属にいとそれに専念ができない、制限がついてくる。（D氏）

複数がこうした訓練の位置づけについて触れたが、訓練が直接的に重要な経験になっているというものではなかった。しかし、訓練と実際の現場の相互参照が、彼らの意識や技術の向上につながっていることは間違いないだろう。以下では、該当数は少なかったが、それ以外の訓練・研修について示しておく。

### ① 救助技術大会

調査対象者の中には救急救命士になる以前のキャリアに警防（消防）や救助を経験したケースが見られたが、この救助技術大会は救助隊員としての活動に含まれるものである。例えばF氏は、訓練を通じて人を動かすためには自分がやって示すこと、また粘り強さを学んでいる。

救助訓練をやっていたので、市の選考会でトップになれば、3チームしか出ないのでそこで一番になれば、県大会で何番になれば九州行って、全国行ってという訓練なので。実績を持ってないと人は動かないというのをここで知った。要は、速いだけではダメで、ミスをすれば減点される。減点されれば上の大会には進めないというルール。後輩とかに口先だけでやれよというだけではダメなので、やってみせて、こうだよと。なおかつそれが的確で速くないと意味が無いと。やって示さないと納得しない。……（訓練に自分が）出るようになった最初はへたくそで選手にもなれない、補欠にもなれないってところだったんですけど、2年目ぐらいから補欠になって、3年目からやっと選手で出れるという。結構下積みが長かった。でも自分では数を積んでやってきたんで。できない奴がいても、俺とは（ロープを）結んだ数が違うだろうと。それでできないなら1,000回やろう、1,000回でダメだったら1万回やろうという（今の教官としての）教え方につなげることができたのは、多分そういう下積みがあったから。（F氏）

### ② 海外での研修

海外の研修を経験したのは1名だけであったが、その経験は日本の消防力、救命士としての仕事のあり方の再発見につながったことが語られている。

アメリカでは、やっぱりこれが大事だと確かめられた。救急はいろいろ技術もあって、薬もいっぱい使えるけれども、それはみんなが知っていることで、（アメリカでの）若い消防士の、日本でいう救命士じゃない隊員の子が、しっかり傷病者のことを観察できたり、もしくはアメリカであっても地理をしっかり覚えて、すごく安全かつ迅速に現場に到着したりとか、消防力が強い。



## 救急救命士のキャリアと経験学習（谷口）

命のことにに関して、現場だけじゃなくて訓練も、すごく勉強して、訓練もするし、これはまだまだ学べるんじゃないかなと、まだまだ日本も（向上して）いけるんじゃないかなと。（こうしたアメリカでの経験を日本で話すと）クレームとか言われてないやろとか、生活保護でなんかとか、軽症やったら運ばないいでしょとか、いや軽症の方は民間の救急はそこから無線で呼ぶんですね、でも……クレームの人も来ました。日本の都市と何も変わらなかった。これでは（日本は）ダメだと。……ん？と思ったのは、かたや隣町に難民が何万人もいるような国が何を考えているかという、いろんな人種がいて、黒人だろうがアジア人であろうが、命はより大切、真剣、そこが僕らは何かぶれてきていないか。もちろん、重症の人も、心肺停止の人も件数でいっぱい運ぶんですけども、超高齢化社会というのもあって、何かぶれてきてないかなと思って。アメリカ人に負けたくない。命は変わらないだろうと。そういう意味で再発見というか、そうよねと、言葉は違っても心臓は変わらないし。（E氏）

### 〈他者との関係〉

他者との関係の中で経験することから学ぶことは多くある。ビジネス社会の企業でも、上司、同僚、部下といった組織内の人間関係や顧客との関係から学ぶ経験が多く取り上げられている（McCall et al., 1988, 谷口, 2006）。同様に、救急救命士にとっても隊長や隊員との関係の中で様々なことを学んでいることが確認できた。

#### ① 隊長・先輩の叱責や助言

消防吏員は消防隊や救助隊、救急隊などの隊に所属しており、その隊長や先輩からの指導や助言は彼らのキャリア上の学習につながっている。例えば、A氏は救助隊に所属していたときの次のような隊長の言葉を思い出すことを述べていた。

