

令和2年度
【長期研究3】

災害救援組織に対する外部支援のあり方に関する研究
(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、惨事案件によっては組織だけの対応に限界があり、外部の専門組織との連携が必要になる。3年研究の1年目にあたる昨年は、文献研究を行い、現状を概観したところ「支援相手の組織や業務に関する知識の習得」、「平時からの関係構築」、「支援を行う際の目的の明確化」が今後の課題として浮き彫りとなった。そこで、これらの課題を念頭に、2年目にあたる本年は過去の受援経験の評価および外部支援組織に望むことを明確にすることを目的として、西日本の3消防組織に所属する1,667名を対象に、無記名自記式質問紙調査を行った。その結果、所属組織が外部の専門組織に支援を要請したことがあると回答したのは対象者の2割と少なかった。そして、きっかけは他府県で発生した大規模災害に対応するための緊急消防援助隊としての派遣が3割近くを占めていた。外部組織が関わったかどうかに関係なく、過去に職場が提供した支援の多くは教育的な内容の講習会だった。また、非常に少ない数ではあったが、個人あるいは集団の面談も行われおり、講習会では9割強、面談では8割弱が役に立ったと回答していた。外部支援を依頼する必要があると考える事案としては「殉職」と「複数の子どもが死傷する」が必要性の高さで他の事案を上回った。外部専門家らが提供する支援をどの程度利用するか尋ねたところ、「心身の健康状態を測定するチェックリスト」がパンフレットなどによる情報提供、電話やメールによる相談や個別面談を凌駕した。また、外部専門家らに知っておいて欲しい組織の知識や用語については業務内容や勤務形態など大枠に留まり、名称などの詳細は不要であることが分かった。対象者の年代別に外部支援を必要とする事案や支援の利用の有無を分析したところ、有意な差が認められ、20代はそれ以外の年代と比較すると外部支援の必要性を低く感じ、支援の利用もしないことが示唆された。

研究体制：大澤智子、加藤寛

I. はじめに

阪神・淡路大震災以降、災害救援者が被る惨事ストレスの影響とそれに対する支援はこの20年で漸進している。支援体制は各組織によって違いはあるが、必要性の認識は共通しており、各組織内には影響を受けた職員に対応するための制度が整いつつある。しかし、殉職や地域を巻き込む災害が起こると、組織内の制度だけでは対応が難しく、外部組織との連携が必要になる。だが、そのような連携は簡単ではない。まず、連携できる外部組織や専門家の数が少ない。何とか専門家を見つけられても、彼らの多くはすでに多くの業務を抱えており、危機案件が生じた際に支援依頼を受けてもらえない可能性も否めない。特に、地域を巻き込む有事の場合、外部専門家らは所属組織での役割があるため、災害救援組織のために割ける時間がないこともある。その上、これらの困難を乗り越えることができても、普段から災害救援組織や職員との関係がなければ、彼らの職業文化や業務内容についての知識が不足する。結果、コンサルテーションや個人面談を行うことに不安が生じ、依頼を受けてもらえなかったり、災害救援者の回復を邪魔したりすることにもつながりかねない。

そこで、本研究は支援の受け手である災害救援組織の職員が惨事ストレスを緩和するために受けたことがある支援内容とその評価、今後、同様の支援を受ける場合に望むこと、外部専門組織や支援者に求めること等を明らかにするために無記名自記式質問紙による実態調査を計画した。

II. 調査方法

1. 対象と方法

西日本の3消防組織に在籍する職員、合計1,667名に対して令和2年6月から調査票を配布し、7月末までに各組織の担当者経由で回収した。回収された1,339名(回収率80.3%)のうち、有効な回答1,309名分のデータ(有効回答率78.5%)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)

惨事ストレスを緩和するために受けたことがある支援内容とその評価、今後、同様の支援を受ける場合に望むこと、外部専門組織や支援者に求めることを尋ねた。

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1309名のうち、男性が1289名(98.5%)、女性が20名(1.5%)だった。年代は40代(30.8%)、20代以上(23.7%)、30代(23.6%)の順に多かった。勤務形態は全体の81.7%である1,070名が交替制勤務に就いていた。主な担当業務で最も多かったのは警防(消火)の375名(28.6%)であり、ついで救急が366名(28.0%)、予防が169名(12.9%)だった。階級は司令補が最も多く、425名(32.5%)であり、消防士(23.6%)、消防士長(22.7%)と続いた。また、職員が強い惨事ストレスを経験するような事案が発生した時に支援計画を立て、外部組織と連携をとる係や立場にあると回答した人は全体の27.0%で354名だった。そのうち小隊長が担当していることが34.2%で最も多く、ついで総務課(23.4%)、中隊長(19.2%)の順だった。

表1. 対象者の基本属性

		N	%
性別	男性	1289	98.5%
	女性	20	1.5%
年齢	10代	3	0.2%
	20代	310	23.7%
	30代	309	23.6%
	40代	403	30.8%
	50代	283	21.6%
	未回答	1	0.1%
勤務形態	交替制勤務	1070	81.7%
	毎日勤務	239	18.3%
主な担当業務	警防	375	28.6%
	救急	366	28.0%
	救助	141	10.8%
	予防	169	12.9%
	指令	70	5.3%
	事務職 その他	120 68	9.2% 5.2%
階級	消防士	309	23.6%
	消防副士長	15	1.1%
	消防士長	297	22.7%
	司令補	425	32.5%
	司令以上	259	19.8%
	その他	4	0.3%
惨事担当	いいえ	955	73.0%
	はい	354	27.0%
惨事担当者の係名	総務課	83	23.4%
	人事担当課	16	4.5%
	小隊長	121	34.2%
	中隊長	68	19.2%
	その他	53	15.0%
	未回答	13	3.7%

2. 過去の受援経験について

過去の受援経験について表2-1示す。惨事ストレスの影響を緩和するため、あなたの

職場はこれまでに外部組織や専門家に支援（例：講演会、面談など）を依頼したことがあったか尋ねたところ、21.6%の283名が「はい」と答えた。

続いて、上記の回答が「はい」だった人に、その支援の具体的なきっかけとなる事案について問うた。約4割が「具体的な案件はなかった」と答え、次に多かったのは「緊急消防援助隊としての派遣（27.6%）」だった。283名中52.0%が実際に支援を「受けた」と答えた。また、このような支援は強制ではなく、必要かどうかを本人が決めるべきであるか問うたところ、「はい」と「いいえ」半数ずつに意見が分かれた。職場が実施した支援の内容は「研修／講習／講演会」が最も多く75.1%、次いで「個人面談」（10.0%）の順だった。

表2-1. 過去の受援経験について

		N	%
職場は支援を依頼したことがあったか	はい	283	21.6%
	いいえ	1021	78.0%
	未回答	5	0.4%
支援の具体的なきっかけとなる事案	緊急消防援助隊としての派遣	81	27.6%
	複数の子どもが死傷した現場	18	6.1%
	複数の成人が死傷した現場	13	4.4%
	損傷の激しいご遺体や負傷者の対応や目撃	15	5.1%
	現場活動中に職員が大けがを負った現場	10	3.4%
	要救助者が知り合いだった現場	4	1.4%
	職員の殉職	13	4.4%
	具体的な案件はなかった	118	40.3%
	その他	21	7.2%
	支援を受けたか	受けた	153
受けなかった		141	48.0%
支援が必要かどうかを本人が決めるべき	はい	143	49.1%
	いいえ	148	50.9%
職場が実施した支援内容	研修／講習／講演会	202	75.1%
	個人面談	27	10.0%
	グループ面談	16	5.9%
	その他	24	8.9%

さらに、外部専門組織が関わったかどうかに関係なく、過去に職場が実施した研修／講習／講演会を受講したと答えた人に尋ねた（表2-2）。

研修／講習／講演会を務めた講師は「その他」（42.7%）、「緊急時メンタルサポートチームメンバー」（39.3%）、「産業医」（18.0%）だった。講習の主な内容は「惨事ストレスの基本的な知識」（45.0%）が最も多く、次に「全般的なストレスへの対処法」（35.3%）、「影響を受けた人への接し方」（18.8%）だった。そして約9割の人がそれらの講習会が役に立

ったと答えた。

表 2-2. 過去の受援経験について 研修/講習/講演会を受講

		N	%
講師	産業医	32	18.0%
	緊急時メンタルサポートチームメンバー	70	39.3%
	その他	76	42.7%
講習内容 ※複数回答	惨事ストレスの基本的な知識	139	45.0%
	影響を受けた人への接し方	58	18.8%
	全般的なストレスへの対処方法	109	35.3%
	その他	3	1.0%
講習会は役に立ったか	とても役に立った	59	39.3%
	役に立った	76	50.7%
	あまり役に立たなかった	13	8.7%
	役に立たなかった	2	1.3%

役に立った理由として多かったのは、「自分がストレスを受けていることに気づいた」「対処方法を学んで気持ちが楽になった部分や前向きになれるきっかけとなった」「ストレスについての考え方が変わった」「隊員のケアをする際、参考になった」「惨事ストレスは他人事だったがどこの職場でも起こり得ることだと感じるようになった」だった。

次に、外部専門組織が関わったかどうかに関係なく、過去に職場が提供した面談（個人/グループ）を受けたと回答した人に以下について尋ねた（表 2-3）。

面談を行った者は「職場の管理職」が 48.6%で最も多く、ついで「隊長（上司）」（27.0%）、「産業医」（10.8%）の順だった。そこで、今後同様のことが起こったら誰に話を聞いてもらいたいと尋ねたところ、一番多かったのは「信頼できる同僚（30.4%）」、次に「緊急時メンタルサポートチームメンバー（19.6%）」、「職場の管理職（17.4%）」だった。

面談を受けた時期は事案発生後「1週間以内」と答えた人は 40.0%、「当日」が 20.0%、「2週間以内」「3週間以降」と答えた人はそれぞれ 14.3%いた。そして、今後同様のことが起こったらどれぐらいの時期に面談を行うべきか問うたところ、半数の人が「1週間以内」と答え、その他はそれよりも早い「2～3日以内」（23.5%）、「当日」（20.6%）を選んだ。

また面談の 80.0%は「職場」で、97.1%は「業務時間内」に行われ、所要時間は「30分以内（57.1%）」、「30～45分未満（28.6%）」で行われていたことが分かった。そして、約 8割の人は面談が「とても役に立った」または「役に立った」と回答した。

表2-3. 過去の受援経験について 面談（個人グループ）を受けた

		N	%
面談を行った者	職場の管理職	18	48.6%
	隊長（上司）	10	27.0%
	緊急時メンタルサポートチームメンバー	1	2.7%
	産業医	4	10.8%
	保健師	3	8.1%
	その他	1	2.7%
今後は誰に話を聞いてもらいたい ※複数回答	職場の管理職	8	17.4%
	隊長（上司）	7	15.2%
	信頼できる同僚	14	30.4%
	緊急時メンタルサポートチームメンバー	9	19.6%
	産業医	3	6.5%
	保健師	2	4.3%
	その他	3	6.5%
面談時期	当日	7	20.0%
	2～3日以内	4	11.4%
	1週間以内	14	40.0%
	2週間以内	5	14.3%
	3週間以降	5	14.3%
今後はどれくらいの時期に行うべきか	当日	7	20.6%
	2～3日以内	8	23.5%
	1週間以内	17	50.0%
	2週間以内	2	5.9%
	3週間以降	0	0.0%
面談場所	職場	28	80.0%
	職場以外	7	20.0%
面談日	業務時間内	34	97.1%
	勤務明け	1	2.9%
	休日（勤務扱い）	0	0.0%
	休日（無給）	0	0.0%
面談所要時間	30分未満	20	57.1%
	30分～45分未満	10	28.6%
	45分～60分未満	3	8.6%
	60分以上	2	5.7%
面談は役に立ったか	とても役に立った	4	11.8%
	役に立った	23	67.6%
	あまり役に立たなかった	5	14.7%
	役に立たなかった	2	5.9%

