

平成 29 年度  
【長期研究 4】

災害救援組織における惨事ストレス対策  
およびメンタルヘルス対策のこれまでとこれから  
(第 2 報)

(要旨)

災害救援組織における惨事ストレス対策はこの 20 年、注目を浴び、各組織が取り組んでいる。しかし、現場では惨事案件を経験してはいないが職場で不適応を起し、メンタルヘルスの問題を抱える職員への対応に担当者が困惑している。全般的なメンタルヘルスへの対策や対応がおざなりであれば、惨事ストレス対策も効果が半減する。本研究は 3 年研究の 2 年目にあたる。1 年目は、わが国の災害救援組織の代表である消防、警察、海上保安、自衛隊が行っているメンタルヘルスおよび惨事ストレスの対策を概観した。そこで見えてきたのは、外部専門家や外部専門組織との連携だけではなく、各組織の規模、体制や地域性に即した組織内での対応力を高める必要性である。そこで、2 年目にあたる本研究では、職員同士が見守り、支え合うための手段である「ピアサポート制度」の実行可能性について検討した。

西日本の消防署に協力を依頼し、ピアサポート制度に関する意識調査を行った。調査対象者の 9 割は「ピアサポート」という言葉を聞いたことがなかったが、9 割近い人がそのようなサービスは必要だと回答した。また、自身がピアに選ばれた場合、4 割は引き受けてもいい、と考えていた。しかし、安心して利用するには「ピアが信頼できる人」であることや「守秘義務の扱い」が重要であり、ピアとして安心して活動するには「困った時に相談できる専門家」の存在が不可欠な条件として挙がり、導入するには超えなければならないハードルが多くあることも浮き彫りになった。ただ、ピアに相談をすることやピアから接触されることへの抵抗は低く、困った時に話しができる相手を求めていることが確認できた。これらの結果を受け、今後の課題について検討した。

研究体制 大澤智子・加藤寛

## I. はじめに

阪神淡路大震災で災害救援者の惨事ストレスが社会的認知を得てから、20年が経過し、各組織はガイドラインの策定、研修の提供等の対策を講じてきた。設立当初から当センターにおいても年に数回、災害救援者を対象にした研修を行っているが、各組織における理解、準備、対策には温度差がある。また、当時は惨事ストレスの予防と対策が興味の的だったが、最近では、惨事ストレスとは無関係の理由で職場不適應を起こした職員の扱いに大きな困難を抱えていることから、全般的なメンタルヘルス対策への関心も高くなっている。そこで、本研究では、現状のニーズに即した包括的な惨事ストレス・メンタルヘルス対策を提案することを目的に3年の研究を計画した。

1年目には、わが国の主要な災害救援組織である消防、警察、海上保安、自衛隊がこの20年で取り組んできた惨事ストレスおよびメンタルヘルス対策の概観を行った。その結果、業務内容や規模により対策や対応には違いもあったが、基本的な方針—教育と有事後の対応には類似性が高かった。この作業を通して必要性が認められたのは、不適應やストレスを抱えた職員への見守りや支え合いを職員が主体となった形でどう強化するか、という点である。現在主流である外部専門組織との連携に重きを置いた対応策のみならず、各組織内でメンタルヘルス案件全般に対応できるような体制を構築することが今後必須であることは間違いない。わが国の災害救援者のメンタルヘルス対策のお手本となっているアメリカの消防署では、ピアサポート制度が運用されている。精神保健専門家のバックアップを受けながら消防職員OBらが同僚職員に対してアウトリーチや情報提供を行う体制だ。ただ、社会や文化背景が異なるアメリカで利用されている制度を日本に導入することが現実的あるいは有益であるのか、不明な点が多数存在するのも事実である。

このような流れを受け、本年度は以下を目的とする無記名自記式質問紙調査を計画し、実行した。1) この制度の実行可能性を明らかにすること。2) 同時に、調査票記入時点での全般的な精神状態とピアサポート制度に対する意見に関係性があるかを見極め、職員の状態に即したより適切な提案ができるようにすること。

## II. 調査方法

### 1. 対象と方法

西日本の2つの消防組織に在籍する職員、合計1,500名に対して平成29年9月から調査票を配布し、10月末までに各組織の担当者経由で回収した。回収された1,314名（回収率83.5%）のうち、有効な回答1,300名分のデータ（有効回答率82.6%）を分析対象とした。また、順位回答法では、全く回答のなかった者（全欠損）を除外して分析を行った。

(倫理的配慮)

本研究は兵庫県こころのケアセンター倫理委員会にて承認を得て行った。対象となる職員に研究の趣旨、方法、プライバシーの保護、研究協力撤回の保証などの倫理的配慮について平易な言葉を用いた文書で説明し、同意を得た職員のみを対象とした。

(使用尺度)

ピアサポートに関する意識調査項目に加えて、以下の尺度を使用した。

#### K10 質問表日本語版 (The Kessler Psychological Distress Scale : K10)

心の健康状態を把握すること(気分・不安障害のスクリーニング)を目的として使用される10項目の質問表である。回答選択肢は「いつも」(5点)、「たいてい」(4点)、「ときどき」(3点)、「少しだけ」(2点)、「全くない」(1点)の5段階で回答を求めて採点し、10項目の合計得点を計算する。10~50点の範囲であり、高得点ほど気分・不安障害の可能性が高い。10点~15点を「リスクなし・低リスク」、16~29点を「中等度のリスク」、30点以上を「高リスク」と区分する。アンケート記入における過去30日間の状態について尋ねた。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 基本属性

対象者の基本属性を表1に示す。回答者1,300名のうち、男性が1,281名(98.5%)、女性が17名(1.3%)だった。年代は40代(30.2%)、50代以上(26.8%)、30代(21.6%)の順に多かった。階級は司令補が最も多く、439名(33.8%)であり、消防士長(22.5%)、司令以上(22.5%)と続いた。勤務形態は全体の79.7%である1,036名が交替勤務に就いていた。業務で最も多かったのは警防(消火)の366名(28.2%)であり、ついで救急が274名(21.1%)だった。

表1 対象者の基本属性

		人数	%
性別	男性	1281	98.5%
	女性	17	1.3%
	未回答	2	0.2%
年代	10代	5	0.4%
	20代	270	20.8%
	30代	281	21.6%
	40代	393	30.2%
	50代以上	348	26.8%
	未回答	3	0.2%
階級	消防士	255	19.6%
	消防副士長	7	0.5%
	消防士長	293	22.5%
	司令補	439	33.8%
	司令以上	292	22.5%
	その他	10	0.8%
	未回答	4	0.3%
勤務形態	交代制勤務	1036	79.7%
	毎日勤務	261	20.1%
	未回答	3	0.2%
担当業務	警防(消火)	366	28.2%
	救急	274	21.1%
	救助	97	7.5%
	予防	177	13.6%
	指令	55	4.2%
	一般事務	128	9.8%
	兼務(その他含む)	200	15.4%
	未回答	3	0.2%

## 2. ピアサポート制度（以下「ピア制度」）について

### 1) 仕事の悩みや困りごとがあった時の相談相手

仕事の悩みや困ったことがあった時に誰に相談するか尋ねたところ（図1）、「家族・恋人」が24.2%で「同期の同僚（24.1%）」とほぼ同率だった。次いで「上司」は16.6%、僅差で「先輩」の15.8%、「後輩（4.9%）」は仕事の関係者ではあるが「友人（11.8%）」の半分以下だった。

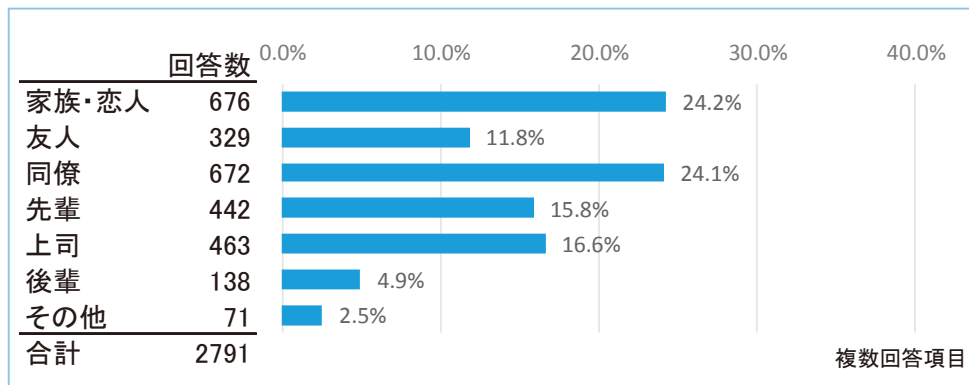


図1 仕事の悩みや困ったことがあった時の相談相手

2) 私生活の悩みや困りごとがあった時の相談相手

私生活の悩みや困りごとがあった時に誰に相談するか尋ねたところ（図2）、相談相手として最も多かったのは「家族・恋人」（35.3%）であり、次いで「友人（仕事関係以外）」（24.9%）、「同期の同僚」（17.1%）の順番だった。

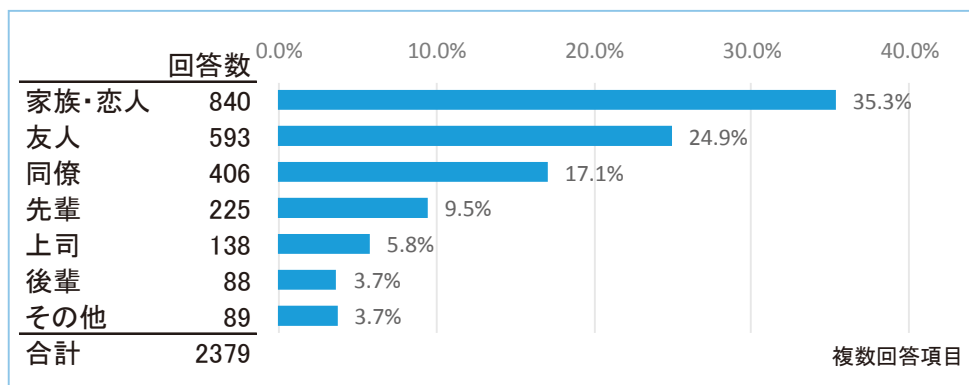


図2 私生活の悩みや困ったことがあった時の相談相手

3) 「ピア」または「ピアサポート」という言葉を聞いたことがあるか

85.1%の職員が「初めて聞いた」と回答した（表2）。「聞いたことはあるが、具体的なことはわからない」が12.8%、「聞いたこともあるし、何を意味するのかも知っている」は2.1%だった。

	N	%
初めて聞いた	1106	85.1%
聞いたことはあるが具体的なことはわからない	167	12.8%
聞いたこともあるし何を意味するのかも知っている	27	2.1%

4) ピア制度が職場に必要だと思うか

ピア制度があなたの職場に必要だと思うかについての結果を表3に示す。約9割の職員が「はい(45.9%)」「どちらかという必要(41.3%)」と回答した。「どちらかという必要ない」は8.0%、「必要ない」が4.5%だった。

表3 ピア制度は職場に必要か

	N	%
はい	597	45.9%
どちらかという必要	537	41.3%
どちらかという必要ない	104	8.0%
必要ない	59	4.5%
未回答	3	0.2%

5) ピア制度が職場にあったら利用すると思うか

ピア制度があなたの職場にあったら、利用すると思うかについての結果を表4に示す。「はい(16.5%)」「利用するかもしれない(44.7%)」との回答が約6割で、「たぶん利用しない(32.7%)」「いいえ(5.8%)」の合計は38.5%であった。

表4 ピア制度が職場にあったら利用するか

	N	%
はい	218	16.8%
利用するかもしれない	581	44.7%
たぶん利用しない	425	32.7%
いいえ	76	5.8%

6) ピア制度が職場にできたら誰にピアをやってもらいたいのか

ピア制度があなたの職場にできたら、誰にピアをやってもらいたいのかについて、やってもらいたい順に1番から3番までを尋ねた(図3)。やってもらいたい順の1番を回答したのは1,277名で、最も多く選ばれたのが「同期の同僚」で495人(38.8%)、次いで「先輩」で235人(18.4%)、その次は「直属の上司」で229人(17.9%)だった。やってもらいたい2番は1,137名が回答しており、以下の順に多かった。「先輩」472人

(41.5%)、「直属の上司」275人(24.2%)、「同期の同僚」199人(17.5%)。やってもらいたい順の3番に回答したのは1,101名で、「直属の上司」を選んだのは301人(27.3%)で258人に選ばれた「先輩」(23.4%)と拮抗している。それらに次いで、「管理職」は209人(19.0%)だった。「その他」と回答した人は160名で、「信用できる人」「専門家」「外部の人」「(ピア制度は)必要ない」「(ピア制度を)利用しない」「自分自身」など