隊長などの言葉から思い出すこと。1対29対300ヒヤリハットの法則（1つの重大事故の背後には29の軽微な事故があり、その背景には300の異常が存在するというもの）。300を自分の中で大切にしていけないといけな、それを支えている気持ちは、人を案じる気持ちなんだという。人を思うやさしい気持ちが安全を支えている。事あるごとに言われていた。絶対忘れるなよと。釘一本落ちているような職場じゃだめだといわれていた。そういった心構えをよく言われていた。（A氏）

消防吏員は危険と隣り合わせであり、人の命を扱う仕事のため、細心の注意を払う必要

がある。こうした心構えはE氏も先輩から教わったと述べている。

先輩から言われたことは、基本的なことを大事にしろと。ベタな話、服もしっかり着装して、呼吸器の残圧みて、ホースのつないだあとの確認とか、それが外れていると火元まで水がいかないの、住民も自分も守れないので、今思うと技術的なステップが大事なのかなという。で、難しいロープ結束もあるんですけど、現場ではそんなのは使わなくて、でもすごく大事。結び目が一握りないとほどけてしまうとか、そんなたわいもないことが緊急の災害現場では大事。どこか気が抜けているとか、何回も間違うと当時は本気で怒られていた。命にかかわることなのでやっぱり大事。(E氏)

## ② 隊長や先輩隊員の反面教師

一方で、先輩隊員たちが必ずしも見習うべき対象ではない場合もある。本調査では1名がそうした出来事を述べ、どうすればその人に伝わるのかつらい日々を送っていたという。ただし、職業柄こうした事案が実際に語られることは少ないだろうと推察できる。

一緒になった小隊長さんが、結構自分の判断で活動していた。(自分より)階級が上なので言えなかった。このままいくと事件になるんじゃないかなと。一緒に乗るのがつらかった。いい感じだけど、ときどき危ない判断をする。運ばなくていいのかなとか。助かる可能性はないんだけど、それをしないことによって訴えられる可能性があるという現場が何回かあった。つらかった。現場にいったから、周りからもそういう話を聞いて危険かなと。(本人にもそれでいいのか)聞いたりとかもして、そのときはそうだねと返ってくるけど、実際は同じような現場にくると同じ。どうやったら伝わるのかと考えていた。訓練もしたかった、チーム作りの、言葉は発するけども動きがない先輩だった。しんどかった。……(最終的には)試験を受けて自分が異動した。(E氏)

## ③ 女性隊員との活動

本調査対象者は全員男性であったが、実際の現場では女性隊員も活動している。冒頭でも触れた通り、救急救命士の資格を有する救急隊員数に占める女性の数は、2015年4月1日現在で811名(全体の約3.1%)とまだ少ない。患者を搬送する際には、それなりの体格や体力が必要となるため、隊の中に女性が含まれる場合、男性隊員とは異なった対応が必要となる。その点について、次のように述べている。

特に一人女性の隊員がいた。これが難しかった。一緒に泊まるので、きつい。女性入れて3名の活動。残りの男2人もきつい、（女性には）重いものを持たせられないし、危険な現場も女性だとほんとに危険になるので、そういった安全管理とか気をつけた。刃物振り回すような人のときには救急車から出さないとか。ほんといろいろあった。（B氏）

この点について、F氏は、女性隊員に対しても厳しく接することで、遠慮して指摘できない方がチームにとって良くないことであり、患者をいかに助けるかという救急隊員の本来の業務を妨げないことが重要だと述べている。

（同じチームになった女性隊員に対して）「申し訳ない。女やけど、女って行ってたら仕事にならんけん、お前が（患者を）持てんと思ったら救急隊から降りていいよ」と。それは俺らが接するのは患者さんであって、お前の心配じゃないからねってはっきりそうやって言うので。途中で異動があって二人女性の人と接したけど、一人の子はそれでしっかり伸びましたね。しっかり伸びて、今救命士をとって。女性と組んだときは男性だけとは違いが大きい。マンパワーに差がありすぎる。……もし女性隊員がいて悩んでるなら、ズバっと言ったほうがいいと。それはチームだから。ダメなことを隠しもってるというのはよくないと常に思ってる。100歩譲って、体力面で足りない分をどっかで補おうと（その女性）隊員ががんばるなら認めるし、……ここができないならそれ以外のところで長けてるからいけると認めてくれる人が今は多いです。（女性）本人のがんばり次第。（F氏）