面談が役に立ったと回答した人は「話すと思ったより気持ちが楽になった/落ち着いた」、「普段の悩みに対してもアドバイスをもらえた」、「共有することで不安が安らいだ」、「気にかけてもらっていることが分かり、嬉しかった」などを理由として挙げている。

3. 対象事案について

惨事ストレスが生じやすいと言われている事案が発生した際、職場は職員や組織のために外部支援組織／支援者に支援を求めるべきだとどのくらい思うかを、13個の事案それぞれについて、1（全く不要）から10（絶対必要）で尋ねた。各値を選んだ人の数と割合、中央値を表3に示す。中央値が最も低かったのは「緊急消防援助隊としての活動（後方支援を含む）」の6だった。逆に、「現場活動あるいは訓練中の殉職」は中央値が10と最も高く、支援の必要性が高い事案と感じていることが分かった。次いで「複数の子どもが死傷した事件や事故」の中央値は9だった。

表3. 対象事案について

	支援の必要性 (全く不要)										合計	中央値	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (絶対必要)			
複数の子どもが死傷した事件や事故	N 10 0.8%	N 5 0.4%	N 5 0.4%	N 10 0.8%	N 98 7.5%	N 58 4.4%	N 125 9.5%	N 260 19.9%	N 115 8.8%	N 614 46.9%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	9
複数の成人が死傷した事件や事故	N 15 1.1%	N 11 0.8%	N 21 1.6%	N 15 1.1%	N 160 12.2%	N 109 8.3%	N 143 10.9%	N 322 24.6%	N 98 7.5%	N 406 31.0%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	8
損傷の激しい負傷者への対応や目撃	N 34 2.6%	N 37 2.8%	N 58 4.4%	N 41 3.1%	N 274 20.9%	N 167 12.8%	N 253 19.3%	N 64 4.9%	N 205 15.7%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7	
損傷の激しいご遺体の収容や目撃	N 42 3.2%	N 42 3.2%	N 67 5.1%	N 54 4.1%	N 284 21.7%	N 142 10.8%	N 166 12.7%	N 224 17.1%	N 60 4.6%	N 218 16.7%	N 10 0.8%	N 1309 100.0%	7
不条理な出来事後の現場活動	N 17 1.3%	N 17 1.3%	N 31 2.4%	N 26 2.0%	N 178 13.6%	N 104 7.9%	N 150 11.5%	N 254 19.4%	N 110 8.4%	N 412 31.5%	N 10 0.8%	N 1309 100.0%	8
要救助者が知り合いだった事件や事故	N 17 1.3%	N 12 0.9%	N 30 2.3%	N 18 1.4%	N 168 12.8%	N 89 6.8%	N 150 11.5%	N 262 20.0%	N 158 12.1%	N 396 30.3%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	8
活動が非常に困難で失敗に終わった (と感じる) 現場活動	N 33 2.5%	N 30 2.3%	N 53 4.0%	N 40 3.1%	N 263 20.1%	N 138 10.5%	N 181 13.8%	N 268 20.5%	N 94 7.2%	N 200 15.3%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7
現場活動あるいは訓練中に仕事を休まなければならぬほどの大けがを職員が負う	N 34 2.6%	N 40 3.1%	N 58 4.4%	N 40 3.1%	N 261 19.9%	N 123 9.4%	N 168 12.8%	N 242 18.5%	N 89 6.8%	N 245 18.7%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7
現場活動あるいは訓練中の殉職	N 11 0.8%	N 5 0.4%	N 4 0.3%	N 11 0.8%	N 79 6.0%	N 46 3.5%	N 81 6.2%	N 197 15.0%	N 135 10.3%	N 731 55.8%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	10
職員の生活圏内を襲う自然災害	N 20 1.5%	N 24 1.8%	N 61 4.7%	N 21 1.6%	N 248 18.9%	N 140 10.7%	N 153 11.7%	N 272 20.8%	N 116 8.9%	N 245 18.7%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7
緊急消防援助隊としての活動 (後方支援も含む)	N 43 3.3%	N 36 2.8%	N 85 6.5%	N 34 2.6%	N 345 26.4%	N 149 11.4%	N 171 13.1%	N 213 16.3%	N 70 5.3%	N 154 11.8%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	6
新聞の一面に連日掲載されるような 事件、事故、災害	N 45 3.4%	N 31 2.4%	N 59 4.5%	N 49 3.7%	N 274 20.9%	N 145 11.1%	N 161 12.3%	N 239 18.3%	N 72 5.5%	N 225 17.2%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7
現場での活動を批判／非難される	N 35 2.7%	N 25 1.9%	N 57 4.4%	N 34 2.6%	N 222 17.0%	N 128 9.8%	N 161 12.3%	N 265 20.2%	N 102 7.8%	N 271 20.7%	N 9 0.7%	N 1309 100.0%	7

4. 支援の内容と利用について

外部組織が提供する支援を利用するかどうかを、9つの支援内容についてそれぞれ1（絶対利用しない）から10（絶対利用する）で尋ねた。各値を選んだ人の数と割合、中央値を表4に示す。

「心身の健康を測定する測定するチェックリスト」の中央値が7で利用すると答えた人が一番多かった。続いて「専門家による面談（勤務場問わず）」、「勤務時間内の講演会や面談等」、また「パンフレット等による情報提供」は中央値6だった。

表4. 支援の内容と利用について

	利用するか どうか	(絶対利用しない)					(絶対利用する)					未回答	合計	中央値
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
パンフレット等による情報提供	N	89	55	106	68	334	123	132	171	52	175	4	1309	6
	%	6.8%	4.2%	8.1%	5.2%	25.5%	9.4%	10.1%	13.1%	4.0%	13.4%	0.3%	100.0%	
外部の相談機関や支援者による電話相談	N	83	61	120	70	343	143	133	187	46	119	4	1309	5
	%	6.3%	4.7%	9.2%	5.3%	26.2%	10.9%	10.2%	14.3%	3.5%	9.1%	0.3%	100.0%	
外部の相談機関や支援者によるメール相談	N	110	84	121	79	346	141	132	150	44	98	4	1309	5
	%	8.4%	6.4%	9.2%	6.0%	26.4%	10.8%	10.1%	11.5%	3.4%	7.5%	0.3%	100.0%	
心身の健康を測定するチェックリスト	N	57	52	70	47	297	128	161	212	76	205	4	1309	7
	%	4.4%	4.0%	5.3%	3.6%	22.7%	9.8%	12.3%	16.2%	5.8%	15.7%	0.3%	100.0%	
勤務場所での専門家による面談	N	71	44	85	60	296	152	140	205	77	175	4	1309	6
	%	5.4%	3.4%	6.5%	4.6%	22.6%	11.6%	10.7%	15.7%	5.9%	13.4%	0.3%	100.0%	
勤務場所以外での専門家による面談	N	80	53	96	65	280	163	142	187	86	153	4	1309	6
	%	6.1%	4.0%	7.3%	5.0%	21.4%	12.5%	10.8%	14.3%	6.6%	11.7%	0.3%	100.0%	
勤務時間内の講演会や面談等	N	71	47	85	58	322	148	140	217	73	144	4	1309	6
	%	5.4%	3.6%	6.5%	4.4%	24.6%	11.3%	10.7%	16.6%	5.6%	11.0%	0.3%	100.0%	
勤務時間外の講演会や面談等	N	94	83	114	78	357	148	122	167	40	102	4	1309	5
	%	7.2%	6.3%	8.7%	6.0%	27.3%	11.3%	9.3%	12.8%	3.1%	7.8%	0.3%	100.0%	
自分の状態や状況を職場や上司に 伝えてもらう	N	98	66	98	66	354	136	142	168	45	132	4	1309	5
	%	7.5%	5.0%	7.5%	5.0%	27.0%	10.4%	10.8%	12.8%	3.4%	10.1%	0.3%	100.0%	

5. 外部専門家に知っておいて欲しい消防知識について

外部専門家が消防職員に関わる際、どのような知識をどれくらい持っているといいかを、12の消防知識について、それぞれ1（全く不要）から10（絶対必要）で尋ねた。各値を選んだ人の数と割合、中央値を表5に示す。知識に関しては「職員の勤務体制」と「業務の種類と名称」が中央値8だった。続いて、「組織形態」「階級の名称と位」「24時間勤務の制度」「各業務の大まかな内容」が中央値7だった。

表5. 外部専門家に知っておいて欲しい消防知識について

	支援の必要性 (全く不要)										未回答	合計	中央値	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
消防本部の規模の分布	N	57	57	111	60	378	156	140	173	37	139	1	1309	5
	%	4.4%	4.4%	8.5%	4.6%	28.9%	11.9%	10.7%	13.2%	2.8%	10.6%	0.1%	100.0%	
組織形態	N	46	37	69	40	294	145	157	255	60	205	1	1309	7
	%	3.5%	2.8%	5.3%	3.1%	22.5%	11.1%	12.0%	19.5%	4.6%	15.7%	0.1%	100.0%	
階級の名称と位	N	37	39	70	45	310	139	158	241	67	202	1	1309	7
	%	2.8%	3.0%	5.3%	3.4%	23.7%	10.6%	12.1%	18.4%	5.1%	15.4%	0.1%	100.0%	
消防職員と消防吏員の違い	N	98	73	114	48	394	139	104	155	39	143	2	1309	5
	%	7.5%	5.6%	8.7%	3.7%	30.1%	10.6%	7.9%	11.8%	3.0%	10.9%	0.2%	100.0%	
職員の勤務体制	N	23	32	38	38	269	114	134	267	81	312	1	1309	8
	%	1.8%	2.4%	2.9%	2.9%	20.6%	8.7%	10.2%	20.4%	6.2%	23.8%	0.1%	100.0%	
24時間勤務の制度	N	25	32	29	36	267	125	150	254	85	305	1	1309	7
	%	1.9%	2.4%	2.2%	2.8%	20.4%	9.5%	11.5%	19.4%	6.5%	23.3%	0.1%	100.0%	
業務の種類と名称	N	25	26	34	25	259	127	138	264	92	318	1	1309	8
	%	1.9%	2.0%	2.6%	1.9%	19.8%	9.7%	10.5%	20.2%	7.0%	24.3%	0.1%	100.0%	
各業務の大まかな内容	N	26	23	40	44	279	178	173	291	46	208	1	1309	7
	%	2.0%	1.8%	3.1%	3.4%	21.3%	13.6%	13.2%	22.2%	3.5%	15.9%	0.1%	100.0%	
各隊の人員配置	N	56	51	80	73	359	161	154	193	39	142	1	1309	6
	%	4.3%	3.9%	6.1%	5.6%	27.4%	12.3%	11.8%	14.7%	3.0%	10.8%	0.1%	100.0%	
女性職員の割合や担当業務	N	52	47	82	63	396	156	143	189	56	124	1	1309	6
	%	4.0%	3.6%	6.3%	4.8%	30.3%	11.9%	10.9%	14.4%	4.3%	9.5%	0.1%	100.0%	
全国的な出火件数や救急出動件数の推移	N	70	59	102	78	392	167	145	174	30	91	1	1309	5
	%	5.3%	4.5%	7.8%	6.0%	29.9%	12.8%	11.1%	13.3%	2.3%	7.0%	0.1%	100.0%	
消防団の役目	N	112	93	124	93	424	160	90	122	24	66	1	1309	5
	%	8.6%	7.1%	9.5%	7.1%	32.4%	12.2%	6.9%	9.3%	1.8%	5.0%	0.1%	100.0%	