の記述が順番に関わらずみられた。

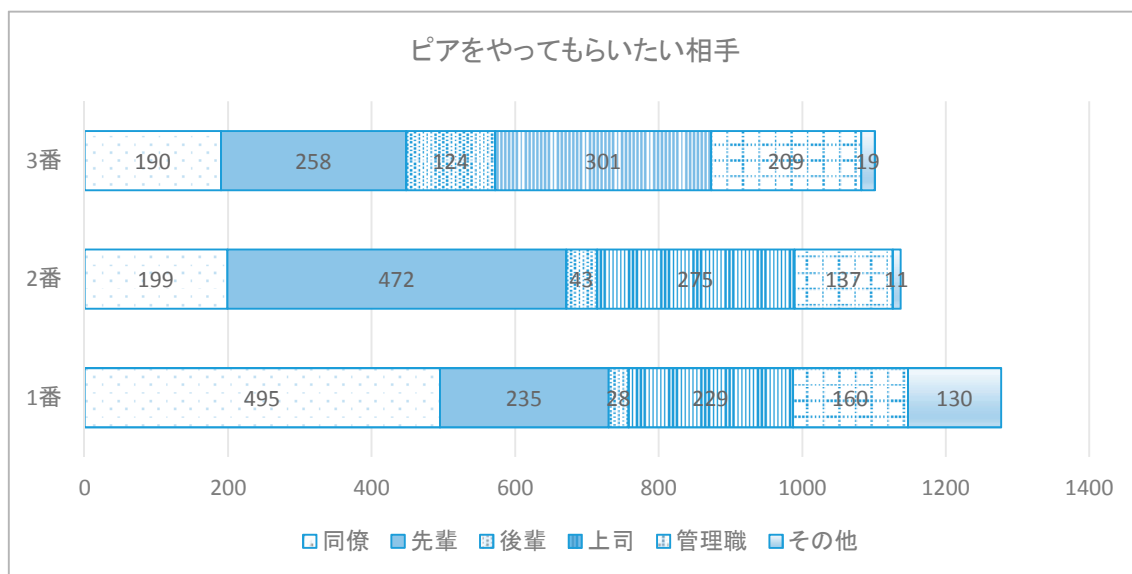


図3 ピア制度ができれば誰にピアをやってもらいたいか

回答の1番から3番までの合算を表5に示す。一番やってもらい相手として多く選ばれていたのは「同期の同僚（884名）」だったが、総合数で見ると「先輩（965名）」が大きく上回っていることが分かる。また、「上司」も「同期の同僚」に肉薄している。

相手	同期同僚	先輩	後輩	上司	管理職	その他
合算	884	965	195	805	506	160

表5 ピアをやってもらい相手の回答数1番から3番の合算

#### 7) 絶対にピアになって欲しくない相手

逆に、絶対にピアになって欲しくないのは誰かについて尋ねた。結果を図4に示す。最も多かったのが「後輩（36.3%）」、次いで「管理職（29.0%）」、「上司（13.1%）」であった。また「その他」の自由記述欄で「特にいない」「誰でもよい」「該当者なし」との回答が多く見られたため、「なし」の項目を集計作業時に後から加えた。さらに、未回答者が91名おり、もしかするとその多くは「なし」に含まれることが推測される。

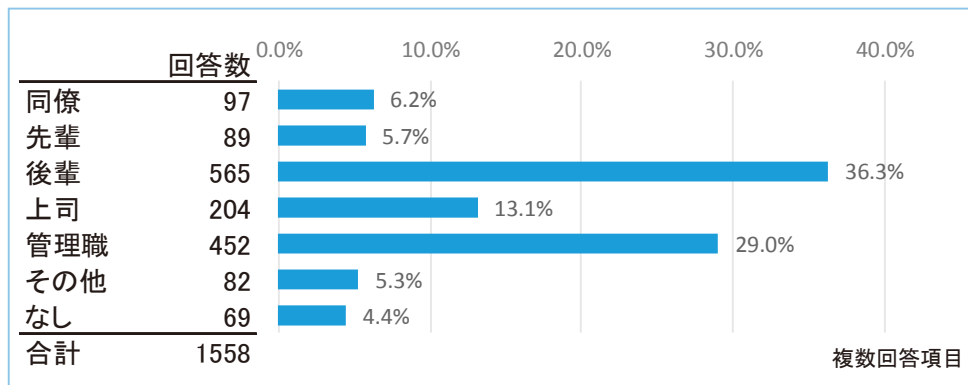


図4 絶対にピアになって欲しくない相手

### 8) ピアの選出方法について

あなたの職場がピア制度を導入するならば、ピアをどう選ぶべきだと思うかについて、「投票」「管理職」「担当部署職員」「その他」の選択肢から2つ選んでもらった(図5)。選び方順の1番を回答したのは1,269名で、そのうちの802人(63.2%)が「投票(ピアになって欲しい人を各職員が投票し、獲得票が多い人がピア候補になる)」を選び、次いで「担当部署(人事課、厚生課などが選ぶ)」192人(15.1%)、「管理職(署長や次長が選ぶ)」162人(12.8%)だった。選び方順の2番は1,027名が回答しており、以下の順に多かった。「担当部署(人事課、厚生課などが選ぶ)」494人(48.1%)、「管理職(署長や次長が選ぶ)」344人(33.5%)、「投票(ピアになって欲しい人を各職員が投票し、獲得票が多い人がピア候補になる)」141人(13.7%)。「その他」と回答した人は最も少なく、全回答数2,296名中161名(7.0%)だった。その多くは順番に関わらず「本人が選ぶ」「外部から選ぶ」とコメントしていた。

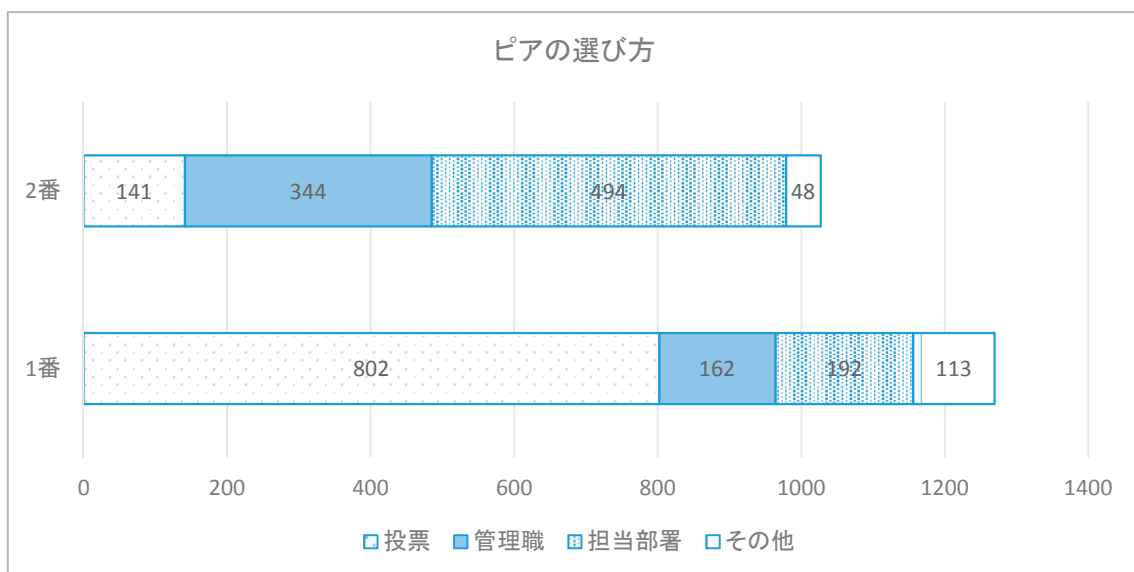


図5 ピアの選出方法について



次に、ピアの選出方法の回答順位の1番と2番の合算を表6に示す。対象者の大多数が「投票方式（943名）」を希望しており、合算2位の「担当部署（686名）」を大きく引き離している。

選出方法	投票	管理職	担当部署	その他
合算	943	506	686	161

表6 ピアの選出方法の回答数1番と2番の合算

#### 9) 利用するかもしれないピア制度としてのサービスについて

ピア制度としてサービスが提供されたら、利用するかもしれないと思うのはどれかについて、利用するかもしれないと思う順に1から4番までを尋ねた(図6)。利用するかもしれない順の1番を回答したのは1,264名で、選ばれたのは「情報提供」473人(37.4%)、次いで「職場でのピアと『雑談(インフォーマルな面談)』」232人(18.4%)、その次は「電話やメールでの相談」205人(16.2%)だった。利用するかもしれないと思う順の2番は1165名が回答しており、以下の順に多かった。「電話やメールでの相談」337人(28.9%)、「職場でのピアと『雑談(インフォーマルな面談)』」248人(21.3%)、「職場以外の場所でのピアとの『雑談(インフォーマルな面談)』」204人(17.5%)。利用するかもしれない順の3番には1,123名が回答し、選ばれたのは「職場でのピアと『雑談(インフォーマルな面談)』」275人(24.5%)、そして「職場以外の場所でのピアとの『雑談(インフォーマルな面談)』」215人(19.1%)、「職場でのピアとの『面談(時間や利用目的が決まったもの)』」176人(15.7%)だった。利用するかもしれないと思う順の4番は1,035名が回答し、以下の順に多かった。「自分の状態や状況を職場や上司に伝えてもらう」228(22.0%)、「職場以外の場所でのピアとの『雑談(インフォーマルな面談)』」191人(18.5%)、「情報提供」161人(15.6%)。最も少ない「その他」と回答した人は全回答数4,587名中の49名(1.1%)で、「(ピア制度を)利用しない」「必要なし」という意見が多くみられた。

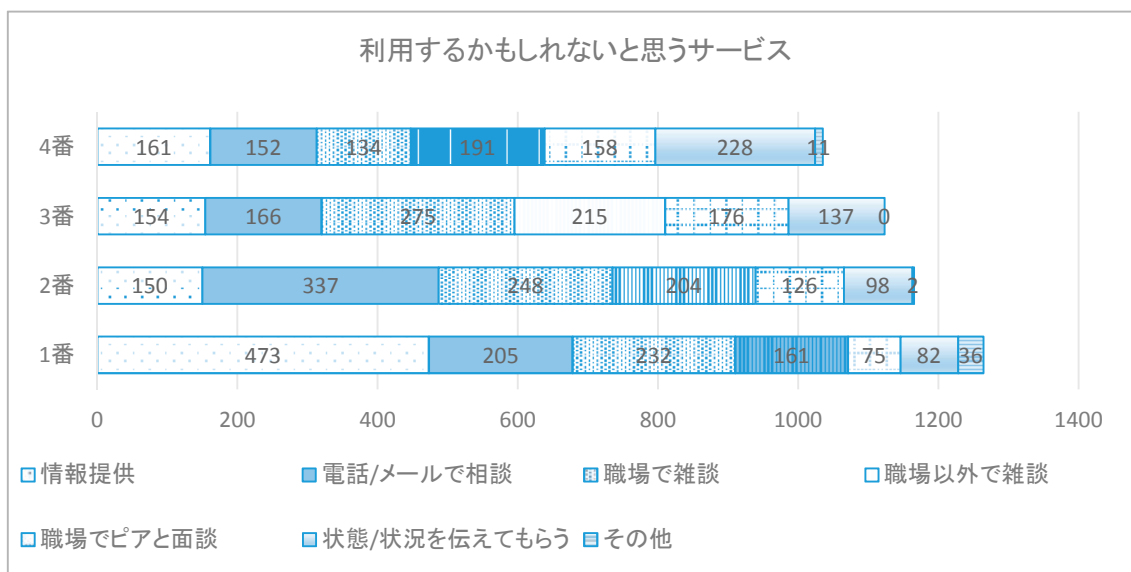


図6 利用するかもしれないと思うピア制度としてのサービスについて

制度があれば利用するかもしれないサービスの1番から4番の合算を表7に示す。1番で最も多く選ばれた「情報提供（938名）」は合算でもトップであるが、「職場での雑談（889名）」や「電話やメールでの相談（860名）」も僅差であった。

サービス	情報提供	電話 メール	職場内 雑談	職場外 雑談	面談	状況伝達	その他
合算	938	860	889	771	535	545	49

表7 利用するかもしれないサービスの回答数1番から4番の合算

#### 10) ピアからの連絡が妥当だと思う案件について

ピアからの連絡が妥当だと思う案件について、順に4つ尋ねた結果を図7に示す。妥当だと思う順の1番を回答したのは1,271名で、最も多く選ばれたのは「殉職」537人（42.3%）、次いで「職員の自殺」303人（23.8%）、その次は「複数の子ども死傷者」153人（12.0%）だった。妥当だと思う順の2番は1,238名が回答しており、以下の順に多かった。「職員の自殺」441人（35.6%）、「殉職」220人（17.8%）、「多数の死傷者」191人（15.4%）。妥当だと思う順の3番には1,222名が回答し、選ばれたのは、「業務の中の大怪我や重症」319人（26.1%）、そして「複数の子ども死傷者」245人（20.0%）、「多数の死傷者」215人（17.6%）だった。妥当だと思う順の4番は1,190名が回答しており、以下の順に多かった。「多数の死傷者」288人（24.2%）、「地域が被災する大規模災害」258人（21.7%）、「複数の子ども死傷者」231人（19.4%）。「その他」と回答した人は最も少なく全回答数4921名中の40名（0.8%）だった。「（ピア制度は）必要ない」「いらぬ」とある一方で「（項目）すべて必要」「身内の死」などのコメントがあった。