通常3名で行動する救急隊員にとって、そのうちの1名でも女性がいることで扱い方や接し方には工夫が必要であり、今後女性隊員の数が増えてくるにつれて、課題の一つとなると考えられる。

#### ④ 後輩の指導や育成

先に述べた隊長や先輩からの指導や助言とは反対に、ある程度の立場になれば自分が後輩の指導や育成も実施していくことになる。そうした後輩や隊員の指導時に難しいことは、絶対に正しいという正解がないグレーな状況などでの判断だという指摘があった。

グレーなのは、例えば、病院が15分のところ、10分のところにあると、処置を優先するのか、それとも搬送を優先するのかというときに、絶対正解はない。これがベターじゃないのかなという

のを判断するのが救命士。これが絶対だというのではなく、これがベターだと思って答えてました。これが同じ傷病者であっても、病院が5分、10分だったりとかであればそこで判断が変わってくる。搬送を優先するとか、そこで処置をして搬送に移るとか、搬送に移りながら行く中で処置ができたりとか。その判断が一番難しい。同じシチュエーションがないから、さっき言った経験の中で考えながら、最終的な判断はその状況と時間、傷病者のものを加味して、判断につなげていく。(後輩や部下には) こういう考え方もあったんじゃないかというアドバイスはする。(D氏)

また、若い隊員が理想と現実のギャップを感じる中で、どのようにそのモチベーションを保つ言葉をかけてあげればよいかということを経験したという。

その頃、若い子の人材育成の難しさを一番感じた。(救急車に) 専属で乗るとするのは全国的にそうみたいなんですけど、10件行って9件軽症で、その大半の4割がクレームを言われるとか、救急車に乗って若い消防士が魅力を感じない、それを仕方なく乗ってるという感じで。若い子が「レスキューに入って、近いうちに国際レスキューに登録されて」(と理想を抱いている中で)、そうやなど。でも、国際レスキューに行こうが、例えば震災に行くと、援助隊行って、触るのは君の手やろ、僕らの手じゃなくて、そのときに救急で学んだことわからなかったらもったいないかという話でなるべく伝わるようには話していた。この子の伝わりやすい言葉はなんだろうとか、今もそれは振り返っている。(E氏)

### 〈その他〉

上述してきたカテゴリーに収まらない経験も複数あった。その分類は、個人的体験、初めての経験、業務外の生活や活動の3つである。以下、順に例を示していく。

第一に、個人的体験とは、業務上の体験として個人的な恐怖や成功、またミスなどの印象に残っている出来事をいう。これらは、トラウマになるほどの大きな情緒的衝撃を与えているわけではないが、個人として思い出されるものとして語られた。例えば、C氏は水難救助隊にいたときに、次のような出来事があったとしている。

(水中に沈む自動車の) 中から死体が目に出てきたときには、一時期潜るのが怖くなるのがあった。でも長びかず済んだ。潜るのは、岸壁だった、視界が悪いところ、手探りで、車の中から引っ張りだして、そのときはたまたま引っ張り出したら顔が目前にあった。一時期、鏡を

## 救急救命士のキャリアと経験学習（谷口）

見るのも怖かった。一週間ぐらい気になることがあったが、自然に他のことをやっていくうちに薄れていった。（C氏）

救助や救急など常に死と隣り合わせの仕事をしている中で、日常では見慣れない死者に対して当初は怖さを感じるのは普通のことであろう。しかし、それも次第に薄れていき、そういう職業だという認識にいたるようである。この点について、非常に興味深い内容が聞かれた。

（救急の）現場に着いて患者さん目の前にしたときは冷静ですね。観察もするし、やらなければならないことを遂行するだけなので。冷静とは言ったけど、家族、本人の気持ちに寄り添わないとできないと僕らの仕事はできないと思ってますので、冷静に観察とかはやるんですけど、周りの人たちの気持ちを汲み取りながら、うまく言えないですけど。ある程度、二面性を持っていないといけないと思います、そういう意味では。（G氏）

このように、G氏は、救急現場において仕事として冷静に対応する部分と、患者の家族などに対して人として温かく配慮する部分の二面性が必要だとしている。つまり、職業（仕事）としての冷静な目と、家族もいる人の命を扱うという温かい目といった互いに相反するものをどのように両立させるかが彼らの重要なキャリア上のテーマといえるだろう。