6. 消防用語について

最後に、消防用語の中で支援に関わる外部専門家が知っていると思う言葉や言い回しがあるかを、11個の消防用語に対して、それぞれ1（全く不要）から10（絶対必要）で尋ねた。各値を選んだ人の数と割合、中央値を表6に示す。

その結果、「交代制勤務・毎日勤務」、「日勤・隔勤」、「当務／当番・非番・週休日」、そして「緊急消防援助隊」は中央値が7であった。「小隊・中隊・指揮隊」、「2係（3係）・2部制（3部制）」、「要救助者（要救）」や「警防」は中央値6だった。

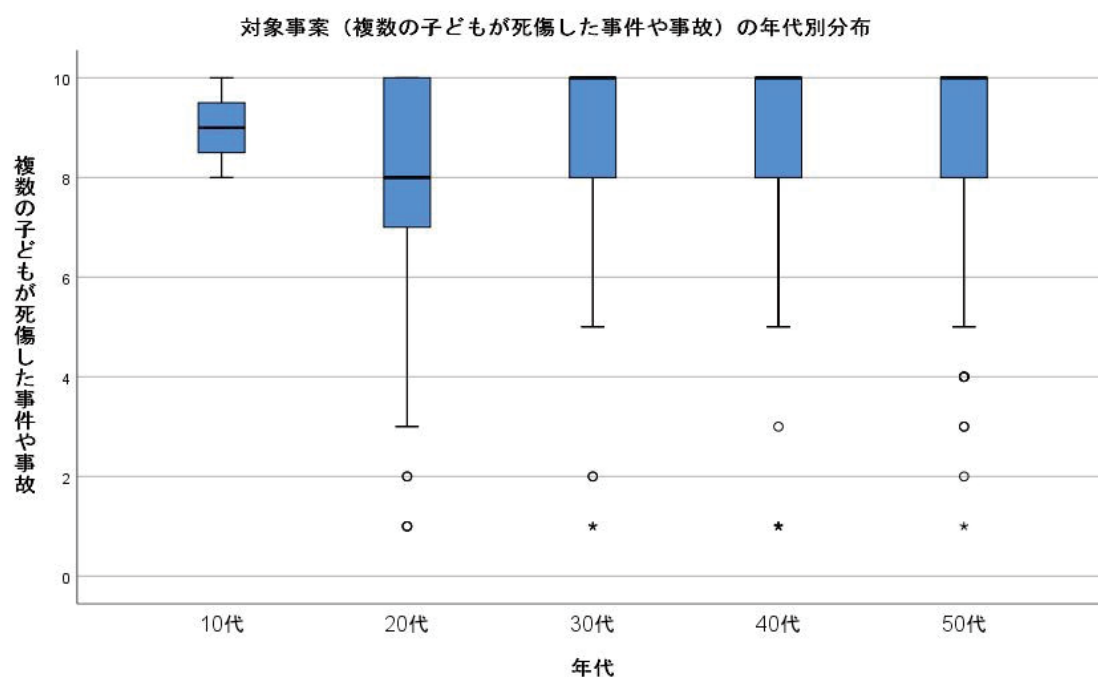
表6. 消防用語について

	支援の必要性 (全く不要)										未回答	合計	中央値	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (絶対必要)				
交代制勤務・毎日勤務	N	47	29	53	38	294	132	163	250	61	241	1	1309	7
	%	3.6%	2.2%	4.0%	2.9%	22.5%	10.1%	12.5%	19.1%	4.7%	18.4%	0.1%	100.0%	
日勤・隔勤	N	48	30	60	40	295	130	148	248	58	250	2	1309	7
	%	3.7%	2.3%	4.6%	3.1%	22.5%	9.9%	11.3%	18.9%	4.4%	19.1%	0.2%	100.0%	
2係（3係）・2部制（3部制）	N	52	35	73	43	321	142	145	238	50	209	1	1309	6
	%	4.0%	2.7%	5.6%	3.3%	24.5%	10.8%	11.1%	18.2%	3.8%	16.0%	0.1%	100.0%	
予防査察	N	63	54	107	64	393	162	149	166	33	116	2	1309	5
	%	4.8%	4.1%	8.2%	4.9%	30.0%	12.4%	11.4%	12.7%	2.5%	8.9%	0.2%	100.0%	
警防	N	56	46	89	55	388	154	161	194	35	130	1	1309	6
	%	4.3%	3.5%	6.8%	4.2%	29.6%	11.8%	12.3%	14.8%	2.7%	9.9%	0.1%	100.0%	
当務／当番・非番・週休日	N	46	34	52	36	318	142	160	242	55	223	1	1309	7
	%	3.5%	2.6%	4.0%	2.8%	24.3%	10.8%	12.2%	18.5%	4.2%	17.0%	0.1%	100.0%	
ポンプ車	N	83	61	107	59	409	170	117	141	35	126	1	1309	5
	%	6.3%	4.7%	8.2%	4.5%	31.2%	13.0%	8.9%	10.8%	2.7%	9.6%	0.1%	100.0%	
小隊・中隊・指揮隊	N	58	38	84	52	377	150	160	201	45	143	1	1309	6
	%	4.4%	2.9%	6.4%	4.0%	28.8%	11.5%	12.2%	15.4%	3.4%	10.9%	0.1%	100.0%	
オレンジ	N	172	74	116	65	405	147	110	111	26	82	1	1309	5
	%	13.1%	5.7%	8.9%	5.0%	30.9%	11.2%	8.4%	8.5%	2.0%	6.3%	0.1%	100.0%	
要救助者（要救）	N	53	49	66	40	322	126	148	232	58	214	1	1309	6
	%	4.0%	3.7%	5.0%	3.1%	24.6%	9.6%	11.3%	17.7%	4.4%	16.3%	0.1%	100.0%	
緊急消防援助隊	N	49	29	64	34	325	133	164	236	68	206	1	1309	7
	%	3.7%	2.2%	4.9%	2.6%	24.8%	10.2%	12.5%	18.0%	5.2%	15.7%	0.1%	100.0%	

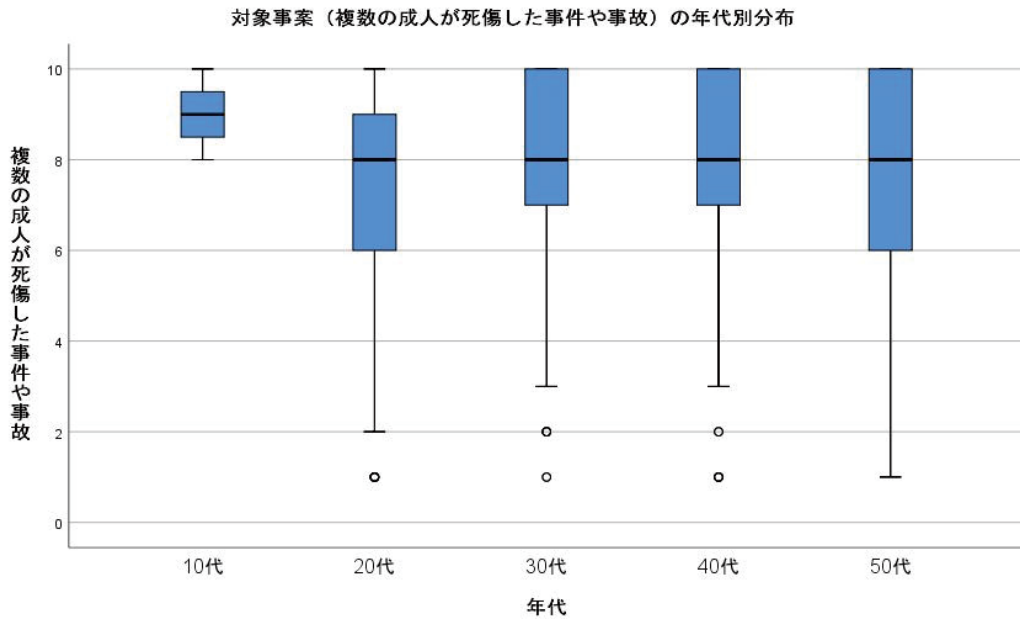
7. 対象事案に対する支援の必要性の年代別分布

13の対象事案について年代ごとの中央値に差があるかの比較を行うために、ノンパラメトリック検定を行った（Kruskal-Wallis 検定）。結果と有意差が認められた事案の箱ひげ図をそれぞれ示す。

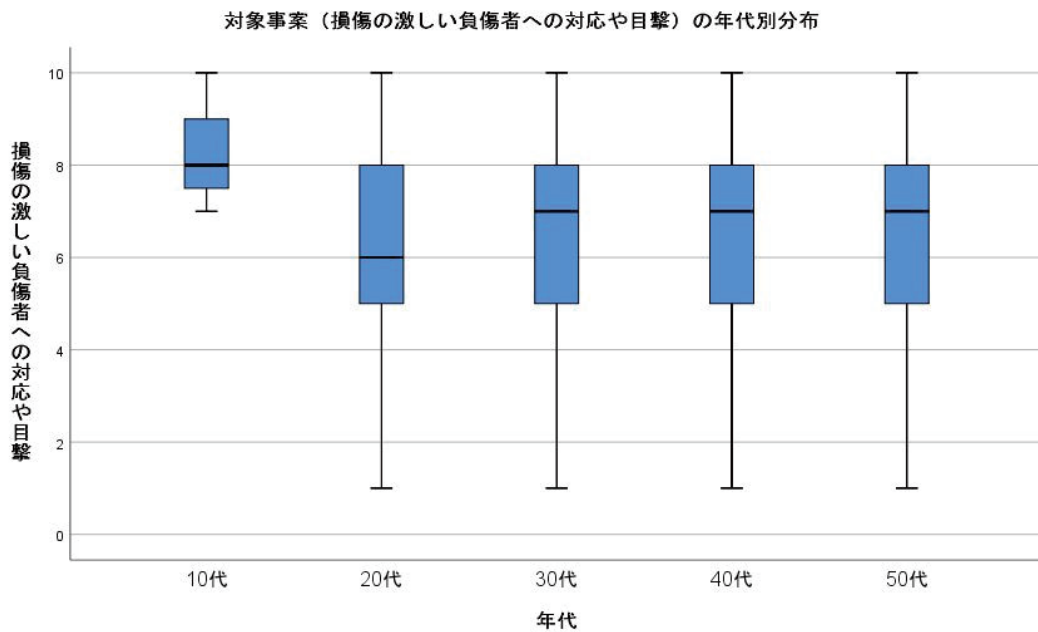
まず、「複数の子どもが死傷した事件や事故」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ（Dann-Bonferroni 法）、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「複数の子どもが死傷した事件や事故」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