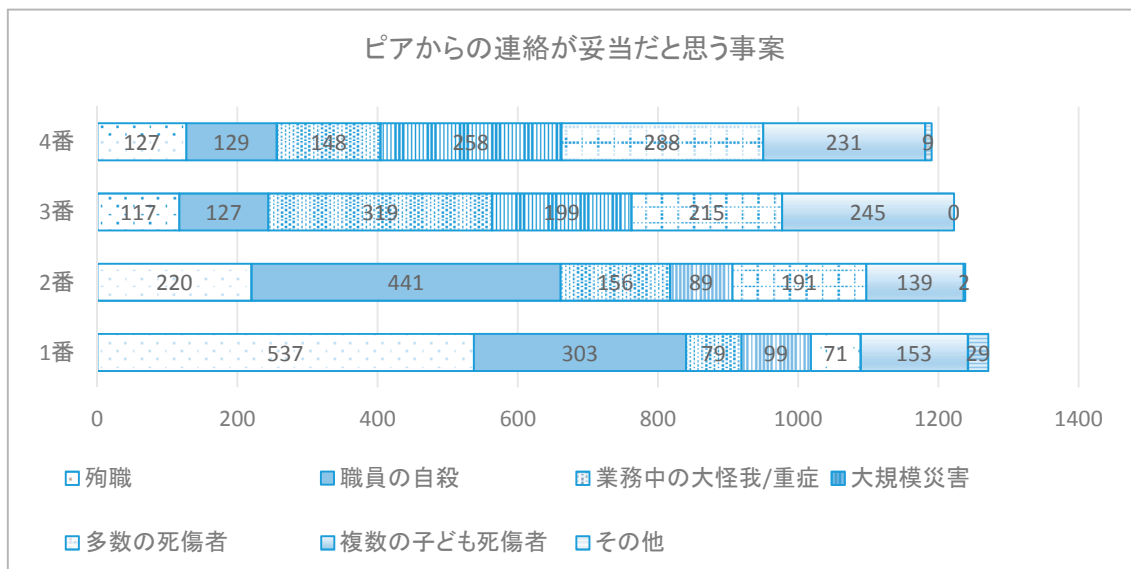


図7 ピアからの連絡が妥当だと思う案件について

次に、ピアからの連絡が妥当だと思う案件の回答1番から4番までの合算を表8に示した。「殉職（1,001名）」と「職員の自殺（1,000名）」がトップで、それ以外はほぼ同数だった。

妥当案件	殉職	職員自殺	大怪我 重症	大規模 災害	多数 死傷	子ども 複数死傷	その他
合算	1,001	1,000	702	645	765	768	40

表8 ピアからの連絡が妥当だと思う案件の回答数1番から4番の合算

#### 11) ピア制度を導入する際に問題となること

あなたの職場がピア制度を導入する際、問題となるのはどんなことだと思うかについて、順に1から3番までを尋ねた(図8)。問題となる順の1番を回答したのは1,283名で、約半数の人に選ばれたのが「ピアに選ばれた人が適任者でないこと」606人(47.2%)、次いで「相談した内容が漏れること」261人(20.3%)、その次は「相談したことが知られること」203人(15.8%)だった。問題となる順の2番は1,262名が回答しており、以下の順に多かった。「相談したことが知られること」442人(35.0%)、「相談した内容が漏れること」379人(30.0%)、「ピアに十分な知識や能力がないこと」212人(16.8%)。問題となる順の3番には1,235名が回答し、選ばれたのは、「相談した内容が漏れること」358人(29.0%)、責任の所在(=まずい結果が生じた際、誰が責任を取るのか)が明確でないこと」269人(21.8%)、「ピアに十分な知識や能力がないこと」244人(19.8%)だった。最も少ない「その他」と回答した人は全回答数3,780名中の25名(0.7%)だった。

その多くは、「(項目) 全て」と順番に関わらずコメントしていた。

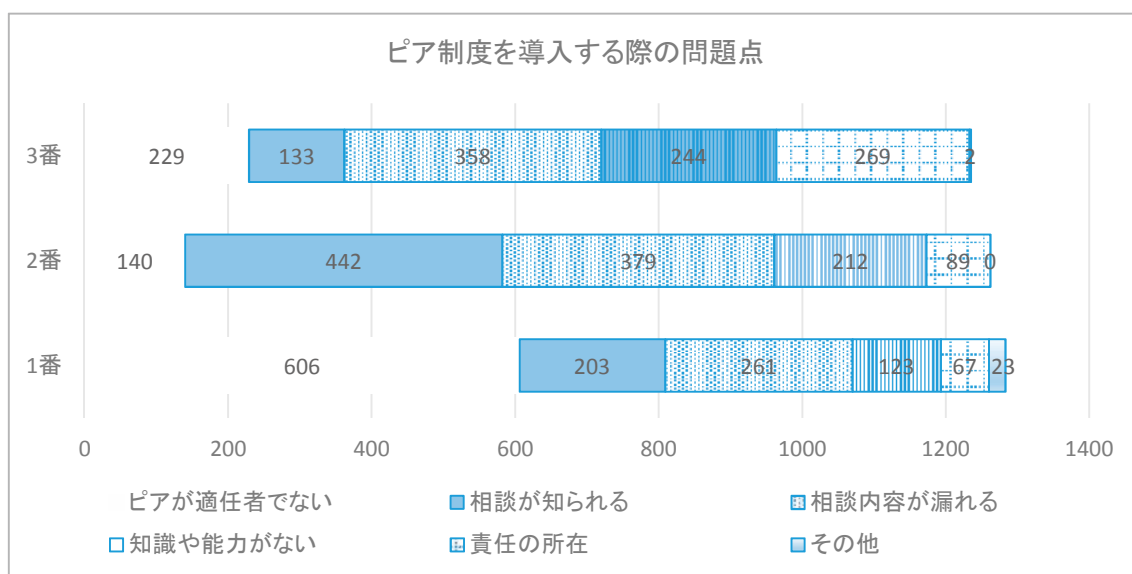


図8 ピア制度を導入する際に問題となること

ピア制度を導入する際に問題となることが何かを選択してもらった際、1番から3番として選ばれた各項目の合算を表9に示す。問題の1番として最も多く選ばれた「ピアが適任者ではない(975名)」という点の合算は高い数値であるが、「相談した内容が漏れる(998名)」が僅差で上回っている。

問題点	不適任者	利用曝露	内容漏洩	知識不足	責任所在	その他
合算	975	778	998	579	425	25

表9 ピア制度を導入する際に問題となること回答数1番から3番の合算

## 12) 安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

あなたが安心してピア制度を利用するために不可欠なことについて、順に3つ尋ねた(図9)。不可欠な順の1番を回答したのは1,285名で、約7割の職員が選んだのが「ピアが信頼できる人であること」836人(68.9%)、次いで「相談したこと自体が知られないこと」159人(12.4%)、その次は「相談した内容が知られないこと」124人(9.6%)だった。不可欠な順の2番は1,260名が回答しており、以下の順に多かった。「相談したこと自体が知られないこと」508人(40.3%)、「相談した内容が知られないこと」318人(25.2%)、「ピアに十分な知識や能力があること」293人(23.3%)。不可欠な順の3番には1,231名が回答し、選ばれたのは、「相談した内容が知られないこと」508人(41.3%)、「ピアに十分な知識や能力があること」271人(22.0%)、「相談したこと自体が知られないこと」259人(21.0%)だった。「その他」と回答した人は最も少なく全回答数3,776名中

の34名(0.9%)だった。順番に関わらず「利用しない」「(項目) 全て必要」「組織全体の制度に対する理解」というコメントがみられた。

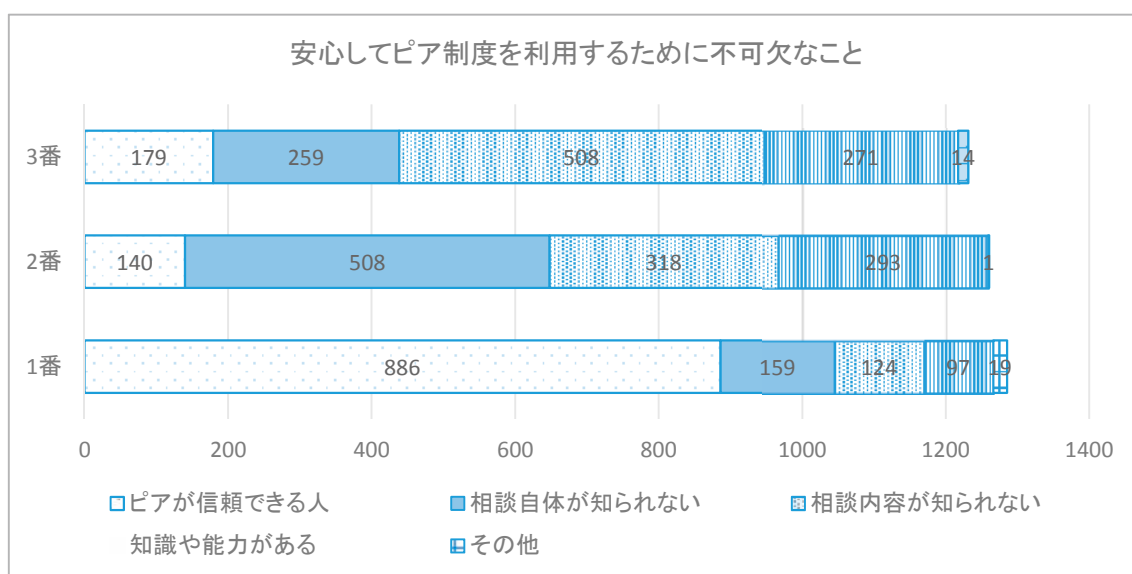


図9 安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

表10に安心してピア制度を利用するために欠かせない点を1番から3番まで選んでもらい、各回答数の合算を表示した。最も多くの人から望まれていることは「ピアが信頼できる人(1,205名)」であることだということが分かった。次いで、「相談内容が知られない(950名)」、「相談していること自体が知られない(926名)」という点だった。

不可欠な点	信頼できる	利用不知	内容保護	知識・能力	その他
合算	1,205	926	950	661	34

表10 安心してピア制度を利用するために不可欠なことの回答数1番から3番の合算

### 13) ピアが必要とする知識や能力について

ピアが必要とする知識や能力はどんなことだと思いか、順に1~3番までを尋ねた結果を図10に示す。必要とする順の1番を回答したのは1,274名で、6割以上が選んだのが「話を聴く技術や接し方」811人(63.7%)、次いで「メンタルヘルスについての基本的な知識」217人(17.0%)、その次は「惨事ストレスの基本的な知識」147人(11.5%)だった。必要とする順の2番は1234名が回答しており、以下の順に多かった。「惨事ストレスの基本的な知識」471人(38.2%)、「メンタルヘルスについての基本的な知識」387人(31.4%)、「組織内の利用可能な制度についての情報」208人(16.9%)。必要とする順の3番には1216名が回答し、「メンタルヘルスについての基本的な知識」400人(32.9%)、そして「惨事ストレスの基本的な知識」347人(28.5%)、「話を聴く技術や接し方」183

人（15.0%）の順に多かった。最も少ない「その他」と回答した人は全回答数 3,724 名中の 47 名（1.3%）だった。その多くは、「人間性」「信頼」「誠実さ」「裏切らない」「基本的ではなく十分な知識があること」だった。

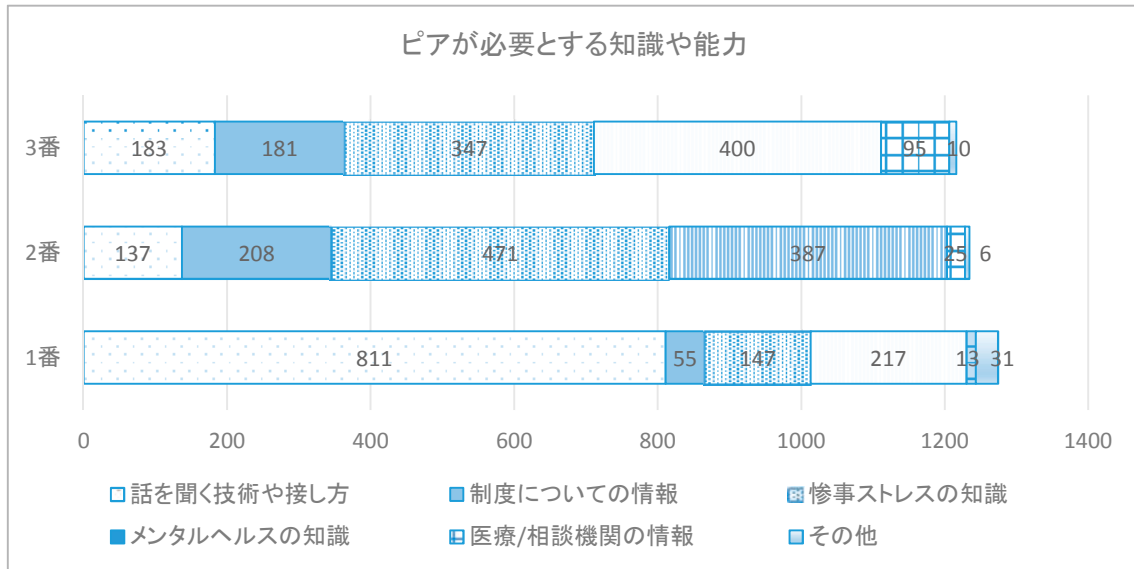


図 10 ピアが必要とする知識や能力について

そして、ピアが必要とする知識や能力について選択肢から選んでもらい、各項目の 1 番から 3 番の回答数の合計を表 11 に示した。一番多かったのは「話を聞く技術や接し方（1,131 名）」で、次が「メンタルヘルスの知識（1,004 名）」だった。「惨事ストレスの知識」は 965 名となった。