この他にも、個人的体験として、最初の救急で救命できたという成功体験や、救急車の設備の不備から生じた仕事上のミスから先輩にきつく怒られたという体験についても語られた。

第二に、初めての経験である。これはそれほど重要な影響を与えたわけではなかったようである。例えば、A氏は、最初に配属された出張所でのベテランの消防隊員の印象を次のように語っている。

最初の小さな出張所には個性的な人ばかり。普段はまったりしてるが、出動があるとすごい動きをする。メリハリがすごいなと思った。まんがでもそういう場面があり、近いなと思った。暇なときにはうまくさぼっている。やるときには目の色を変える。（A氏）

自分がなりたいと思っていた消防隊員の実際の仕事を目の当たりにした最初の印象が、抱いていた理想と異なる場合もあるようである。

思い描いた世界よりも、下品な世界というか、労働者の。もともとイメージは、人命救助というのにもっとストイックなイメージがあった。現実はまだ少し離れてて、もちろんそういう人もいるんですけど、もうちょっと汚い世界というか、変なこともいっぱい考えるし。当然って言えば当然だけど。一般とあまり変わらないような。だから最初は辞めようかなと思いました。すごい理不尽なことでも怒られるし、しょっちゅう愚痴ってた。(G氏)

ここで取り上げた最初の経験や印象は、それだけで大きなキャリア上の影響を与えるわけではないが、消防吏員としての初期適応やその後の職業の捉え方に対する問題意識と関連してくると思われる。

最後に、業務外の生活や活動である。消防吏員は宿直などもあり、寝食を共にする機会も多く、中には当初寮生活で様々な生活上の指導があったことを述べている。

一番最初に学んだことは、ご飯づくり、生活面の指導が主だった。そこにとまどいを感じた。先輩の分をつくる。食事作りがあった。米とき、風呂掃除、ご飯のメニューを考えたりとか。最初のイメージとは違っていた。昼間は訓練をやりながら。ほぼ毎日訓練。(C氏)

今でもタテ社会なんだけど、当時はまだ厳しかった。とりあえず言うことを聞けないならやめろという世界。先輩は厳しかった。そのおかげで今がある。そのころ鍛えられたので、めげない自分がある。どんな現場に行っても折れることの無い自分があると思う。(F氏)

また、寮生活などだけではなく、地域によってはスポーツ活動を取り組むことも特徴的である。

当時は仕事にする体力のものがあって、柔道、すもう、剣道などがあって。大変でした。しこだけで1時間とか。今思えばよかったと思えるが、当時は出勤するのがつらいなと思っていた。2ヶ月に1度ぐらいのペースだが、全事業所対抗で体力・士気をあげるという、おまわりさんの剣道みたいなもの。水泳とか、長距離を走ったりとか。つらかった。今思えばいいなと思うのは、基本的な体力の付け方とか、もっと自分でもそう思ってやったり、気合で来いという空気が重たかったが、ちょっとやり方変えればいいことにつながるのかもしれない。レスキューになれば、機材運んだりとか、先輩の技術はすさまじい、体力は大事やと思った。(E氏)

これ以外にも、ボランティア活動への参加がコミュニケーションの大事さを学んだきっかけになったとする調査対象者もいた。

〇〇県にオートレース場があるんですけど、今はないんですが。そこでレースがあるので事故が発生するとレスキューチームが必要になるんですが、そこに僕はスタッフとして、ボランティアとして参加していたときがあって、そういうところっていろんな異業種の人が集まる。スポーツ関係者とかドクターとか、看護師とかレーサーとか、そういう人たちと一緒に仕事をする中で、コミュニケーションの取り方が大事だなと、レスキューチームの一人の人から教わって、そういうトレーニングをやるようになって。これは今やっている仕事にも大事だなと。(G氏)

このように業務や訓練以外の生活や活動においても、救急救命士たちは様々な経験をしており、粘り強くめげない気持ち、体力の大切さ、コミュニケーションの重要性など多くのことを学んでいるといえる。