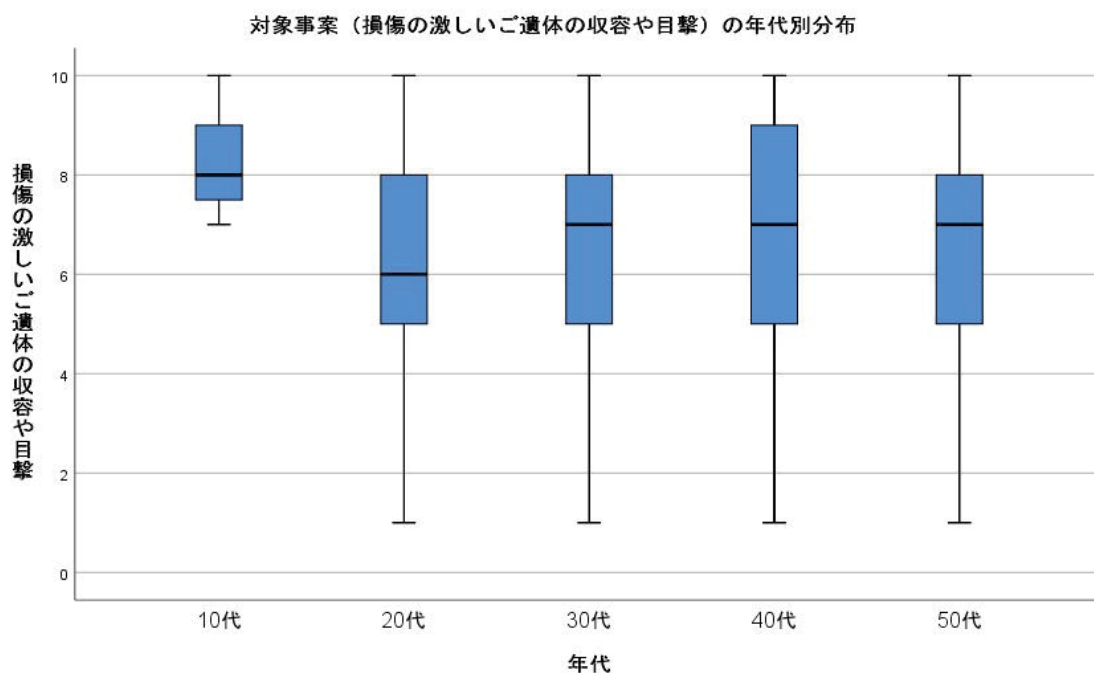
「複数の成人が死傷した事件や事故」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.028$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「複数の成人が死傷した事件や事故」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



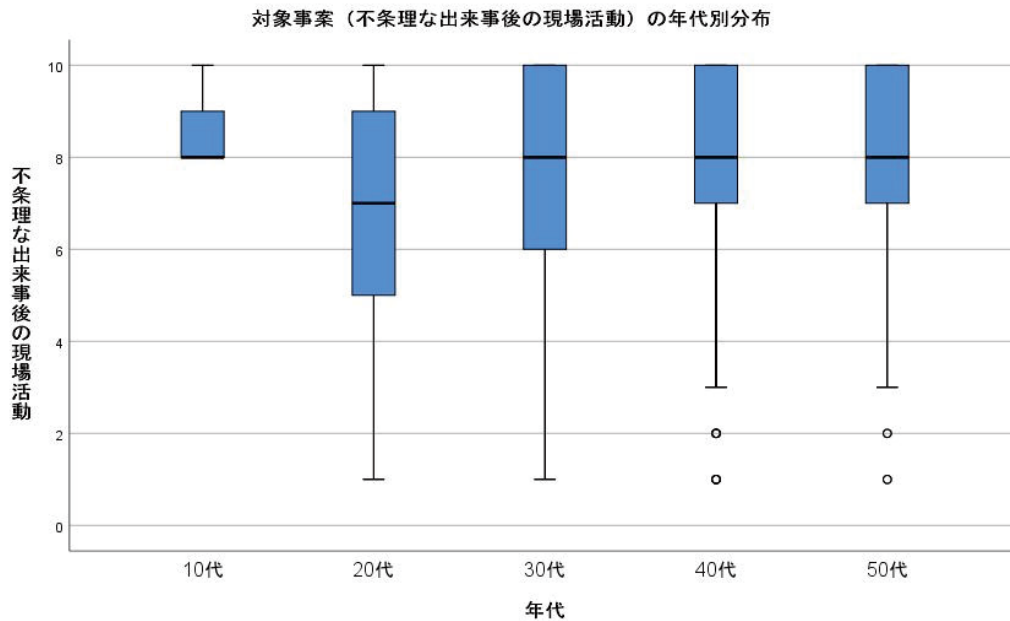
「損傷の激しい負傷者への対応や目撃」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.011$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.019$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は40代と比較して、「損傷の激しい負傷者への対応や目撃」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



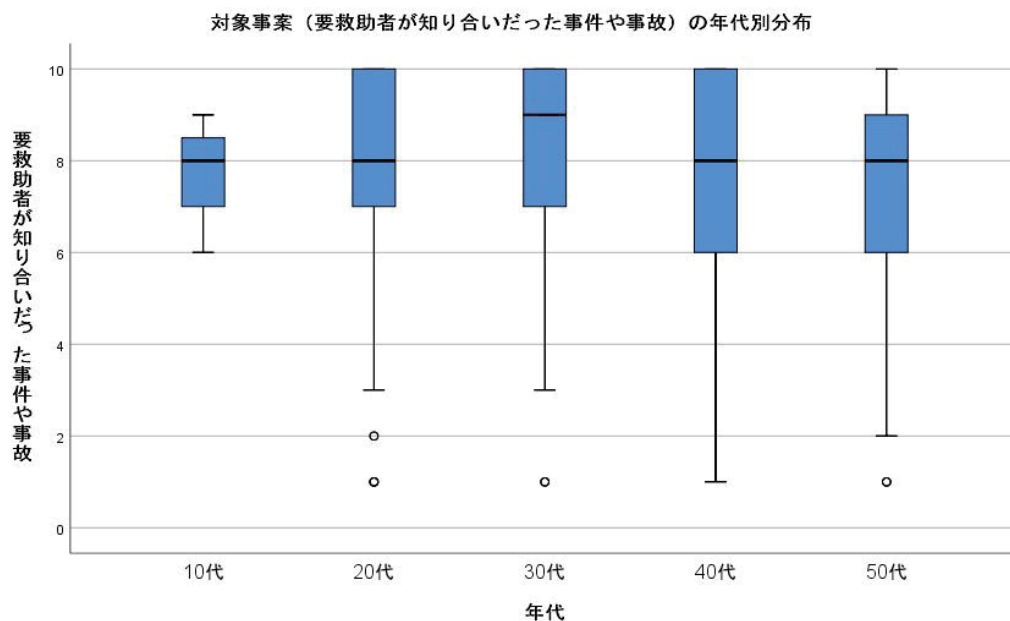
「損傷の激しいご遺体の収容や目撃」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.040$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったが有意差は認められなかった。



「不条理な出来事後の現場活動」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「不条理な出来事後の現場活動」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



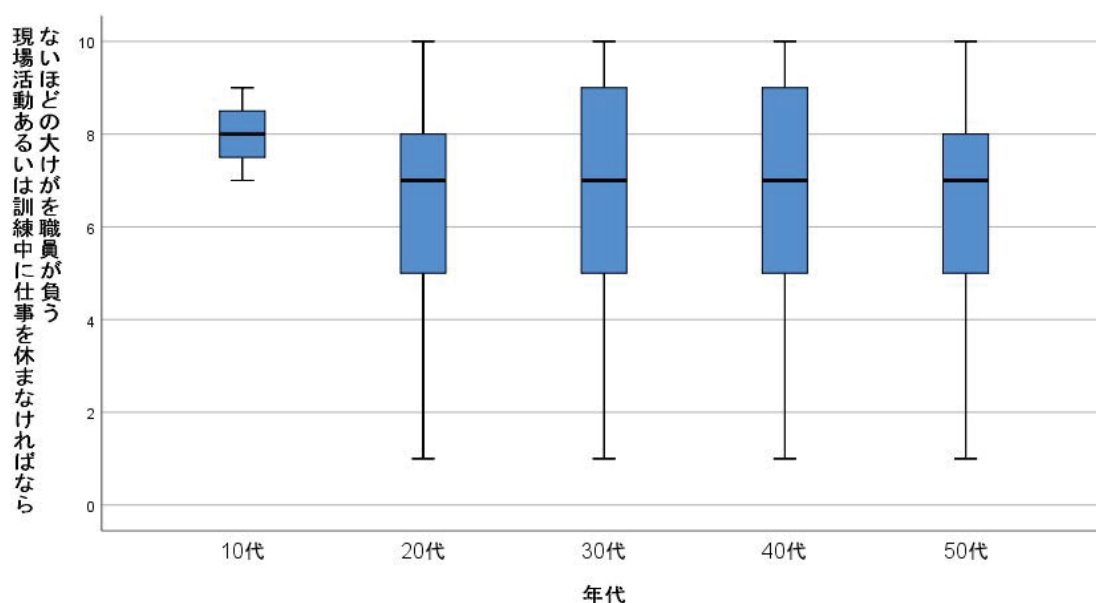
「要救助者が知り合いだった事件や事故」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.001$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、30代—40代（調整済み有意確率= $P=0.018$ ）、30代—50代（調整済み有意確率= $P=0.001$ ）に有意差が認められた。これらの結果から30代は40代、50代と比較して、「要救助者が知り合いだった事件や事故」への外部専門家による支援を必要としていることが分かった。