望まれる知識	傾聴技術 接し方	制度情報	惨事 ストレス	メンタル ヘルス	関係機関 情報	その他
合算	1,131	444	965	1,004	133	47

表 11 ピアが必要とする知識や能力についての回答数 1 番から 3 番の合算

#### 14) 安心してピアとして活動できる環境について

あなたがピアとして選ばれたら、どんな環境だと安心して活動できると思うか、を順に 3 つ尋ねた（図 11）。安心して活動できる順の 1 番を回答したのは 1,276 名で、最も多く選ばれたのが「困ったときに相談できる専門家がいる」418 人（32.8%）、次いで「守秘義務の扱いが明確である」294 人（23.0%）、その次は「必要なトレーニングが提供されている」273 人（21.4%）だった。安心して活動できる順の 2 番は 1,243 名が回答しており、1 番と同様に「困ったときに相談できる専門家がいる」414 人（33.3%）が最も多く選択された。次いで「守秘義務の扱いが明確である」254 人（20.4%）、「職場内に複数のピアが

いて相談や連携ができる」224人（18.0%）だった。安心して活動できる順の3番には1,213名が回答し、多い順に「職場内に複数のピアがいて相談や連携ができる」288人（23.7%）、「必要なトレーニングが提供されている」249人（20.5%）、「守秘義務の扱いが明確である」241人（19.9%）だった。また3番では「その他」以外の5項目とも、2割前後選択された。「その他」と回答した人は最も少なく、28名で、「(項目) 全て」「日常業務が忙しく対応できない」「選抜されたことが悩みで仕事できない」「拒否できるのか？」などの意見がみられた。

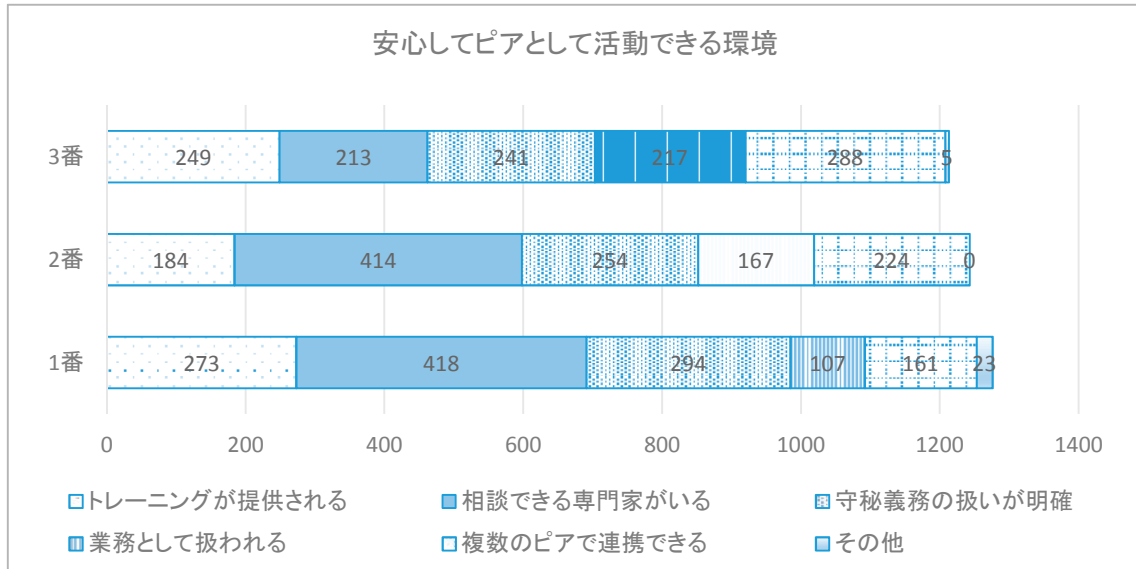


図 11 安心してピアとして活動できる環境について

ピアとして選ばれたら、どんな環境だと安心して活動ができるのかに対する選択の各項目の1番から3番の回答を合算した（表12）。最も望まれているのは「相談できる相談家がいる（1,045名）」で他を大きく引き離している。次は「守秘義務の扱いが明確（789名）」で、「トレーニングが提供される（706名）」「複数のピアで連携できる（673名）」が続いた。

活動環境	ピア研修	専門家への相談	守秘義務明確	業務扱い	複数ピア連携	その他
合算	706	1,045	789	491	673	28

表 12 安心してピアとして活動できる環境についての回答数1番から3番の合算

#### 15) ピアを引き受けるか

あなたがピアとして選ばれたなら、引き受けるかについての結果を表5に示す。約4割の職員が「引き受ける（16.8%）」「どちらかという引き受ける（25.1%）」と回答し、

約 6 割の職員が「どちらかという引き受けない (45.6%)」「引き受けない (11.2%)」と回答した。

表13 ピアを引き受けるか

	N	%
引き受ける	219	16.8%
どちらかという引き受ける	326	25.1%
どちらかという引き受けない	593	45.6%
引き受けない	146	11.2%
未回答	16	1.2%

### 3. K10 (精神的健康調査) の結果

表 14-1にK10の基本統計量を示す。一般的な精神健康を測定する K10 の全体平均は 17.92 (SD=8.62) 点だった。

表 14-2 に K10 のリスク分布を示す。「リスクなし」が 20.5%、「低リスク」が 28.0%、「中等度のリスク」が 39.4%、「高リスク」は 11.0%だった。

表14-1 K10基本統計量

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体	1300	17.92	8.62	0	50

表14-2 K10リスクの分布

	N	%
リスクなし	267	20.5%
低リスク	364	28.0%
中等度のリスク	512	39.4%
高リスク	143	11.0%
判定不能	14	1.1%
合計	1300	100.0%

### 4. K10 リスク別にみたピア制度について

K10 のリスクを 4 群に分け、意識調査項目で意見の違いがあるかを検討したところ、「ピア制度の必要性」と「ピア制度の利用」では郡間に有意な差が見られた。以下にその結果を示す。

#### 1) K10 リスク別にみたピア制度の必要度



ピア制度が職場に必要だと思うかと、K10 のリスクごとに関連があるか $\chi^2$ 検定を行ったところ、有意であった ( $\chi^2=40.64$ 、 $df=9$ 、 $p<.001$ ) (表 15)。よって、K10 のリスクごとにピア制度を必要と思うかどうかには違いがあるといえる。

図 12 に K10 のリスクごとにみたピア制度の必要度のパターンを示す。どのリスク者も 8 割以上が、ピア制度が必要かに「はい」または「どちらかという必要」と回答した。ピア制度が必要かに「はい」と答えた職員は K10 のリスクが上がるにつれて増加し、最も多かったのは高リスク者で 63.6%だった。またピア制度が必要かに「必要ない」と回答した者のうち、最も多かったのが K10 でリスクなしと判定された職員だった (8.2%)。

表15 K10リスク別にみたピア制度の必要度

ピア制度は職場に必要か	K10				合計 N(%)	$\chi^2$ 検定
	リスクなし N(%)	低リスク N(%)	中等度のリスク N(%)	高リスク N(%)		
はい	114 (42.7%)	146 (40.3%)	241 (47.2%)	91 (63.6%)	592 (46.1%)	***
どちらかという必要	110 (41.2%)	172 (47.5%)	216 (42.3%)	34 (23.8%)	532 (41.5%)	
どちらかという必要ない	21 (7.9%)	33 (9.1%)	38 (7.4%)	10 (7.0%)	102 (8.0%)	
必要ない	22 (8.2%)	11 (3.0%)	16 (3.1%)	8 (5.6%)	57 (4.4%)	
合計	267 (100.0%)	362 (100.0%)	511 (100.0%)	143 (100.0%)	1283 (100.0%)	

\*\*\*p<.001

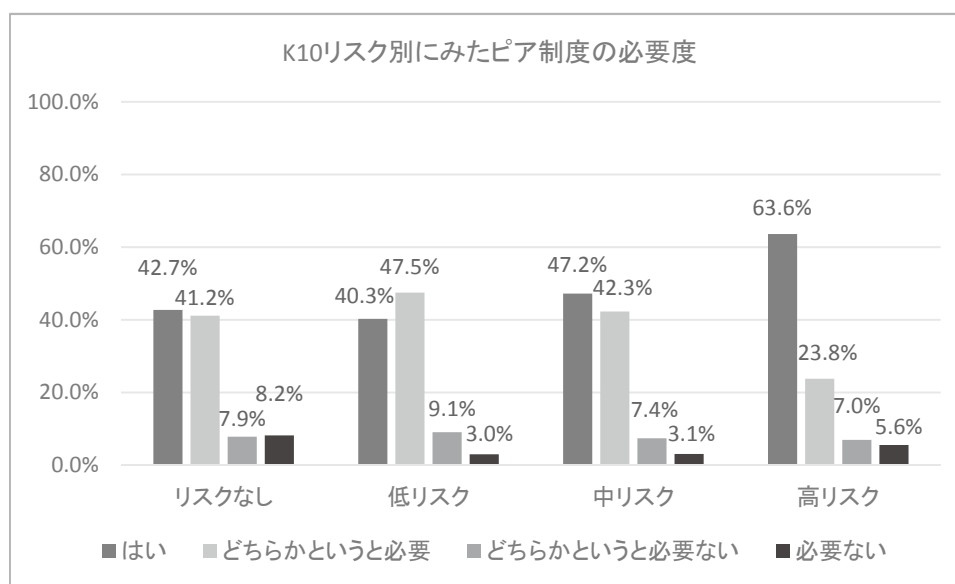


図 12 K10 リスク別にみたピア制度の必要度のパターン

## 2) K10 リスク別にみたピア制度を利用するかどうか

表 16 に、ピア制度が職場にあったら利用すると思うかと、K10 のリスクごとに関連があるかについて示す。 $\chi^2$ 検定を行ったところ有意であり ( $\chi^2=59.62$ 、 $df=9$ 、 $p<.001$ )、K10 のリスクごとにピア制度を利用するかどうかに差があるといえる。

次に、K10 のリスクごとにみたピア制度を利用するかどうかについてのパターンを示し

た（図 13）。ピア制度を利用するかで「はい」と答えた職員は K10 のリスクが上がるごとに増加し、最も多かった高リスク者は 33.6% だった。逆に、利用しない（「たぶん利用しない」「いいえ」）と回答した職員は、K10 のリスクが上がるにつれて減少した。しかし、「いいえ」と答えた者のうち、リスクなしと判定された職員名は 8.6% で最も多かった。

表 16 K10 リスク別にみたピア制度を利用するかどうか

ピア制度が職場にあったら利用するか	K10				合計 N(%)	χ <sup>2</sup> 検定
	リスクなし N(%)	低リスク N(%)	中等度のリスク N(%)	高リスク N(%)		
はい	32 (12.0%)	47 (12.9%)	90 (17.6%)	48 (33.6%)	217 (16.9%)	***
利用するかもしれない	104 (39.0%)	170 (46.7%)	248 (48.4%)	53 (37.1%)	575 (44.7%)	
たぶん利用しない	108 (40.4%)	135 (37.1%)	144 (28.1%)	32 (22.4%)	419 (32.6%)	
いいえ	23 (8.6%)	12 (3.3%)	30 (5.9%)	10 (7.0%)	75 (5.8%)	
合計	267 (100.0%)	364 (100.0%)	512 (100.0%)	143 (100.0%)	1286 (100.0%)	