## 5. 考 察

医療関係機関の経験学習の先行研究において、専門職特有の文脈、キャリアを通じた継続的な学習が共通点として示されてきたが、救急救命士についても概ね一致した特徴が見出せる。また、救急救命士に特有の文脈も確認でき、以下ではその点も含めて示しておきたい。

図表5は、本調査の分析結果から経験のカテゴリーと、そこでの主な学習内容、またその経験が生じたキャリアの期間を整理したものである。今回分析した対象者は7名という非常に限られた人数であり、それぞれのカテゴリーに該当する経験も1つだけの場合もある。その限界を承知したうえで、ここではいくつかの共通点を取り上げることにしたい。

第一に、ビジネス社会の場合と同様に、タテとヨコの昇進・異動（視野の変化）は救急救命士にとって学習につながる経験となっている。つまり、救急救命士という専門的な職業においても、異なる視点から自分の業務を捉える機会は重要な位置づけにあるといえる。なお、中堅看護師の先行研究においても配置転換が節目になっているという指摘があった（中村，2010）が、救急救命士にとっても同様であったといえる。

第二に、現場対応における経験である。救急の出動回数は地域によって差があるが、一日に何度もある救急現場での対応の中で、彼らのキャリア上で心に残った印象的な経験は、

図表5 救急救命士の経験カテゴリーと主な学習内容

大カテゴリー	中カテゴリー	具体的経験	主な学習内容	キャリア上の該当期間
視野の変化 (組織内異動)	人事異動	①日勤業務への異動 ②救急ワークステーションへの異動 ③教育業務への異動(研修所)	①他者への伝え方, 他業務の苦勞 ②事務の簡素化, 病院での直接教授 ③教える立場での伝え方, 自分のスタイル	救急キャリア(18~27)
	管理責任の拡大	①隊長や副隊長としての役割	①役職に就いたという単一の出来事だけではなく, 他の経験と関連して学習につながっていた	救急前キャリア(11) 救急キャリア(15~26)
現場対応	特殊・例外対応	①長時間の救急搬送 ②特殊環境での対応 ③トラブルやイレギュラーな事案 ④小さな子ども	①抱え込まず, 早めに周囲を巻き込む ②搬送以外の様々な周囲に気を使うこと ③トラブル等でのチームのまとめ方 ④家族に対する配慮・人を扱う職業倫理	初期キャリア(1) 救急キャリア(10~22)
	個別患者対応	①軽症患者への対応 ②救命できなかった事案	①軽んじて扱っていないかという自戒 ②助からない事案を次に活かす	救急キャリア(9~23)
訓練・研修	訓練	通常訓練 学校訓練	訓練と実際の現場の相互参照による意識や技術の向上	初期キャリア(1)
	大会	救助技術大会	粘り強さなど	救急前キャリア(2~7)
	海外研修	海外での研修	日本の消防力, 救命士としての仕事のあり方の再発見	救急キャリア(15)
他者との関係	隊長や隊員との関係	①隊長・先輩の叱責や助言 ②隊長や先輩隊員の反面教師 ③女性隊員との活動 ④後輩の指導・育成	①消防としての心構え ②つらい中で伝え方を考えつつ異動 ③配慮や扱い方 ④グレーな状況での判断や伝え方 モチベーションを保つ言葉のかけ方	①初期キャリア(1~2) ②救急キャリア(12) ③救急キャリア(15~22) ④救急キャリア(15~25)
その他	個人的体験	①怖い体験 ②成功体験	①怖さに次第に慣れ, そうした職業という認識 ②モチベーション向上や自信	①救急前キャリア(2~5) ②救急キャリア(7~16)
	初めての経験	最初の配属 最初の現場	現実認識やリアリティショック	初期キャリア(1)
	業務外の生活・活動	①生活指導 ②スポーツ活動 ③ボランティア活動	①厳しさ, タテ社会, 粘り強さ ②体力の大切さ ③コミュニケーションの重要性	①初期キャリア(1) ②初期キャリア(1) ③救急キャリア(11)

注: キャリア上の該当期間の( )内の年数は, 参考として該当者のその経験開始時の勤続年数を表している。

特殊・例外対応と個別患者対応と2つに分けることができた。特殊・例外対応は, 通常の訓練などでは想定していないような出来事への対応と関連していた。救急業務にまつわる様々なトラブルやイレギュラーな出来事についての学習の必要性が示唆される。