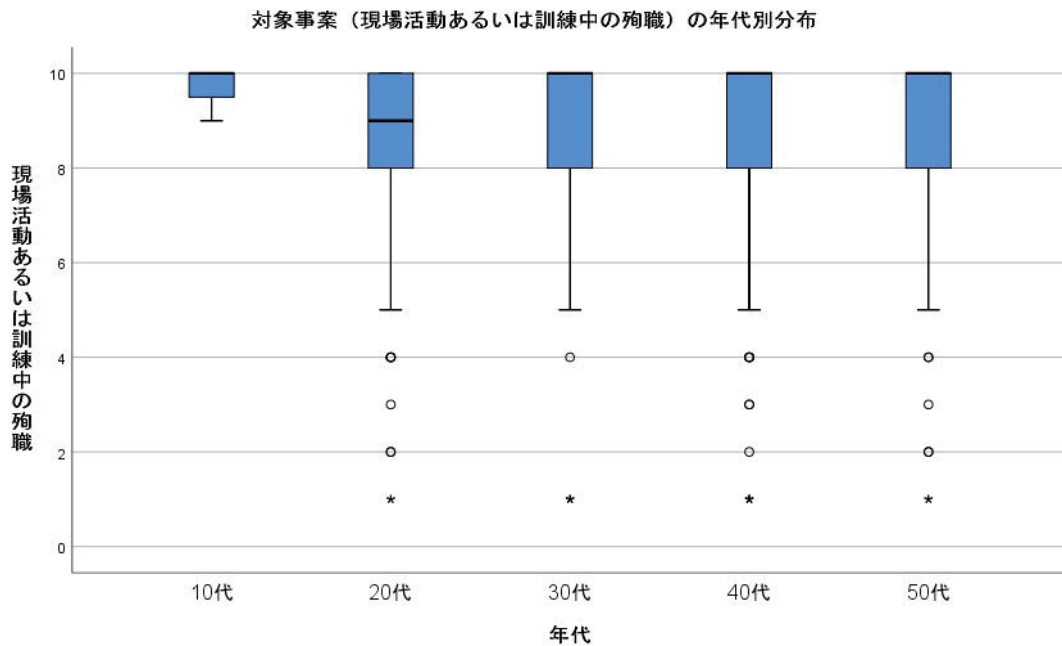
「活動が非常に困難で失敗に終わった（と感じる）現場活動」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.093$ であり有意差が認められなかった。

「現場活動あるいは訓練中に仕事を休まなければならないほどの大けがを職員が負う」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.026$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率 $=P=0.016$ ）に有意差が認められた。これらの結果から30代は20代と比較して、「現場活動あるいは訓練中に仕事を休まなければならないほどの大けがを職員が負う」への外部専門家による支援を必要としていることが分かった。

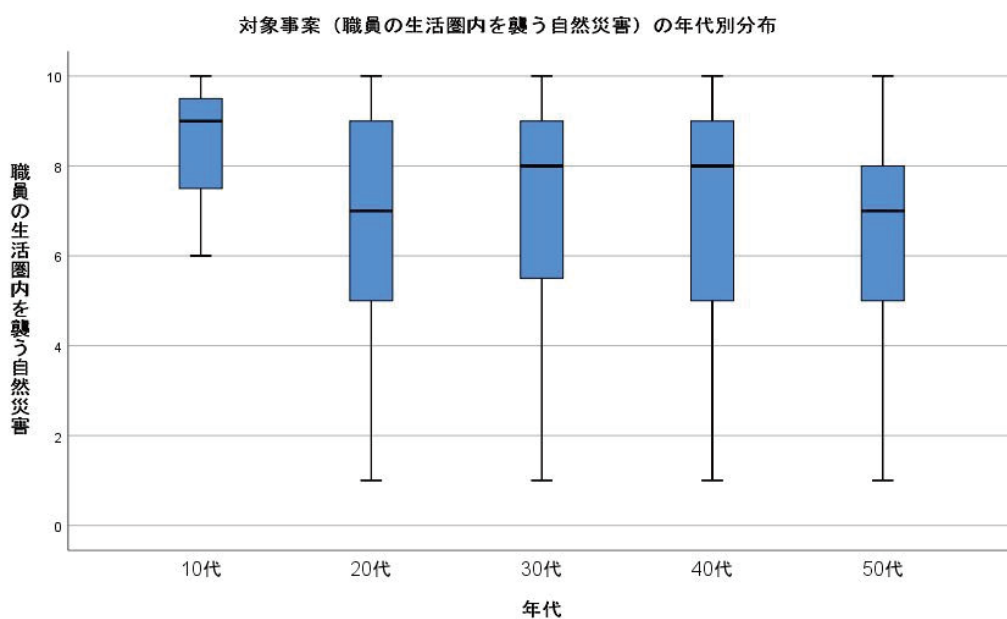
対象事案（現場活動あるいは訓練中に仕事を休まなければならないほどの大けがを職員が負う）の年代別分布



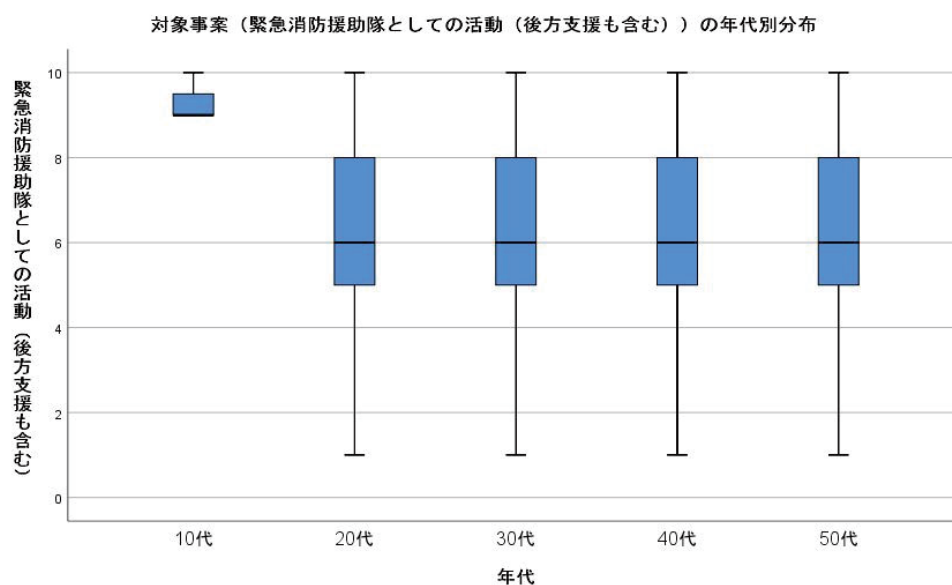
「現場活動あるいは訓練中の殉職」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率 $=P=0.000$ ）、20代—40代（調整済み有意確率 $=P=0.000$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代と比較して、「現場活動あるいは訓練中の殉職」への外部専門家による支援を必要としないことが分かった。



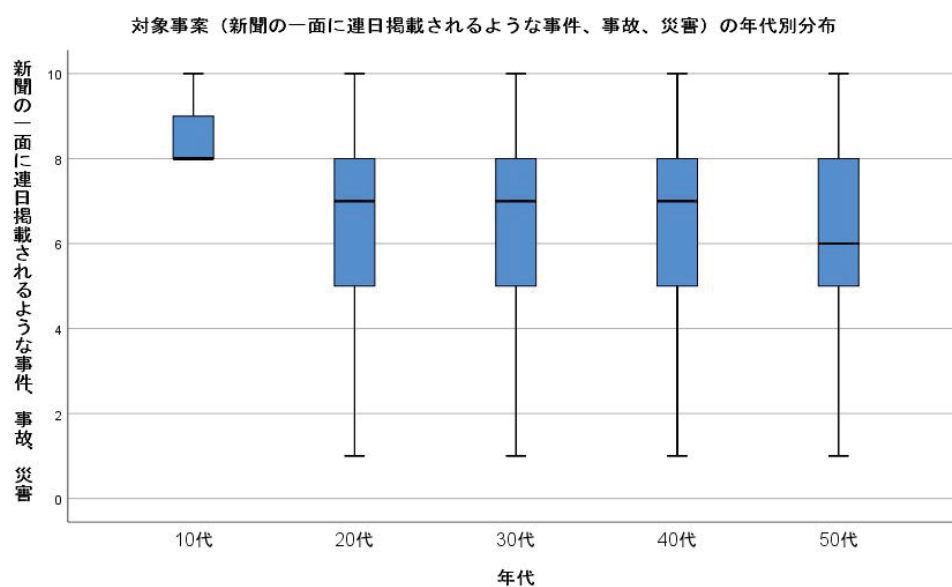
「職員の生活圏内を襲う自然災害」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.001$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、50代—30代（調整済み有意確率= $P=0.001$)、50代—40代（調整済み有意確率= $P=0.007$) に有意差が認められた。これらの結果から50代は30代、40代と比較して、「職員の生活圏内を襲う自然災害」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



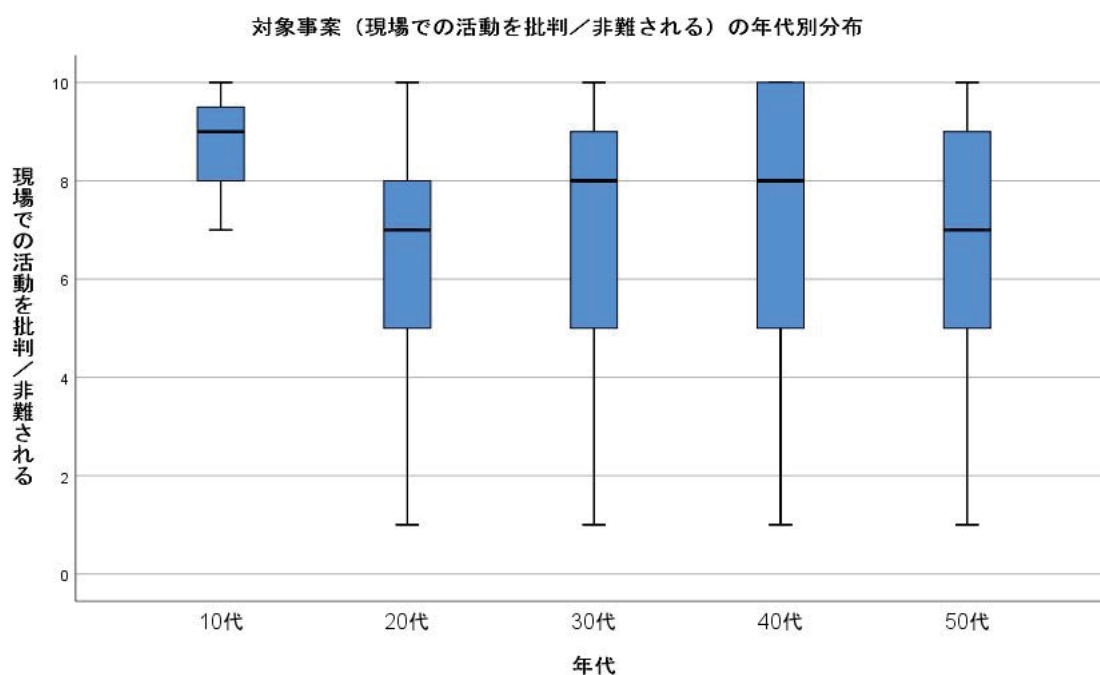
「緊急消防援助隊としての活動（後方支援も含む）」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.016$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったが有意差は認められなかった。



「新聞の一面に連日掲載されるような事件、事故、災害」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.023$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったが有意差は認められなかった。