\*\*\*p<.001

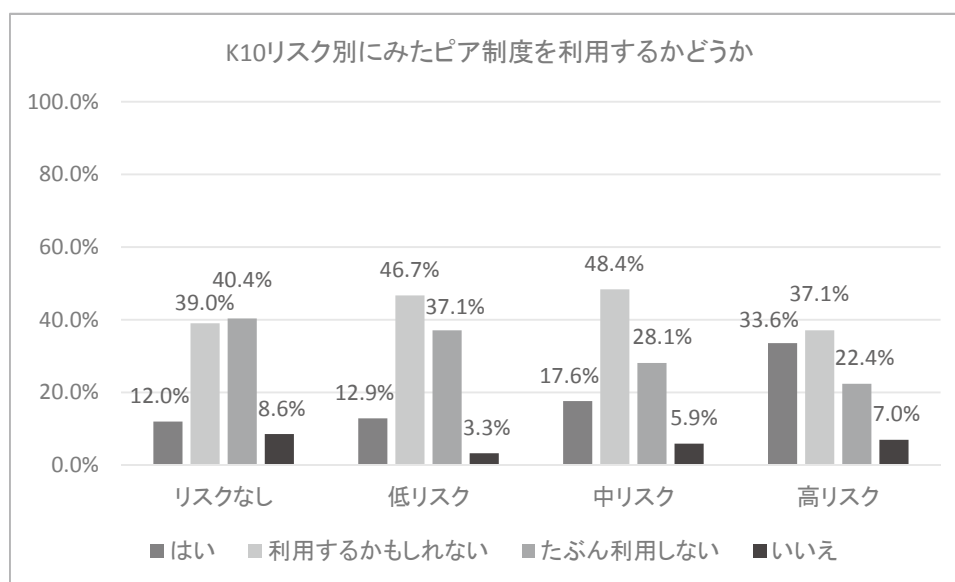


図 13 K10 リスク別にみたピア制度を利用するかどうかのパターン

#### 5. 年齢の高低別にみたピア制度について

年代を 10 代、20 代、30 代の「30 歳以下」(N=556、42.8%) と 40 代、50 代以上の「40 歳以上」(N=741、57.0%) の 2 群に分けて、ピア制度との関連についての検証を行った。年代が未回答の 3 名 (0.2%) については分析から外した。

「ピア制度の必要性」、「ピア制度の利用」、「ピアをやってもらいたい相手」、「ピアの選出方法」、「利用するかもしれないピア制度サービス」、「ピア制度導入時の問題点」、「安心してピア制度を利用する際に不可欠なこと」、「ピアが必要とする知識や能力」、「安心して

ピア活動ができる環境」の項目で、年齢群によって回答の違いがあるかを検討した。その結果、「ピア制度の必要性」と「ピア制度の利用」については群間に有意な差は見られなかった。以下、有意な差が見られた項目の結果を示す。

1) 年齢の高低別にみたピアをやってもらいたい相手

ピア制度が職場にできたら誰にやってもらいたいかと、年齢の高低ごとに関連があるか検証した（表 17）。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「直属の上司」と年齢に有意な関係あることがわかった（ $\chi^2=9.91$ 、 $df=2$ 、 $p<.01$ ）。

表17 年齢の高低とピアをやってもらいたい相手

	$\chi^2$ 値	df	p値
ピアをやってもらいたい相手			
同期の同僚 / 年齢	4.899	2	0.086
先輩 / 年齢	4.112	2	0.128
後輩 / 年齢	4.951	2	0.084
直属の上司 / 年齢	9.912	2	0.007**
管理職 / 年齢	0.946	2	0.623
その他 / 年齢	4.457	2	0.108

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

そこで、「直属の上司」と年齢について残差分析をおこなった結果を表 18 と図 14 に示す。「40 歳以上」は「30 歳以下」と比べて、ピアをやってもらいたい相手として「直属の上司」を 1 番に選ぶ職員が有意に多かった（ $p<.05$ ）。「直属の上司」を 3 番に選ぶ職員は「30 歳以下」に有意に多く「40 歳以上」に少なかった（ $p<.01$ ）。

表18 年齢の高低と順位：「直属の上司」

直属の上司		年齢	
		30歳以下	40歳以上
1番	%	24.9%	31.3%
	調整された残差	-2.0*	2.0*
2番	%	31.8%	36.1%
	調整された残差	-1.3	1.3
3番	%	43.3%	32.6%
	調整された残差	3.1**	-3.1**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

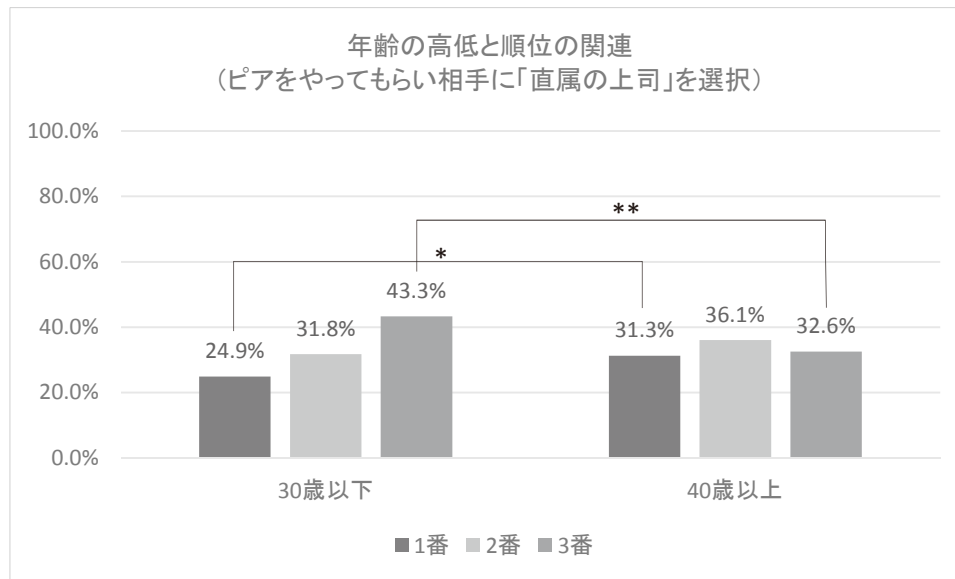


図 14 年齢の高低と順位のパターン：「直属の上司」

## 2) 年齢の高低別にみたピアをどう選ぶべきだと思うか

職場がピア制度を導入するならばピアはどう選ぶべきだと思うかと、年齢の高低ごとに関連があるかについて表 19 に示す。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」と年齢に有意差が認められた（ $\chi^2=9.42$ 、 $df=1$ 、 $p<.01$ ）。

表 19 年齢の高低とピアの選出方法

ピアの選出方法	$\chi^2$ 値	df	p値
投票（ピアになって欲しい人を各職員が投票し、獲得票数が多い人がピア候補になる） / 年齢	1.807	1	0.179
管理職（署長や次長が選ぶ） / 年齢	1.094	1	0.296
担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ） / 年齢	9.423	1	0.002**
その他 / 年齢	3.087	1	0.079

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

そこで、「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」と年齢について残差分析をおこなった（表 20、図 15）。1%の有意水準で「40歳以上」は「30歳以下」と比べて、ピアの選出方法として「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」を2番に選ぶ職員は「30歳以下」に有意に多く「40歳以上」に少なかった。

また、「30歳以下」の「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」を1番に選んだ職員と2番に選んだ職員の間、「40歳以上」の「担当部署（人事課、厚生課などが選ぶ）」を1番に選んだ職員と2番に選んだ職員の間にも有意な差が認められた（ $p<.01$ ）。

表20 年齢の高低と順位：「担当部署」

担当部署(人事課、厚生課などが選ぶ)	年齢	
	30歳以下	40歳以上
1番	% 21.9%	32.6%
	調整された残差	-3.1**
2番	% 78.1%	67.4%
	調整された残差	3.1**

\*p<.05, \*\*p<.01

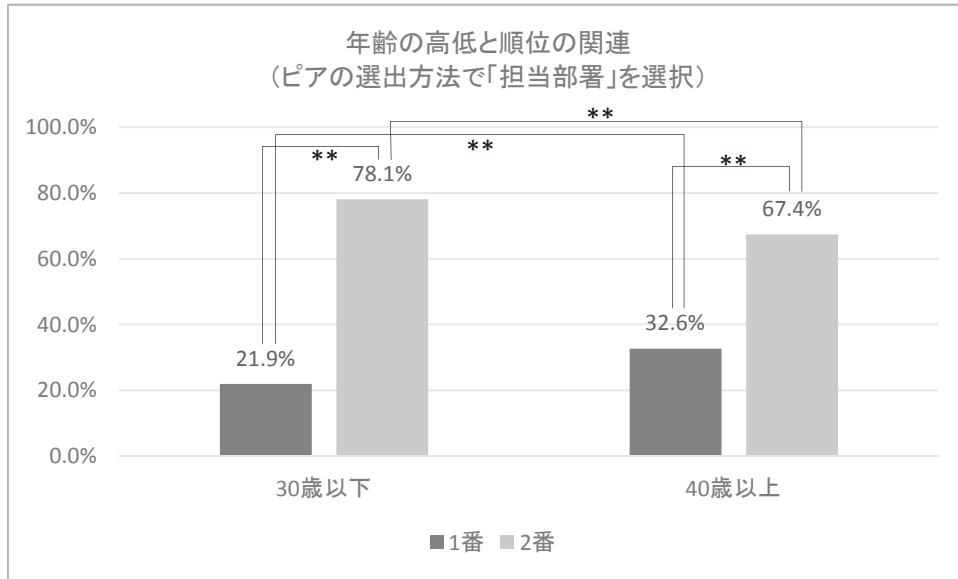


図15 年齢の高低と順位のパターン：「担当部署」

### 3) 年齢の高低別にみたピア制度を導入する際に問題となること

職場がピア制度を導入する際に問題となることと、年齢の高低ごとに関連があるかについて表21に示す。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「ピアに十分な知識や能力がないこと」と年齢に有意な差が認められた ( $\chi^2=7.59$ 、 $df=2$ 、 $p<.05$ )。

表21 年齢の高低と利用するかもしれないと思うピア制度としてのサービス

	$\chi^2$ 値	df	p値
利用するかもしれないと思うサービス			
情報提供 / 年齢	1.106	3	0.776
電話やメールでの相談 / 年齢	1.526	3	0.676
職場でのピアとの「雑談(インフォーマルな面談)」 / 年齢	2.604	3	0.457
職場以外の場所でのピアとの「雑談(インフォーマルな面談)」 / 年齢	10.252	3	0.017*
職場でのピアとの「面談(時間や利用目的が決まったもの)」 / 年齢	1.700	3	0.637
自分の状態や状況を職場や上司に伝えてもらう / 年齢	6.268	3	0.099
その他 / 年齢	2.895	2	0.235

\*p<.05, \*\*p<.01

そこで、「ピアに十分な知識や能力がないこと」と年齢について残差分析をおこなった(表 22、図 16)。1%の有意水準で「40歳以上」は「30歳以下」と比べて、ピア制度を導入する際に問題となることについて「ピアに十分な知識や能力がないこと」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。

表22 年齢の高低と順位：「ピアに十分な知識や能力がないこと」

ピアに十分な知識や能力がないこと		年齢	
		30歳以下	40歳以上
1番	%	15.5%	24.9%
	調整された残差	-2.7**	2.7**
2番	%	37.7%	35.8%
	調整された残差	.5	-.5
3番	%	46.8%	39.4%
	調整された残差	1.8	-1.8

\*p<.05, \*\*p<.01

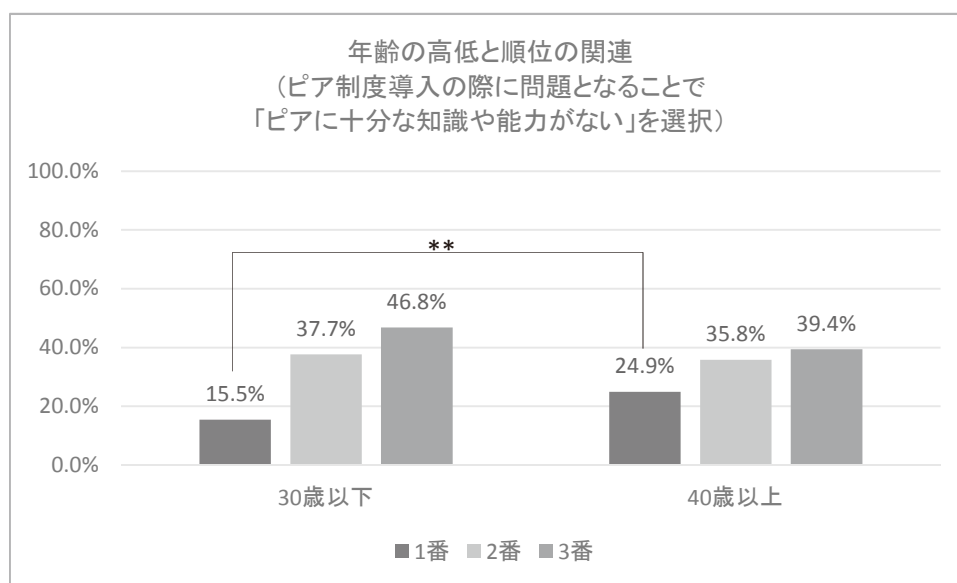


図 16 年齢の高低と順位のパターン：「ピアに十分な知識や能力がない」

#### 4) 年齢の高低別にみた安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

安心してピア制度を利用するために不可欠なことと、年齢の高低ごとに関連があるか検証した(表 23)。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「相談したこと自体が知られないこと」と年齢に有意な関係あることがわかった( $\chi^2=7.65$ ,  $df=2$ ,  $p<.05$ )。

表23 年齢の高低と安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

	$\chi^2$ 値	df	p値
安心してピア制度を利用するために不可欠なこと			
ピアが信頼できる人であること / 年齢	3.475	2	0.176
相談したこと自体が知られないこと / 年齢	7.650	2	0.022*
相談した内容が知られないこと / 年齢	0.385	2	0.825
ピアに十分な知識や能力があること / 年齢	4.640	2	0.098
その他 / 年齢	0.464	2	0.793