もう一方で, 個々の患者に対する自己の対応に内省の焦点を当てた経験がある(個別患者対応)。この経験は, 救急救命士としての心理的な葛藤(コンフリクト)への内面的な対処を促すものである。ここでいう心理的な葛藤とは, 例えば, 職業として淡々と効率的に仕事を進める「冷静な目」と, 特に小さい子どもの重症事案では人の命を扱っているという「温かい目」のバランスであり, 「傷病者」だけでなく周囲にいる「家族」にも配慮することの重要性である。また, 分析では詳しく触れなかったが, これ以外にも救急業務は市民にできる限りサービスをする「公共の業務」という性質と, 実際にはどこまで扱うべきかという線引きが難しい面がある。例えば, 犯罪関係の救急対応では, 警察への通報までやるべきなのかなど, 周りの「市民の目」がどこまで要求しているのかについても考慮する必要がある。

この心理的葛藤については, 松尾ほか(2008)が看護師のキャリア中期(6~10年目)において患者との関わり合いによる学習が活性化し, 死生観の変化といった概念的学習が



行われており、11年目以降では患者の急変や死亡を通じて看護観を学んでいたという指摘に通じるものがある。救急救命士の場合は、救急救命士としての職業観や使命感の学習であり、特に小さい子どもや若い患者の死亡の対応を通じた内省がきっかけになっていることがわかった。また、その内省には「冷静な目」と「温かい目」といった二面性をバランスさせることが含まれていたといえる。

第三に、訓練や研修の重要性である。ビジネス社会でも研修（コースワーク）が重要な学習の機会になることが示されているが（谷口，2006），消防吏員にとって訓練と研修は業務と関連して多く組み込まれており、特徴があるカテゴリーである。訓練や研修と現場対応の相互参照がどのように具体的に行われているのかについては更なる調査が必要である。

第四に、隊長や隊員との関係というカテゴリーの中にある女性隊員との活動である。救急業務の性質上、搬送での体力面や凄惨な現場での精神面の強さが必要とされる。一緒に働く女性隊員がどのような役割を担えるのかについて、男性隊員も考えなければならない。3名一組で活動する救急隊に特徴的な内容といえ、今後女性隊員の特性を活かした関係づくりを学ぶ機会の必要性が示唆されている。

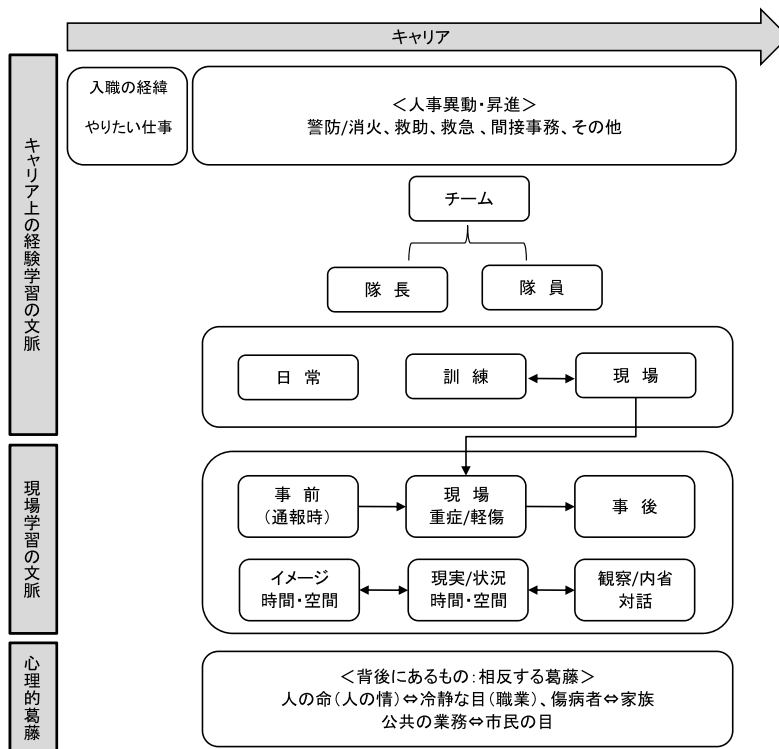
第五に、その他のカテゴリーの豊富さである。初めての経験はビジネス社会でもよく取り上げられているが、寮や宿直などで生活を共にする機会が多いという特徴から生活指導や、体力向上などのためのスポーツ活動を通じて学ぶ機会も多いようである。この点も、消防吏員としてキャリアを開始した救急救命士に特徴的な点である。