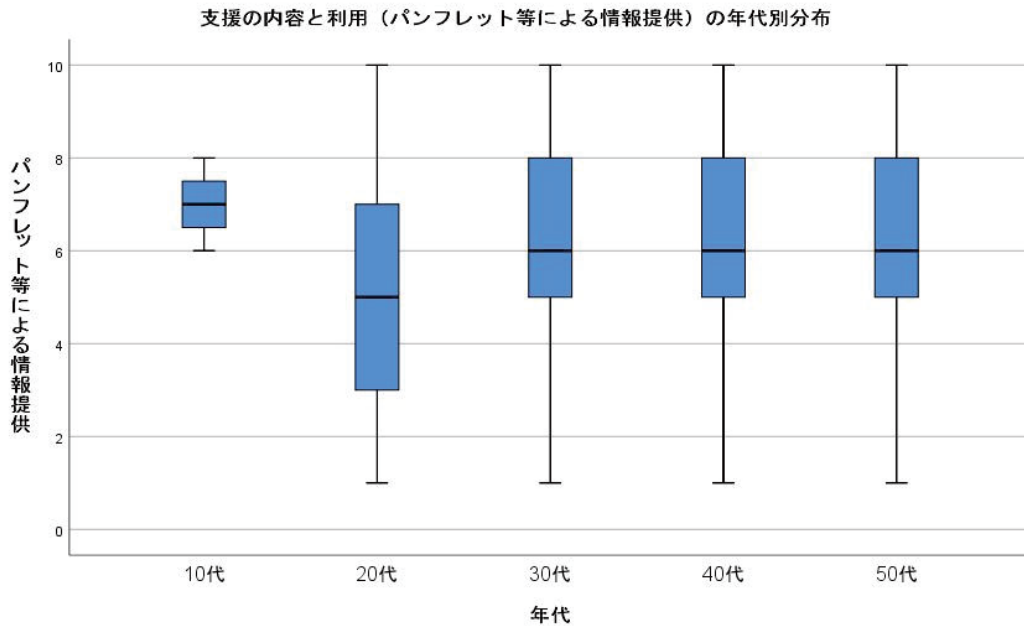
「現場での活動を批判／非難される」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.002$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.002$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は40代と比較して「現場での活動を批判／非難される」への外部専門家による支援を必要としていないことが分かった。



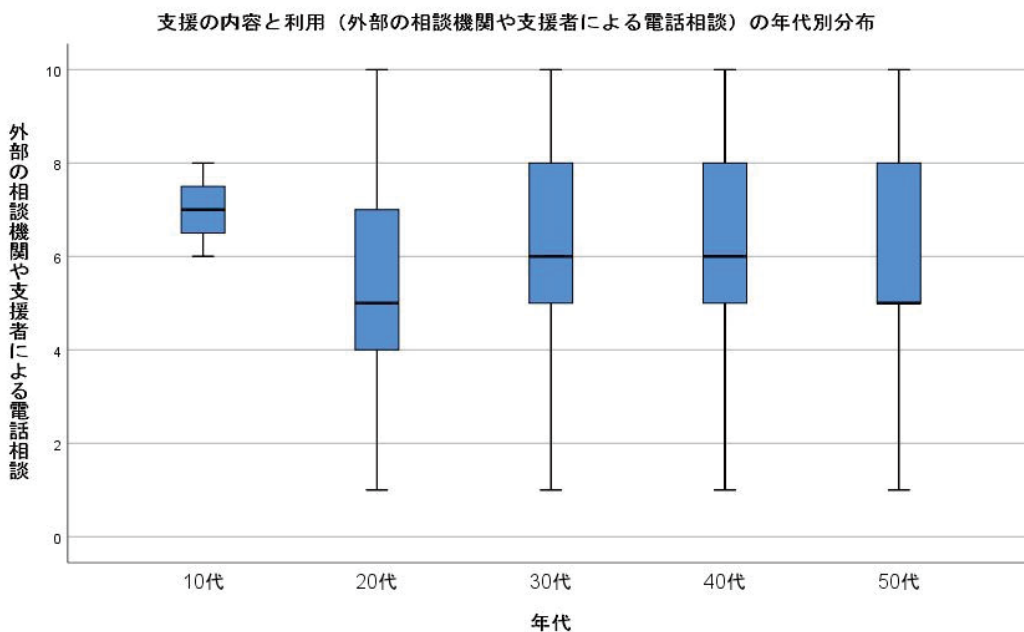
8. 支援の内容と利用についての年代別分布

9つの支援内容と利用について、年代毎の中央値に差があるかの比較するために、ノンパラメトリック検定を行った（Kruskal-Wallis 検定）。

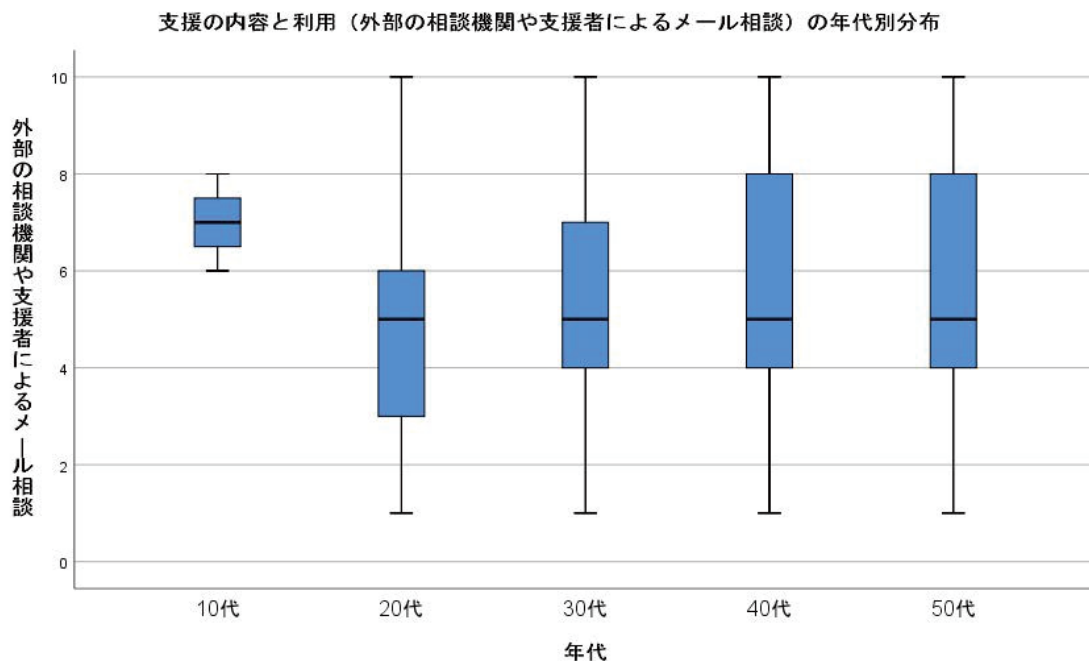
まず、「パンフレット等による情報提供」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ（Dann-Bonferroni法）、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.008$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.000$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「パンフレット等による情報提供」による支援を利用しないことが分かった。



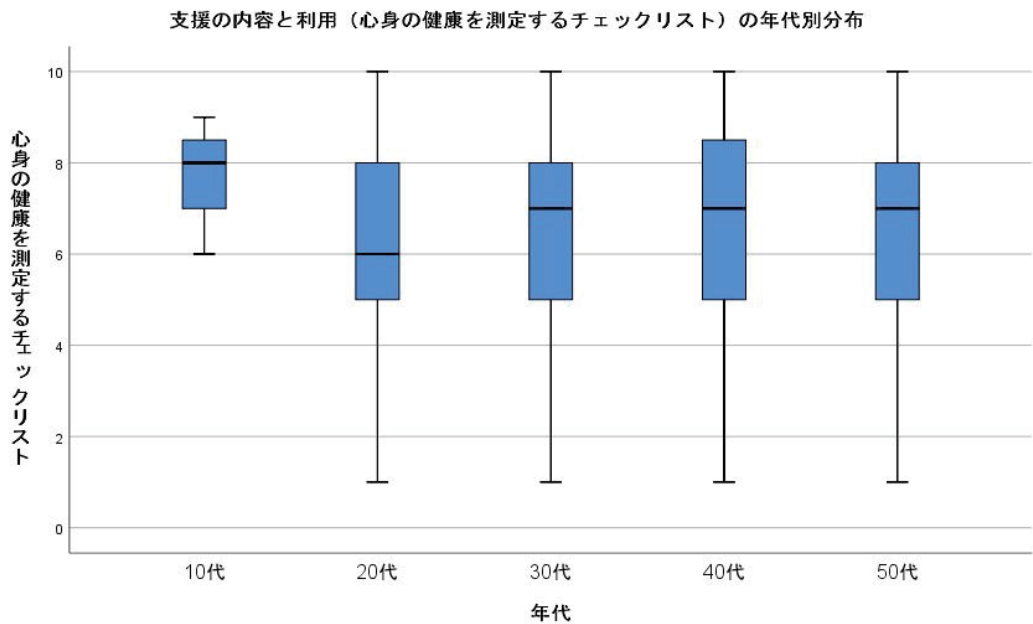
「外部の相談機関や支援者による電話相談」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.004$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—40代（調整済み有意確率 $=P=0.007$ ）、20代—50代（調整済み有意確率 $=P=0.020$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は40代、50代と比較して、「外部の相談機関や支援者による電話相談」による支援を利用しないことが分かった。



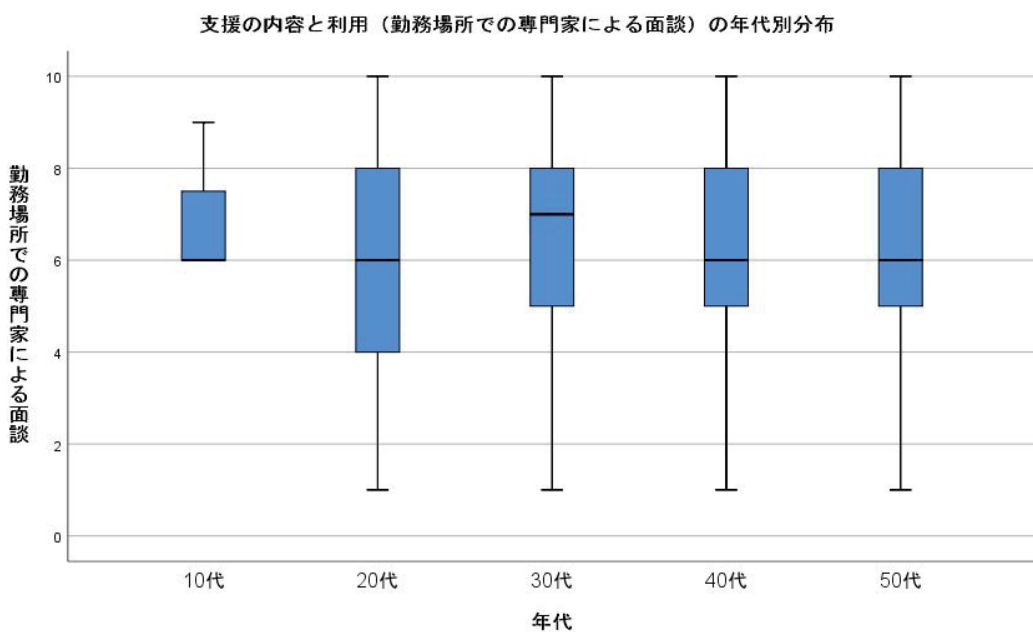
「外部の相談機関や支援者によるメール相談」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.021$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.001$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.005$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「外部の相談機関や支援者によるメール相談」による支援を利用しないことが分かった。