\*p<.05, \*\*p<.01

そこで、「相談したこと自体が知られないこと」と年齢について残差分析をおこなった結果を表24と図17に示す。5%の有意水準で「30歳以下」は「40歳以上」と比べて、安心してピア制度を利用するために不可欠なこととして「相談したこと自体が知られないこと」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。「相談したこと自体が知られないこと」を3番に選ぶ職員は「40歳以上」に有意に多く「30歳以下」に少なかった。

表24 年齢の高低と順位：「相談したこと自体が知られないこと」

相談したこと自体が知られないこと		年齢	
		30歳以下	40歳以上
1番	%	20.1%	14.6%
	調整された残差	2.2*	-2.2*
2番	%	55.4%	54.3%
	調整された残差	.4	-.4
3番	%	24.5%	31.1%
	調整された残差	-2.2*	2.2*

\*p<.05, \*\*p<.01

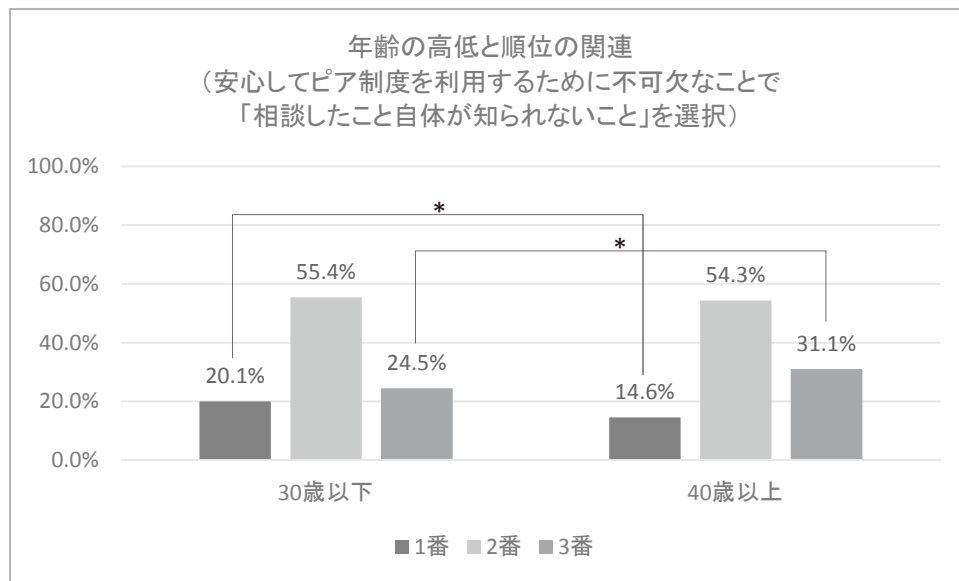


図17 年齢の高低と順位のパターン：「相談したこと自体が知られないこと」

5) 年齢の高低別にみた安心してピアとして活動できる環境

ピアとして選ばれたら、どんな環境だと安心して活動できると思うかと、年齢の高低ごとに関連があるか検証した（表 25）。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「困ったときに相談できる専門家がいる」と年齢に有意差があり（ $\chi^2=12.99$ 、 $df=2$ 、 $p<.01$ ）、「守秘義務の扱いが明確である」と年齢にも有意な差が認められた（ $\chi^2=11.28$ 、 $df=2$ 、 $p<.01$ ）。

表25 年齢の高低と安心してピアとして活動できる環境について

	$\chi^2$ 値	df	p値
安心してピアとして活動できる環境			
必要なトレーニングが提供されている /年齢	2.946	2	0.229
困ったときに相談できる専門家がいる /年齢	12.987	2	0.002**
守秘義務の扱いが明確である /年齢	11.277	2	0.004**
業務として扱われる(例:勤務時間外の活動は超過勤務手当が出る、など) /年齢	2.217	2	0.330
職場内に複数のピアがいて、相談や連携ができる /年齢	1.457	2	0.483
その他 /年齢	1.014	1	0.314

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

そこで、「困ったときに相談できる専門家がいる」と年齢について残差分析をおこなった結果を表 26 と図 18 に示す。1%の有意水準で、安心してピアとしての活動ができる環境として「困ったときに相談できる専門家がいる」を1番に選ぶ職員は、「30歳以下」と比べて「40歳以上」に有意に多かった。「40歳以上」より「30歳以下」の方が、「困ったときに相談できる専門家がいる」を3番に選ぶ職員が多く、有意であった（ $p<.05$ ）。

表26 年齢の高低と順位：「困ったときに相談できる専門家がいる」

困ったときに相談できる専門家がいる		年齢	
		30歳以下	40歳以上
1番	%	33.6%	44.5%
	調整された残差	-3.5**	3.5**
2番	%	43.0%	37.2%
	調整された残差	1.9	-1.9
3番	%	23.4%	18.3%
	調整された残差	2.0*	-2.0*

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$



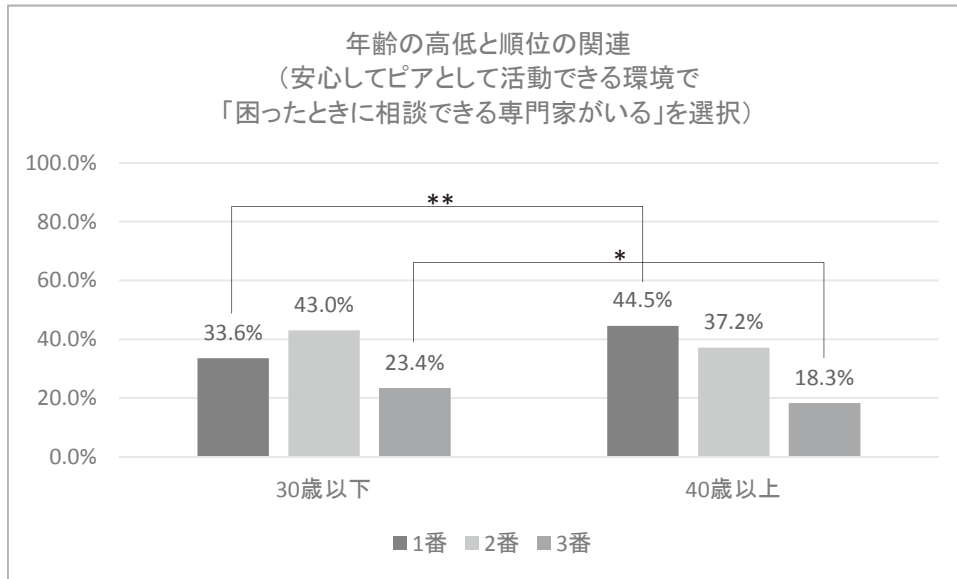


図 18 年齢の高低と順位のパターン：「困ったときに相談できる専門家がいる」

続いて、「守秘義務の扱いが明確である」と年齢について残差分析をおこなった結果を表 27 と図 19 に示す。「30 歳以下」は「40 歳以上」と比べて、安心してピアとして活動できる環境として「守秘義務の扱いが明確である」を 1 番に選ぶ職員が有意に多かった ( $p<.01$ )。また「守秘義務の扱いが明確である」を 2 番に選ぶ職員は「30 歳以下」よりも「40 歳以上」に有意に多かった ( $p<.05$ )。

表 27 年齢の高低と順位「守秘義務の扱いが明確である」

守秘義務の扱いが明確である		年齢	
		30歳以下	40歳以上
1番	%	43.2%	32.0%
	調整された残差	3.3**	-3.3**
2番	%	28.1%	36.1%
	調整された残差	-2.4*	2.4*
3番	%	28.6%	32.0%
	調整された残差	-1.0	1.0

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

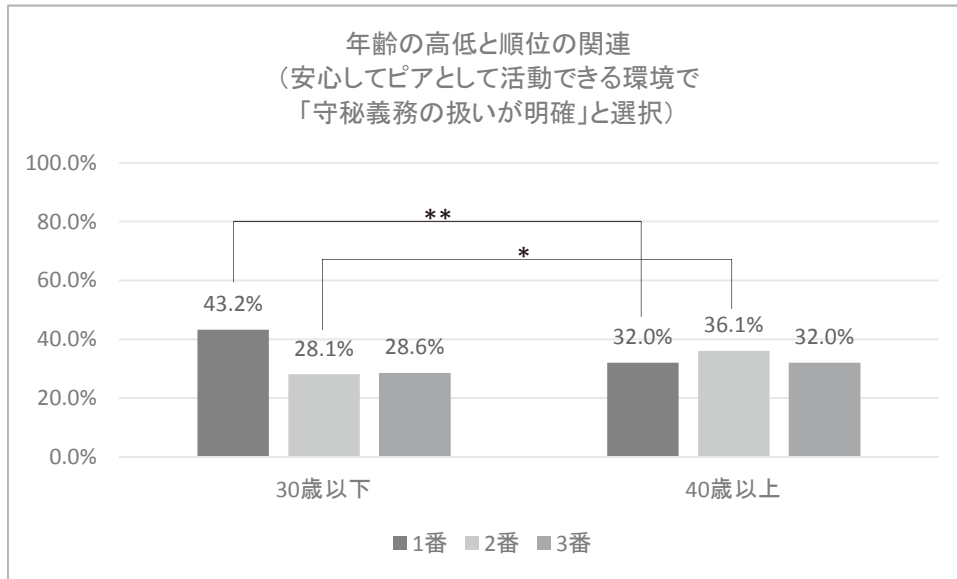


図 19 年齢の高低と順位のパターン：「守秘義務の扱いが明確」

## 6. 階級の高低別にみたピア制度について

階級を消防士、消防副士長、消防士長の「一般職員」(N=555、42.7%)と司令補、指令以上の「管理職」(N=731、56.2%)の2群に分けて、ピア制度との関連についての検証を行った。階級の「その他」と「未回答」を合わせた14名(1.1%)については分析から外した。

「ピア制度の必要性」「ピア制度の利用」「ピアをやってもらいたい相手」「ピアの選出方法」「利用するかもしれないピア制度サービス」「ピア制度導入時の問題点」「安心してピア制度を利用する際に不可欠なこと」「ピアが必要とする知識や能力」「安心してピア活動ができる環境」の項目に職位群によって回答の違いがあるかを検討した。その結果、「ピア制度の必要性」「ピア制度の利用」「ピアの選出方法」「利用するかもしれないピア制度サービス」「ピアが必要とする知識や能力」については群間に有意な差は見られなかったが、それ以外の項目には違いがあった。以下、結果を示す。

### 1) 階級の高低別にみたピアをやってもらいたい相手

ピア制度が職場にできたら誰にやってもらいたいかと、階級の高低ごとに関連があるかを検証した(表 28)。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「後輩」と階級に有意な関係あることがわかった( $\chi^2=7.81$ 、 $df=2$ 、 $p<.05$ )。

表28 階級の高低とピアをやってもらいたい相手

	$\chi^2$ 値	df	p値
ピアをやってもらいたい相手			
同期の同僚 / 階級	0.433	2	0.805
先輩 / 階級	0.877	2	0.645
後輩 / 階級	7.813	2	0.020*
直属の上司 / 階級	3.274	2	0.195
管理職 / 階級	0.104	2	0.949
その他 / 階級	1.047	2	0.592

\*p<.05, \*\*p<.01

そこで、「後輩」と階級について残差分析をおこなった結果を表 29 と図 20 に示す。「管理職」は「一般職員」と比べて、ピアをやってもらいたい相手として「後輩」を 2 番に選ぶ職員が有意に多かった (p<.01)。

表29 階級の高低と順位：「後輩」

後輩		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	17.2%	11.6%
	調整された残差	1.1	-1.1
2番	%	14.1%	30.5%
	調整された残差	-2.7**	2.7**
3番	%	68.7%	57.9%
	調整された残差	1.6	-1.6

\*p<.05, \*\*p<.01

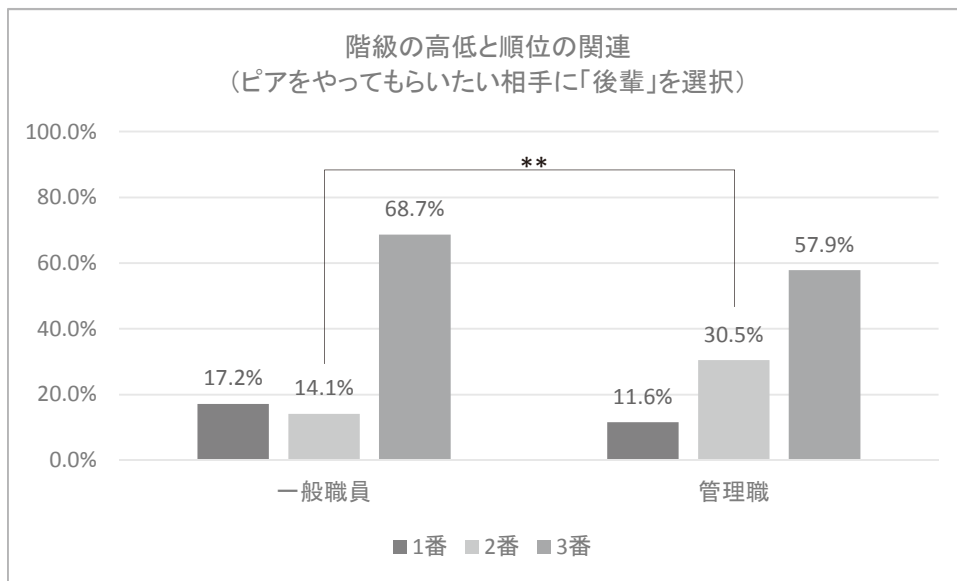


図 20 階級の高低と順位のパターン：「後輩」

2) 階級の高低別にみたピア制度を導入する際に問題となること

職場がピア制度を導入する際に問題となることと、階級の高低ごとに関連があるかについて表 30 に示す。項目ごとに $\chi^2$ 検定を行ったところ、「相談したことが知られること」と階級に有意差が認められた ( $\chi^2=11.9$ 、d.f.=2、 $p<.01$ )。