次に、キャリア上の期間の特徴について触れておきたい。図表5を見ると、初期キャリア期間が該当したのは、特殊・例外対応、訓練、隊長や先輩の叱責や助言、生活指導、スポーツ活動であった。また、救急隊に所属する前（救急前キャリア）に該当する経験も複数ある。したがって、救急救命士たちは、救急業務だけから学んできたのではなく、消防吏員として消防組織に所属したときから様々な経験を積み重ねて学んできているといえる。このことは、先行研究で触れた医療関係機関の専門職がキャリアを通じて継続的に学習しているという点と共通している。

最後に、救急救命士のキャリアと経験学習が生じる文脈（コンテクスト）を整理しておきたい（図表6）。この図表6は、キャリア上の経験学習の文脈、現場学習の文脈、心理的葛藤の3つの要素が、救急救命士の学習の背景として関係していることを示している。

キャリア上の経験学習の文脈は、救助（レスキュー）など自分がやりたい仕事だったかなどの消防吏員になった入職経緯、また入職後の人事異動・昇進などが経験学習に影響することを表している。その後、救急隊に所属したあとは、チームでの活動とその中で

図表6 救急救命士のキャリアと経験学習の文脈（コンテキスト）



長や隊員との関係の中で経験を積み学習している。具体的な救急活動の中では、日常的な業務（生活指導など含む）、訓練、現場の対応から多くを学んでいる。

現場学習の文脈は、特に現場対応の中での経験学習に焦点を当てている。本論文では詳述しなかったが、インタビュー内容からわかったことは、救急通報が入ったとき（図上の「事前」）、どのような現場で、何歳のどのような状況にある患者なのか等の情報から、救急救命士たちは現場のイメージをしている。その際のイメージとは、その現場に辿り着くまでの「時間」と患者を運び出す経路や「空間」（例えば、風呂場で倒れているとか、マンションでエレベーターがあるなど）をイメージし、頭の中でシミュレーションをして現場に到着する。現場に到着した際には、現実の状況と照合し、再検討や修正しながら実際の業務を行う。その後、病院への搬送が終われば（図上の「事後」）、その対応がどうだったかといった自己内省や、他の隊員と対話することで次の事案に活かすという学習プロセスを踏んでいる。このように、各々の救急事案に対して、こうした一連の現場学習の文脈があり、上述した「現場対応」の категорияに当てはまる経験は、この中から特に印象的な経験として語られたものである。

心理的葛藤は、すでに述べた通り、救急救命士という職業を通じて問われるキャリア上の大きなテーマへの対処である。救急救命士の職業では、人の命を扱うという特徴があり、業務を行う中でアンビバレントな（両価的で、相反する価値が共存する）心理状態が伴っていた。こうした心理的葛藤とどう向き合い、折り合いをつけるかが、救急救命士という職業を全うしていくうえで重要なライフテーマとして背後に含まれているといえる。

## 6. 今後の課題

最後に、本研究の限界と今後の課題を示しておきたい。第一に、研究対象とした救急救命士についてである。本研究は研修所で教官をしていた7名だけを対象とした。これまで救急救命士を対象とした研究が行われていなかった点で、理論的・実践的な示唆があったといえるが、あくまでパイロット調査としての位置づけでしかない。今後、さらに調査対象を広げると同時に、定量的調査の実施も必要となるであろう。

第二に、救急救命士と他の専門的職業との更なる比較が必要である。特に医療関係機関で従事している専門職、看護師や医師などは患者を扱うという意味で、技術的な違いはあるが、近しい職業といえる。例えば、病院組織と消防組織といった異なる組織に所属していることによって、キャリア、経験や学習にどのような違いが生じるのか、また本研究で示された現場学習の文脈では、どのようなプロセスが生じているのかを検討する余地がある。今後、さらに調査と研究を進め、専門職領域のキャリアと経験学習の発展につなげる必要がある。