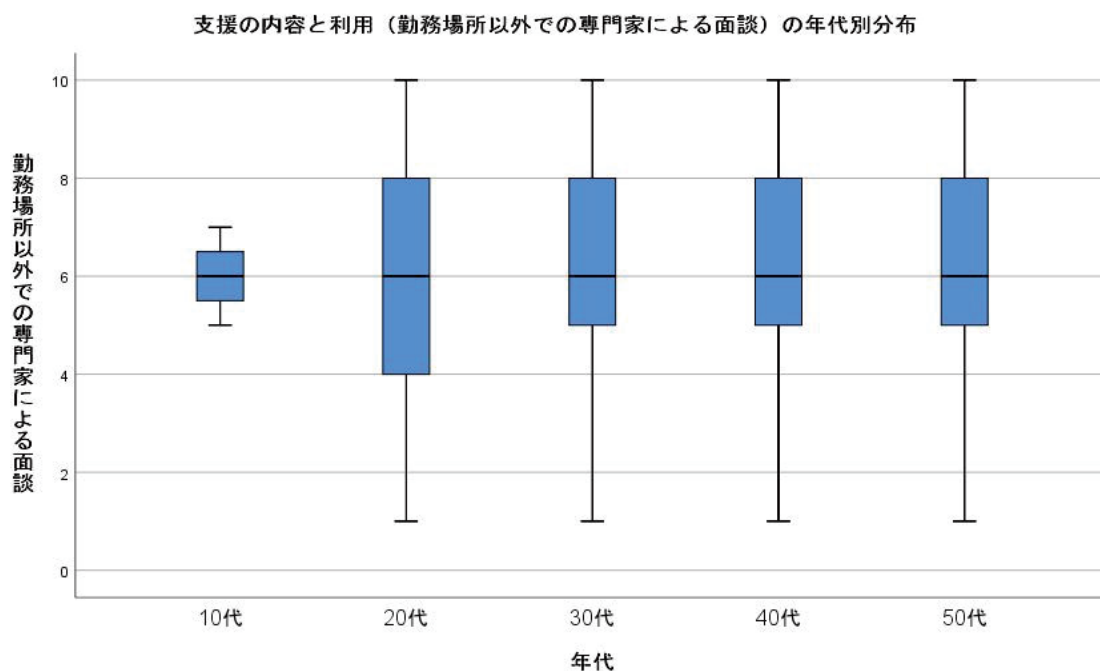
「心身の健康を測定するチェックリスト」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.000$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.021$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.001$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.002$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「心身の健康を測定するチェックリスト」による支援を利用しないことが分かった。



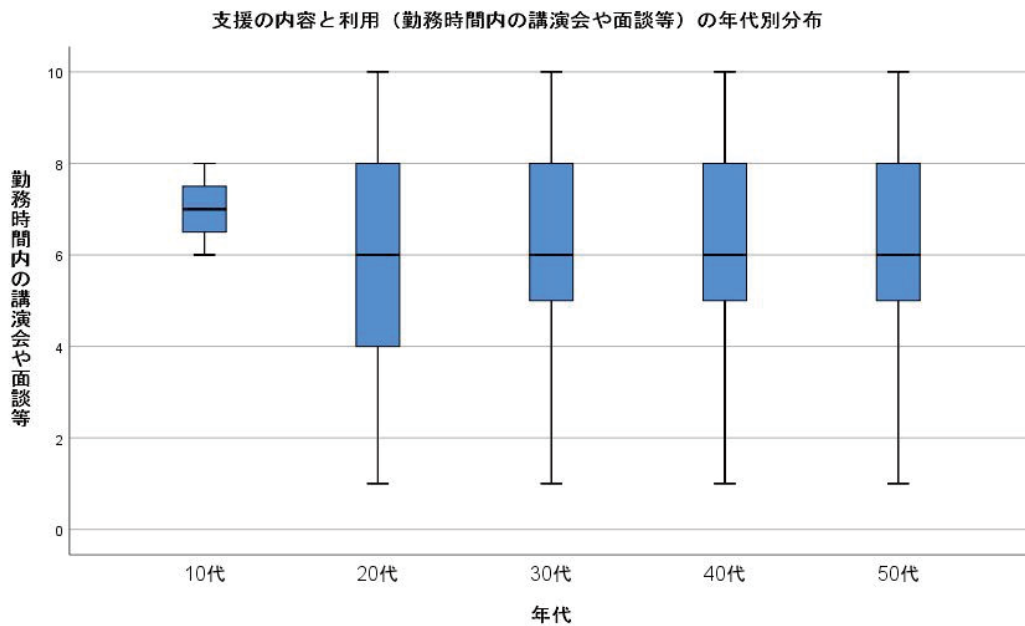
「勤務場所での専門家による面談」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.010$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.011$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.031$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代と比較して、「勤務場所での専門家による面談」による支援を利用しないことが分かった。



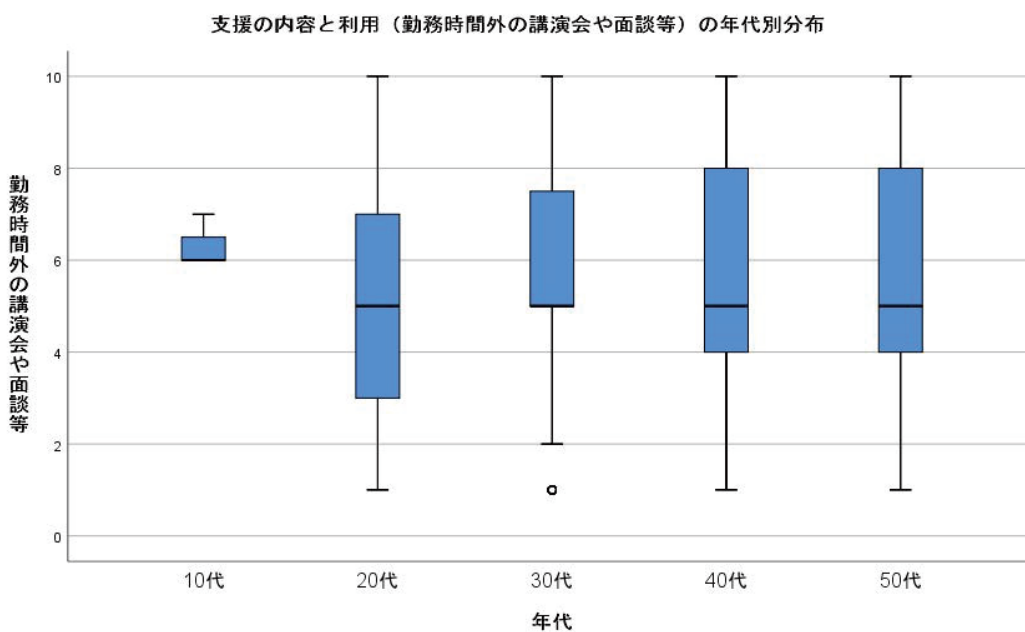
「勤務場所以外での専門家による面談」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.005$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.038$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.004$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代と比較して、「勤務場所以外での専門家による面談」による支援を利用しないことが分かった。



「勤務時間内の講演会や面談等」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.011$ ($P < 0.05$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.015$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.031$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代と比較して、「勤務時間内の講演会や面談等」による支援を利用しないことが分かった。



「勤務時間外の講演会や面談等」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.001$ ($P < 0.01$) であり有意差が認められた。更に、ペアごとの比較を行ったところ、20代—30代（調整済み有意確率= $P=0.008$ ）、20代—40代（調整済み有意確率= $P=0.002$ ）、20代—50代（調整済み有意確率= $P=0.020$ ）に有意差が認められた。これらの結果から20代は30代、40代、50代と比較して、「勤務時間外の講演会や面談等」による支援を利用しないことが分かった。



「自分の状態や状況を職場や上司に伝えてもらう」では中央値の差の検定結果として、有意確率 $P=0.500$ であり有意差が認められなかった。

以下、年代間における差の検定結果をまとめた。

事案	差の検定	年代ペア間の有意差
複数の子どもが死傷	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不要
複数の成人が死傷	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不要
損傷の激しい負傷者対応/目撃	$P=0.011$	20代（40代と比較）不要
損傷の激しいご遺体収容/目撃	$P=0.040$	認められず
不条理な出来事	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不要
要救助者が知り合い	$P=0.001$	30代（40、50代と比較）必要
活動が困難/失敗に終わる	$P=0.093$	N/A
仕事を休まなければならない大けが	$P=0.026$	30代（20代と比較）必要
現場活動や訓練中の殉職	$P=0.000$	20代（30、40代と比較）不要
生活圏を襲う自然災害	$P=0.001$	50代（30、40代と比較）不要
緊急消防援助隊としての活動	$P=0.016$	認められず
新聞の一面に連日掲載される事案	$P=0.023$	認められず
現場活動を批判/非難	$P=0.002$	20代（40代と比較）不要

支援メニュー	差の検定	年代ペア間の有意差
パンフレット等による情報提供	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不用
外部相談機関/支援者の電話相談	$P=0.004$	20代（40、50代と比較）不用
外部相談機関/支援者のメール相談	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不用
心身健康のチェックリスト	$P=0.000$	20代（30、40、50代と比較）不用
勤務場所での専門家面談	$P=0.010$	20代（30、40代と比較）不用
勤務場所以外での専門家面談	$P=0.005$	20代（30、40代と比較）不用
勤務時間内の講演会/面談	$P=0.011$	20代（30、40代と比較）不用
勤務時間外の講演会/面談	$P=0.001$	20代（30、40、50代と比較）不用
状態を職場/上司に伝えてもらう	$P=0.500$	N/A

IV. 考察

1. 受援経験について

惨事案件後に職場が外部支援を依頼することは 2 割だった。これを少ないと捉えるのかは判断の分れるところだが、幸いにも支援を依頼しなければならない深刻な事案が発生しなかったというのが理由だろう。しかし、必要になってから探すのでは遅く、いざという時に右往左往しないためには普段から連携先を持っておくことが肝心だ。全般的なメンタルヘルスの問題を抱える職員に対応をする際にも地域の病院や資源を利用しなければならない。まずは、各地域にある精神保健福祉センターやこころの健康センターなどを皮切りに、地域の情報収集を行い、安全衛生管理関係の会議や講習会に関わってもらい、関係を構築するのがいいだろう。

1) 研修/講習/講演会について

過去に提供された支援は講習会等の教育的な内容が 4 分の 3 を占めており、受講経験がある人の 9 割以上が役に立ったと回答していた。このタイプの支援は、多くの職員を対象に行えることや、影響を受けた職員のみならず、彼らの周りにいる人たちの力を底上げすることで、職員同士が見守り、支え合える環境を整えるためには理にかなっていると思われる。今後は、惨事ストレスの影響に対する個人や組織のレジリエンスを今よりも高めるために、健全な人間関係や職場環境を促す教育も提供し、万が一に備えることが望まれる。過去の研究報告^{1, 2)}でも述べた通り、ハラスメント予防やセルフケアを目的とした全般的なメンタルヘルス、不調に陥った部下に対応できる管理職を育てるなども有益なテーマであり、これらは外部組織との連携が必要になる領域だろう。