表30 階級の高低とピア制度を導入する際に問題となること

	$\chi^2$ 値	df	p値
ピア制度を導入する際の問題点			
ピアに選ばれた人が適任者でないこと / 階級	1.228	2	0.541
相談したことが知られること / 階級	11.894	2	0.003**
相談した内容が漏れること / 階級	3.987	2	0.136
ピアに十分な知識や能力がないこと / 階級	1.333	2	0.514
責任の所在(=まずい結果が生じた際、誰が責任を取るのか)が明確でないこと / 階級	1.003	2	0.605
その他 / 階級	0	1	1.000

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

そこで、「相談したことが知られること」と階級について残差分析をおこなった(表 31、図 21)。1%の有意水準で「一般職員」は「管理職」と比べて、ピア制度を導入する際に問題となることとして「相談したことが知られること」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。「相談したことが知られること」を2番に選ぶ職員は「管理職」に有意に多く「一般職員」に少なかった。

表31 階級の高低と順位：「相談したことが知られること」

相談したことが知られること		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	31.8%	21.4%
	調整された残差	3.3**	-3.3**
2番	%	51.1%	61.9%
	調整された残差	-3.0**	3.0**
3番	%	17.1%	16.7%
	調整された残差	0.2	-0.2

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

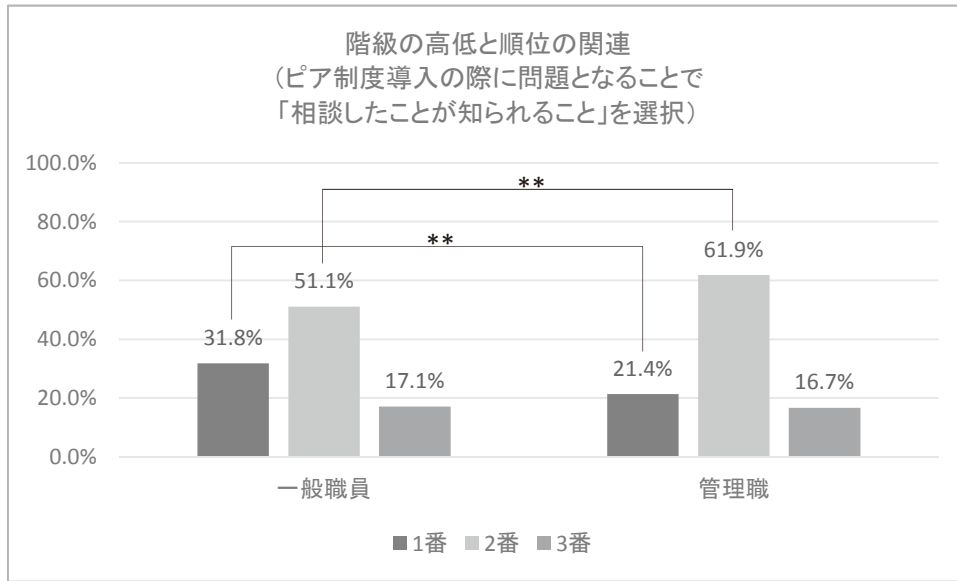


図 21 階級の高低と順位のパターン：「相談したことが知られること」

### 3) 階級の高低別にみた安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

安心してピア制度を利用するために不可欠なことから、階級の高低ごとに関連があるか検証した (表 32)。項目ごとに  $\chi^2$  検定を行ったところ、「相談したこと自体が知られないこと」と階級に有意な関係あることがわかった ( $\chi^2=11.2$ 、 $df=2$ 、 $p<.01$ )。

表 32 階級の高低と安心してピア制度を利用するために不可欠なこと

	$\chi^2$ 値	df	p値
安心してピア制度を利用するために不可欠なこと			
ピアが信頼できる人であること / 階級	5.383	2	0.068
相談したこと自体が知られないこと / 階級	11.211	2	0.004**
相談した内容が知られないこと / 階級	2.334	2	0.311
ピアに十分な知識や能力があること / 階級	3.992	2	0.136
その他 / 年齢	0.683	2	0.711

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

そこで、「相談したこと自体が知られないこと」と階級について残差分析をおこなった結果を表 33 と図 22 に示す。「管理職」は「一般職員」と比べて、安心してピア制度を利用するために不可欠なこととして「相談したこと自体が知られないこと」を 1 番に選ぶ職員が有意に多かった ( $p<.01$ )。

表33 階級の高低と順位：「相談したこと自体が知られないこと」

相談したこと自体が知られないこと		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	21.7%	13.4%
	調整された残差	3.3**	-3.3**
2番	%	52.4%	57.1%
	調整された残差	-1.4	1.4
3番	%	25.9%	29.6%
	調整された残差	-1.2	1.2

\*p<.05, \*\*p<.01

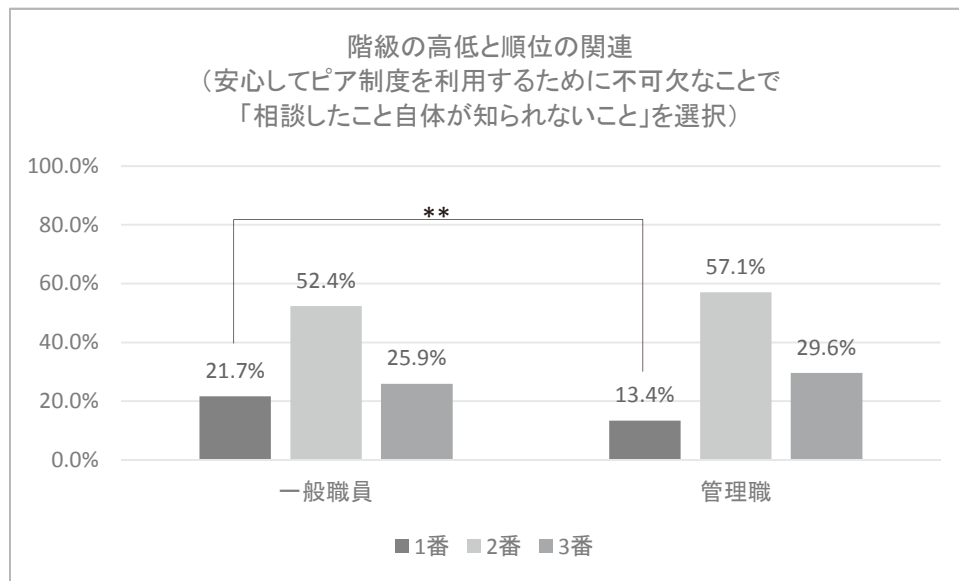


図 22 階級の高低と順位のパターン：「相談したこと自体が知られないこと」

#### 4) 階級の高低別にみた安心してピアとして活動できる環境

ピアとして選ばれたらどんな環境だと安心して活動できると思うかと、階級の高低ごとに関連があるかについて表 34 に示す。項目ごとに  $\chi^2$  検定を行ったところ、「必要なトレーニングが提供されている」と階級 ( $\chi^2=8.01$ ,  $df=2$ ,  $p<.05$ )、「困ったときに相談できる専門家がいる」と階級 ( $\chi^2=9.36$ ,  $df=2$ ,  $p<.01$ )、「守秘義務の扱いが明確である」と階級 ( $\chi^2=6.38$ ,  $df=2$ ,  $p<.05$ ) に有意差が認められた。

表34 階級の高低と安心してピアとして活動できる環境について

	$\chi^2$ 値	df	p値
安心してピアとして活動できる環境			
必要なトレーニングが提供されている /階級	8.006	2	0.018*
困ったときに相談できる専門家がいる /階級	9.360	2	0.009**
守秘義務の扱いが明確である /階級	6.386	2	0.041*
業務として扱われる(例:勤務時間外の活動は超過勤務手当が出る、など) /階級	4.147	2	0.126
職場内に複数のピアがいて、相談や連携ができる /階級	0.769	2	0.681
その他 /階級	0.491	1	0.484

\*p<.05, \*\*p<.01

そこで、「必要なトレーニングが提供されている」と階級について残差分析をおこなった(表35、図23)。5%の有意水準で「管理職」は「一般職員」と比べて、安心してピアとして活動できる環境について「必要なトレーニングが提供されている」を2番に選ぶ職員が有意に多かった。「必要なトレーニングが提供されている」を3番に選ぶ職員は「一般職員」に有意に多く「管理職」に少なかった。

表35 階級の高低と順位：「必要なトレーニングが提供されている」

必要なトレーニングが提供されている		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	38.6%	38.7%
	調整された残差	0.0	0.0
2番	%	21.4%	29.7%
	調整された残差	-2.5*	2.5*
3番	%	39.9%	31.5%
	調整された残差	2.3*	-2.3*

\*p<.05, \*\*p<.01

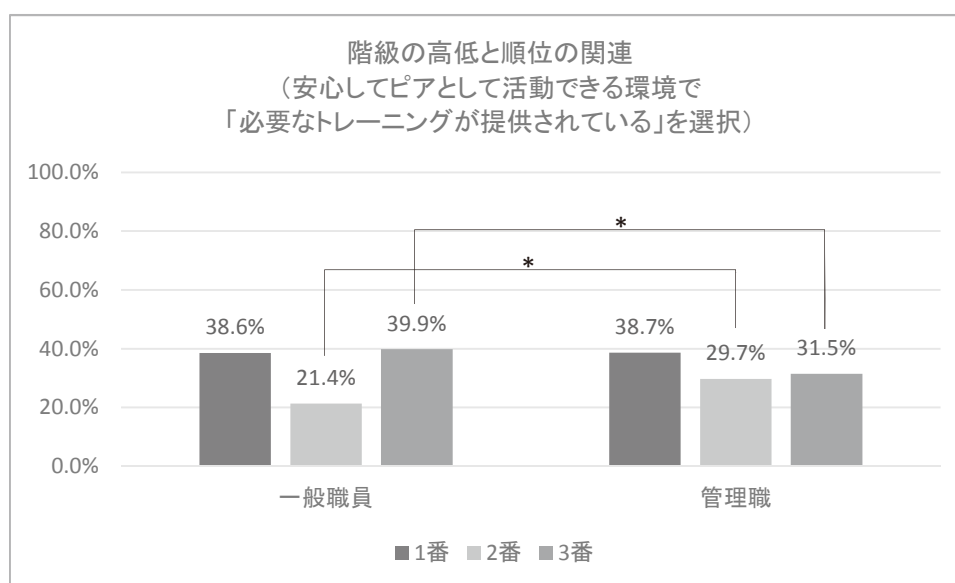


図23 階級の高低と順位のパターン：「必要なトレーニングが提供されている」

続いて、「困ったときに相談できる専門家がいる」と階級について残差分析をおこなった結果を表 36 と図 24 に示す。安心してピアとして活動できる環境について「困ったときに相談できる専門家がいる」を 1 番に選ぶ職員は、「一般職員」と比べて「管理職」に有意に多かった ( $p<.01$ )。「一般職員」は 2 番に「困ったときに相談できる専門家がいる」を選ぶ職員が有意に多かった ( $p<.05$ )。

表 36 階級の高低と順位：「困ったときに相談できる専門家がいる」

困ったときに相談できる専門家がいる		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	34.7%	44.0%
	調整された残差	-3.0**	3.0**
2番	%	44.0%	36.5%
	調整された残差	2.4*	-2.4*
3番	%	21.3%	19.5%
	調整された残差	0.7	-0.7