## 参考文献

- 青柳優子・石村由利子・大槻優子・飯野伸子・堀田久美（2007）「日本における助産師のキャリアの発達に関する文献レビュー」, 医療看護研究, 3(1), 69-74頁.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting: Mixed Methods Research*. Sage Publications, Inc. (大谷順子 訳『人間科学のための混合研究法 質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン』, 北大路書房, 2010年).
- 藤本昌代 (2013) 「内部労働市場における科学技術系専門職の就業構造」クオリティ・エデュケーション, 第5号, 13-28頁.
- 原口恭彦 (2003) 「企業内専門職におけるキャリア形成過程の定性的分析—企業法務職のインタビュー調査より」, 関東学園大学紀要, 11, 25-51頁.
- 林有学・米山京子 (2008) 「看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因」, 日本看護科学会誌, 28(1), 12-20頁.
- 一瀬敏弘 (2013) 「警察官僚の昇進構造：警察庁のキャリアデータに基づく実証分析」, 日本労働研究

- 雑誌, 55(8), 33-47頁.
- 伊吹勇亮 (2012) 「PR エージェンシーにおける広報専門職のキャリア形成に関する探索的研究」, 京都産業大学総合学術研究所所報, 7, 21-31頁.
- 石原晋・益子邦洋 監修・田中秀治 編集 (2009) 『消防組織における生涯教育と医学的知識 (プレホスピタル Mook8)』, 永井書店.
- 石田佐地子 (2009) 「産業保健師のキャリアデザイン—専門職の管理能力の形成に焦点をあてて」, 日本労務学会誌, 11(1), 2-16頁.
- 金井壽宏 (2002) 『仕事で「一皮むける」—関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』, 光文社新書.
- McCall, M. W. (1988) "Developing Executives through Work Experiences," *Human Resource Planning*, vol.11 (no.1), pp.1-11.
- McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988) *Lessons of Experience: How Successful Executives Develop on the Job*. Lexington Books.
- 正岡経子・丸山知子 (2009) 「経験10年以上の助産師の産婦ケアにおける経験と重要な着目情報の関連」日本助産学会誌, 23(1), 16-25頁.
- 松下光子・石丸美奈・山田洋子 (2012) 「行政保健師が実践経験を通して得ている保健師活動についての学び」岐阜県立看護大学紀要, 12(1), 25-32頁.
- 松尾陸 (2005) 「IT 技術者の熟達化と経験学習」. Discussion paper series, 102, 1-20頁.
- 松尾陸・正岡経子・吉田真奈美 (2008) 「看護師の経験学習プロセス—内容分析による実証研究」. 札幌医科大学保健医療学部紀要, (11), 11-19頁.
- 松尾陸 (2010a) 「保健師の経験学習に関する探索的研究」神戸大学経営学研究科 Discussion paper.
- 松尾陸 (2010b) 「救急医の熟達と経験学習」国民経済雑誌, 202(4), 13-44頁.
- 松尾陸 (2011) 「公務員の経験学習と人材育成」国民経済雑誌, 204(5), 31-41頁.
- 松尾陸 (2013) 『成長する管理職—優れたマネジャーはいかに経験から学んでいるのか』, 東洋経済新報社.
- 三輪卓己 (2013) 「技術者の経験学習—経験と学習成果の関連性を中心に」日本労働研究雑誌, No.639, 27-39頁.
- 中村由子 (2010) 「配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」」日本看護研究学会雑誌, 33(1), 81-92頁.
- 尾形真実哉 (2011) 「クリティカル・インシデント・メソッドによる若年看護師の組織適応分析—キャリア初期の経験学習に焦点を当てて」人材育成研究, 6(1), 3-18頁.
- 総務省 (2015) 『平成27年版 救急・救助の現況』総務省消防庁.
- 谷口智彦 (2006) 『マネジャーのキャリアと学習—コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析』, 白桃書房.
- 谷口智彦 (2013) 「研究開発組織のマネジャーのキャリアおよび経験と学習」商経学叢, 第169巻, 423-447頁.
- 谷口智彦 (2015a) 「人事部門のマネジャーのキャリアと経験学習」商経学叢, 第61巻3号, 155-180頁.
- 谷口智彦 (2015b) 「財務経理部門のマネジャーのキャリアと経験学習」商経学叢, 第62巻第1号, 33-60頁.