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

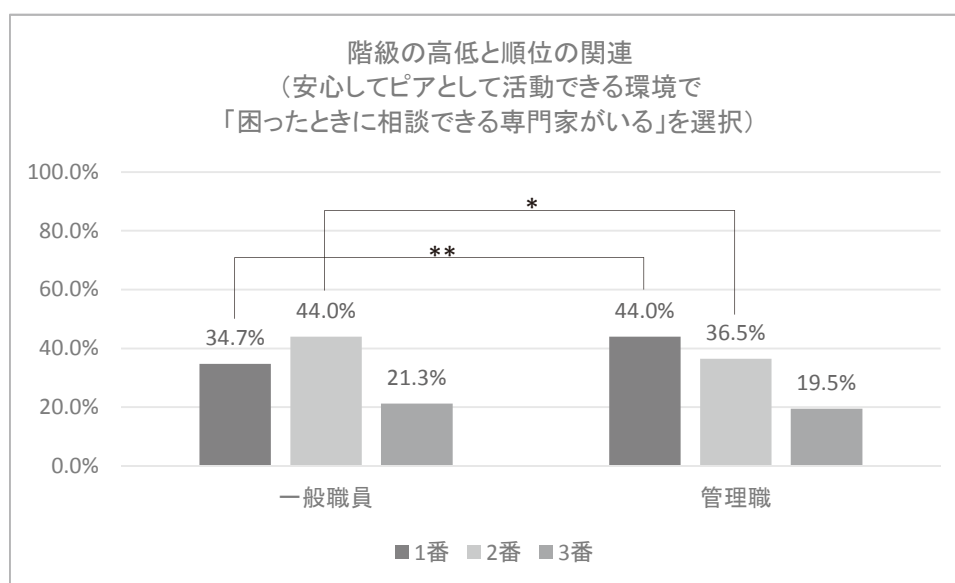


図 24 階級の高低と順位のパターン：「困ったときに相談できる専門家がいる」

次に、「守秘義務の扱いが明確である」と階級について残差分析をおこなった結果を表 37 と図 25 に示す。「一般職員」は「管理職」と比べて、安心してピアとして活動できる環境について「守秘義務の扱いが明確である」を 1 番に選ぶ職員が有意に多かった ( $p<.05$ )。



表37 階級の高低と順位「守秘義務の扱いが明確である」

守秘義務の扱いが明確である		年齢	
		一般職員	管理職
1番	%	41.7%	33.0%
	調整された残差	2.5*	-2.5*
2番	%	29.9%	34.5%
	調整された残差	-1.4	1.4
3番	%	28.3%	32.5%
	調整された残差	-1.3	1.3

\*p<.05, \*\*p<.01

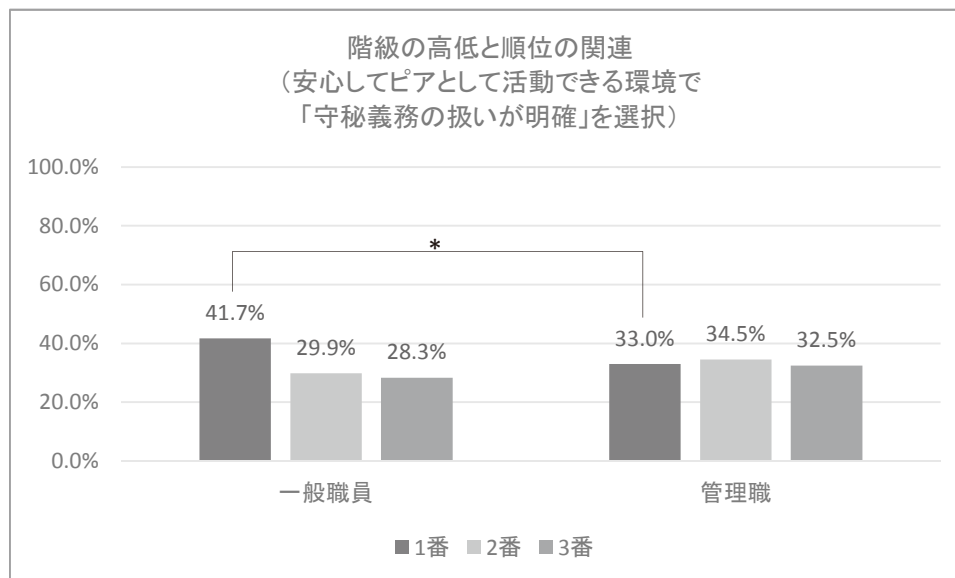


図 25 階級の高低と順位のパターン：「守秘義務の扱いが明確」

#### IV. 考察

##### 1) ピアサポート制度に対する意識

消防組織において「ピアサポート」の認知度は非常に低いことが分かった。対象者の85%は初めて聞き、12.8%は聞いたことはあるが具体的なことは分からないと回答している。しかし、制度は必要だと感じているようだ。「必要 (45.9%)」と「どちらかという必要 (41.3%)」をあわせると87.2%が高い必要性を認識していた。その上、実際に制度が導入されたなら、半数以上が利用するかもしれない、と回答しており、非常に好意的であることが伺える。

次に、制度の具体的な内容について掘り下げていくと、ピアになってもらいたい相手として真っ先に思い浮かぶのは「同期の同僚 (順位1番の1位; 順位1から3位の合算は884名)」だが、総合的に考えると「先輩 (合算965名)」で、「上司 (合算805名)」も悪

くないようだ。逆に「後輩」や「管理職」は敬遠される様子が浮き彫りになった。経験や職位を考えた際に、後輩の人気がないのは当然だろう。また、自分の今後のキャリアに影響があるかもしれない等の理由から管理職を望まないことも理解できる。しかし、業務上のことを相談するには内容が分かる人であって欲しいため、先輩あるいは上司が選ばれたのだろう。

ピア制度の要である「ピア」本人に求められる最大のことは「信頼できる人」であることだった。また、ピアに望む能力としては「傾聴技術を含む（相談者への）接し方」が他の特性を大きく引き離しトップだった。そして、「惨事ストレスの知識」もあるに越したことはないが、それよりも「メンタルヘルスの知識」を持っていて欲しいと考えていた。自身、あるいは周囲を見渡した際、惨事ストレスの影響よりは一般メンタルヘルスに関する困りごとが職場に多い現実を考えると納得がいく結果だ。ピアの選抜方式で最も人気があったのは「投票」だった。ピアに期待する特性で重要視されているのが「信頼できる」ことであるなら、自分でピアを選びたいと思うのは当たり前だ。

ピアの介入が妥当だと思う案件では「殉職」と「職員の自殺」が最も高い回答数を得ている。どのような経緯であれ、同僚が亡くなることは消防職員にとって大打撃であることが再確認された。その他のサービスで利用するかもしれないものは、「情報提供（1位）」「電話やメールでの相談（選択2番の1位）」で、「職場での雑談」は選択1番から3番でコンスタントに選ばれていた。「面談」というフォーマルな形式になると敷居が高くなることが分かる。

これらの結果を踏まえると上司を含む先輩の中から若い職員にサポートを提供する担当者を担当制として配置する「先輩－後輩」システムを作るところから始めてもいいのかもしれない。約4割は選ばれたらピアを引き受けてもいいと回答しており、十分実行可能ではなかろうか。相談を前面に出すのではなく、ちょっとした困りごと－上司に尋ねるのは気が引けるが、同期では対応が少し難しいこと－の解決を目指すことで若手職員に散見される職場不適應の予防に繋がるかもしれない。ただ、ピアとして安全に活動する環境として「相談できる専門家」の存在が最も望まれている。基本的なトレーニングや守秘義務の明確化よりも専門家を求める声は大きいようだ。ピアが安心して活動できる枠組みは、利用者の安全の担保にもつながり、絶対不可欠である。

## 2) 精神健康状態とピア制度に関する意識の関係

K10の得点が上がり、リスクが高くなるほど「必要」と回答する率が上がり、逆に得点が低い人ほど、不要だと回答している。この傾向はピア制度の利用についても同様で、リスクが高くなるほど「利用する」と思うと回答する割合が増加していた。最も必要だと思われる人がその必要性や利用意思を示しており、全般的な精神状態に不安定さを抱いている人が簡易に利用できるサービスの提供が不可欠であることを示唆している。

### 3) 年齢および職位とピア制度に関する意識の関係

年齢が高くなるとピアになってもらい相手には「(直属の) 上司」を、ピアの選抜方法に「担当部署」を選ぶ職員が有意に多かった。40歳以上の場合、上司が同期や先輩であることは増える。全体結果では、合算の第一位は「先輩」で、次いで「同期の同僚」だった。この結果は当然であろう。しかし、選抜方法として断トツのトップだった「投票」を押さえ、「40歳以上」は「30歳以下」の職員と比べて、「担当部署」を選んだ。これは非常に興味深い。経験年数を重ねる中、組織の決断が信頼できることを見てきた経緯があるからかもしれないし、自分は相談することはないから誰がなっても関係ないと考えている結果なのかもしれない。「40歳以上」の職員はそれより若い職員と比較すると、ピア制度を導入する際に問題となることについて「ピアに十分な知識や能力がないこと」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。自分よりも年齢や経験が少ない職員がピアになる可能性を考慮すると、信頼できる相手でも能力が劣っている意味がないと考えたのかもしれない。最後に、安心してピアとしての活動ができる環境として「困ったときに相談できる専門家がいます」を1番に選ぶ職員は、「30歳以下」と比べて「40歳以上」に有意に多かった。過去に同僚の相談を業務上、あるいは友人として受ける中、困った体験があるからなのかもしれない。ピアとしての活動を真摯に受け止め、想像したとするならば至極真つ当な希望だと思われる。

### 4) 職位とピア制度に関する意識の関係

全体結果とは趣を異にし、「管理職」は「一般職員」と比べて、ピアをやってもらいたい相手として「後輩」を2番に選ぶ職員が有意に多かった。管理職に就いている職員の場合、彼らの後輩は十分な経験があり、年齢を重ねている人も多い。また、これまで共に働いた経験から信頼できる人物であるかを見極める機会もある。上司や先輩が少なくなる中、同僚の多くが後輩に属することを考えると必然だろう。

「一般職員」は「管理職」と比べて、安心してピアとして活動できる環境の条件に、合算で抜きん出ている「困った時に相談できる専門家」ではなく「守秘義務の扱いが明確である」を1番に選ぶ職員が有意に多かった。業務の一環として相談を受ける機会が増える管理職とは異なり、同期や後輩から会話の延長で話を聴く程度の一般職員は相談を受けることの具体的な困難を想像することが難しく、このような結果になったのかもしれない。同時に、自身が相談する側だった際、相手が守秘義務を履行してくれなかった経験が教訓となり、このような回答に繋がったのかもしれない。

## V. 今後の課題

ピアサポートには職員を支えるひとつの手段として多くの可能性がある反面、解決しなければならない課題も多いことが示唆された。相談をする側と受ける側の両者にとって安

全な制度となるには、ピアの役割や責任の所在の明確化、業務との兼ね合いなど、避けられない難問がある。同時に、新人ピアのトレーニングや継続研修の講師、ピアの相談に乗る専門家の存在は制度を安全に運用するために不可欠である。ここ数年、消防庁は各都道府県に最低1名の専門家を確保することを目指しているが道は険しいようだ。しかし、消防庁が専門家を見つけてくるのを待つのではなく、各消防本部が地域の専門家に働きかけ、自分たちの味方を特定することも必要である。困ったことが生じた際に相談できる専門家が身近にいることから得られる安心感はピア制度に限ったことではない。

また、ピアサポートと言う呼び名ではないものの職員同士の見守りや支え合いの関係がすでに存在している消防署も多数ある。そんなところに組織が提供する「制度」を取り入れるならば、既存の安全網とどう共存させるのかも慎重に考えなければならない。ピア制度が導入されたことにより、既存のインフォーマルなサポートネットワークが衰退しては困る。ただ、今回の結果を見る限り、対象者の多くはこのようなサービスを歓迎し、提供されるなら利用してもよい、と言っている。そのためにも守秘義務や選定に十分な注意が払われなければならない。つまり、相談の事実や内容が漏洩しないことが大前提である。

では、現場の声に耳を傾けるならば何から手をつければいいのか。制度として正式に導入するには難しいとしても、個々の職員が同僚の話に耳を傾けられる力量をつける機会を提供することはできる。これならばそれほど高いハードルではない。まずは、誰かの話しをしっかりと聴く際のマナーとルール、そして、コツを伝授できる研修を組織全体に行うことが最初の一步になるだろう。ピアという役割を組織から与えられていなくても、お互いを見守り、支えるためには普段からの会話ややり取りがなくては何も始まらない。その会話の延長線上に人間関係が構築され、信頼関係が作られる。各職員のコミュニケーション能力が向上することは業務が円滑に遂行されるためにも必要であり、一石二鳥である。その際に重要なのは、一般的な傾聴やコミュニケーションの技法をそのまま応用するのではなく、彼らの強みや弱点に配慮した内容にすることである。次年度は災害救援者に良く見られるコミュニケーションのパターンを考慮したプログラムの作成に費やしたい。

#### 【謝辞】

本調査を行うにあたり、ご協力いただいた消防職員のみなさまに心より感謝申し上げます。

#### 【参考文献】

大石由起子ら（2007）ピアサポーター・ピアカウンセリングにおける文献展望 山口県立大学社会福祉学部紀要、(13) 107-121.

Friends of Firefighters. <http://friendsoffirefighters.org/?p=2755> (2018/03/14)

川上憲人ら（2003）地域住民における心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究：3 地区の総合解析結果 平成 14 年厚生労働科学研究費補助金 心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究

川上憲人ら（2007）こころの健康についての疫学調査に関する研究、平成 16～18 年度厚生労働科学研究費補助金 こころの健康についての疫学調査に関する研究 総合研究報告書