2) 面談について

何らかの事案発生後に面談を受けたことがあると回答した人は個人 (27 名) とグループ (16 名) を合わせても少数だったが、受けたと回答した人の約 8 割は「役に立った」と評価していた。面接が行われた時期は、2 割が当日、4 割は 1 週間以内で、所要時間も 30 分以内が 6 割弱を占めていた。半数近くが職場の管理職によるもので、次いで隊長 (上司) と産業医が続いた。事案発生後、迅速に対応するためには組織内の人材が行わざるを得ないことを考えると当然の結果だろう。また、支援のきっかけとなる事案として最も多かったのは、緊急消防援助隊の派遣だった。派遣中の業務が大変でも安全な我が家や職場に戻れることを考えると職員が受ける惨事ストレスの影響は極めて限定的だ。そのため、組織内の資源でも十分、対応できることが伺える。

外部専門組織への依頼が選択肢に上がるのは、やはり、過去にほとんど経験したことがない案件であろう。筆頭は、殉職。職員が命を落とした現場で活動していたかどうかに関わりなく、関係職員が受ける影響が非常に強くなる可能性は高く、組織内で対応することに困難を感じる事が想像できる。そんな事案が発生した際、影響を受けた職員を目の当たりにす

ると職場はなるべく早い時期での対応を希望する。しかし、当の職員にしてみれば、自分たちが経験したことの衝撃や意味を十分受け止め、咀嚼するだけの時間経過もなく、心も頭も混乱している。そんな中、専門家とは言え、知らない人に会わなければならないことは既存の混乱に拍車をかけることにもなりかねない。この時期に重要なのは、彼らが安心感を抱きながら、悪夢のような現実に向き合い、本人が望む形で自分の体験を振り返ることである。となると、直後に必要なのは専門家よりは「信頼できる同僚」である。その際に大切なのは、彼らの痛みを取り除こうとするのではなく、ただ傍にいて、耳を傾けるだけでいい、ということだ。仲間や知り合いを失い、悲しみや痛みを体験するのは当然のことで、誰が何を言っても亡くなった人は戻ってこない。大切な人であるからこそ、悲しいし、悔しいし、辛いのだ。それを理解した上で、彼らが十分に悲しめる空間を提供すればいいのだ。無理やり何かを言うと失敗する。無言でも一緒に悲しめる人がいるだけで十分、助けになることを覚えておいて欲しい。

3) 外部専門家の役割について

では、外部の専門家にはどのようなことが期待されるのか。該当職員が安心感を抱けるようになるために職場が回復を促す環境を提供したい。そのためには惨事ストレス対応の担当者および該当者の上司や組織の管理職が安心できなくてはならない。そういう状況を作り出すのを手伝うことこそが外部支援者の役目だ。組織内の関係者が落ち着きを取り戻せなければ、惨事ストレスの影響を直に受けた職員を支えることはできない。そのためには、影響を受けた職員の状態が現状において「想定内」であるのかどうか、具体的に何をすればいいのか、どんなことを見て取った時にはより積極的な対応が必要になるのかなど、の枠組みを示すことだ。同時に、影響を受けた職員が辿るだろう回復の道がどんなものであるのかを伝え、見通しを示すことも有益である。

多くの職員は同僚や職場による支えを得て、回復の道を歩む。しかし、中には何かの理由から回復のスピードが滞る職員も出てくる。そのような状態に陥った職員を見極めるのが外部支援者の役目となる。万が一、3週間から1か月経過しても惨事ストレスの反応が和らがない職員がいれば、必要なサービスへとつなぐことが望まれる。ある意味、外部支援者の仕事は、影響を受けた職員や組織が回復するために必要とする環境調整を組織ができるように、必要な情報や資源とつなぐことであり、影響を受けた職員に直接支援をすることではないケースも多いのかもしれない。

2. 外部支援を求めるべき事案、支援内容と利用について

1) 対象事案について

支援を求めるべき事案の候補 13 の中で最も高い中央値がついたのは「現場活動あるいは訓練中の殉職 (med.=10)」で、次が「複数の子どもが死傷した事件や事故 (med.=9)」だった。殉職は対象者の 55.8% が 10 と回答した。幸いにも、日本の消防職員の殉職者数は少

ない（例えば、令和元年度は 8 名）³⁾。だからこそ、仲間が亡くなった時の衝撃は大きく、外部支援の必要性を感じるのは当然だ。複数の子どもが死傷する事案も経験年数に関係なく辛い出来事となる。惨事ストレスの引き金となるのは目を背けたくなるような刺激だが、繰り返しの曝露により慣れが生じるのも事実である。しかし、殉職と子どもの死傷は経験をもっても馴化が起こることはない。惨事ストレスの影響の多くは要救助者に対する共感から生まれる。共感認知と情動によって構成されている⁴⁾。認知的側面は相手が置かれている状況を正確に見抜き、理解する能力をさす。その力のおかげで、適度な距離を保ちつつも客観的な分析が可能になり、相手の心情等をおもんばかりながら適切な介入ができるようになる。情動的側面は相手との感情的なつながりを意味し、そのつながりは被害者の痛みを伝える媒介にもなる。この二つの側面が程よいバランスを保っていると相手の気持ちに寄り添いながら感情移入し過ぎることなく災害救援者として冷静な判断ができるのだ。しかし、殉職や子どもの事案は自身の脆弱性や、自分の家族が危険な目に遭う可能性を突きつけるため、情動面に傾き、結果、普段よりも強い影響を職員に残すのではないかと推測できる。その意味では「要救助者が知り合いだった事件や事故」が上位に入っていてしかるべきだが、そうならなかった理由は「知り合い」を家族以外の人と解釈した人が多かったからだと思われる。事実、追加すべき事案候補として自由記載部分を設けたところ、少なくない数の人が「家族が関わる現場」と記していた。

2) 支援内容と利用について

惨事案件が生じた後に提供されることが多い 9 つの支援を提示し、利用するかどうかについて 1 から 10 で尋ねたところ、中央値が 5 か 6 だった支援内容は各 4 つずつとなった。その中で、「心身の健康を測定するチェックリスト」は中央値が 7 と最も高かった。チェックリストは受検する側にとっては短時間で行える上に、自分の状態を知る術であることが評価されたのかもしれない。ただ、準備する側にとっての煩雑さは否めない。尺度の選択や配布と回収に加え、回収後の入力や分析作業が加わり、対象人数が増えると仕事はさらに増える。組織にとっては、一見、「対応している感」が得やすいが、個人情報取り扱い等も含め、課題が多いのはすでに指摘している通りだ⁵⁾。チェックリストの利用がふさわしいのかを見極める際に外部専門家が役に立つだろう。今回の状況でチェックリストの使用が適正な手段であるのか、他の方法はないのかななどを組織が考え、決断を下せるようにすること、尺度選定や結果の解釈およびその後の対応などに専門家としての知識や経験が活かされるべきだ。

3) 消防知識と用語について

総務省消防庁が緊急時メンタルサポートチームを対象に作成した消防組織に関する資料⁶⁾に記載されている 12 の知識とそこから抜粋した 11 の用語について、外部支援者が知っている必要性について 1 から 10 で問うた。中央値が 8 か 7 と比較的高かったのは「職員の

勤務体制 (med.= 8)」、「業務の種類と名称 (med.= 8)」に続き、「組織形態 (med.= 7)」 「階級の名称と位 (med.= 7)」 「24 時間勤務の制度 (med.= 7)」 「各業務の大まかな内容 (med.= 7)」 だった。知っておいて欲しい用語も上記結果と連動しており中央値が 7 以上だったのは「交替制勤務・毎日勤務 (med.= 7)」、「日勤・隔勤 (med.= 7)」、「当務/当番・非番・週休日 (med.= 7)」、「緊急消防援助隊 (med.= 7)」だった。初めて消防職員の支援に携わることになった外部専門家にオリエンテーションを行う際、これらを念頭に行うといいだろう。本調査においても、「分からないことがあるのは当然で、直接尋ねてもらえばいい」と自由記載欄に記していた人たちがいた。これはどこで、誰を対象に支援を行う際も同じで、理解しようと努める姿勢ことが大事なのだ。

3. 年代別の検討について

1) 各事案に対する支援の必要性について

外部組織からの支援の必要性を各事案に対して年代別の中央値で比較をしたところ、年代間に有意な差が見られ、20代は他の年代と比較すると多くの事案に対して「不要である」と回答していた。悲惨な現場に出向き、影響を受けるのはダメな奴だ、と思われたくないゆえに支援も求めないという可能性が推測できる。同時に、影響は受けても数日で回復するために、その必要性を抱いていないだけ、ということもあるだろう。全体結果で中央値が高かった事案に限ると若手職員は殉職に遭遇する機会は少なく、現実感が抱けないのかもしれない。そして、自身に子どもがいなければ感情移入も少なく、そこから生じる影響も限定的になるのもうなずける。反対に 30 代以上の年代が 20 代と比較した時に中央値が高かったのは自分が支援を必要とすると言うだけではなく、自分の後輩や部下に必要だと考えた結果の現れなのかもしれない。

2) 支援メニューの利用について

外部組織が支援に関わった際に提供されるかもしれない一般的な 9 つの支援メニューを利用するかどうかを尋ね、各年代の中央値を比較したところ、有意な差が見られた。ここでも他の年代と比較すると 20 代はすべてのメニューに対して「利用しない (不用)」と回答していた。外部支援を求めるべき事案の多くに対して「不要」と回答していたことを考えると当然の結果である。しかし、利用しないと回答しているからと言って彼らがそのような支援を必要としないかという別の話だ。よって、周囲にいる者は若い職員の言動が事案の前後で変化しているかどうかを観察し、普段と違うことに気づいた場合には積極的な介入を行わなければならない。ある意味、自分の状態を過大評価している可能性を念頭に入れ、先輩や上司は見守りを行う必要を示唆しているとも考えられる。

4. 今後の課題

強い惨事ストレスを引き起こす現場活動の後、誰が支援に関わるかは時期によって異なる

る。直後は仲間の方が直接支援には向いている反面、ある程度の時間が経過した後には専門家の見立てが必要になる。また、直後に仲間同士の支援が有益とは言え、支える職員が安心できる環境が提供されなければ適切な支援も行えない。同じことが災害救援組織に馴染みがない外部専門家にも言える。そこで、次年度はそれぞれが仲間、あるいは専門家として該当職員に関わり、影響を受けた職員の回復を促せるようにするための教育的資料の作成を目指す。

【謝辞】

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

【文献】

- 1) 大澤智子、加藤寛：人命救助に係る災害救援組織のハラスメントに関する調査研究－職場におけるハラスメントの実態調査（第3報）－. 兵庫県こころのケアセンター研究報告書 平成27年度版
- 2) 大澤智子、加藤寛：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3報）－. 兵庫県こころのケアセンター研究報告書 平成30年度版
- 3) 総務省（2021）『令和2年版消防白書』、URL：
https://www.fdma.go.jp/publication/hakusho/r2/items/part2_section3.pdf（アクセス2021年2月18日）
- 4) Davis, M. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113-126.
- 5) 大澤智子、加藤寛. 殉職および惨事案件を経験した後の惨事ストレス対応の基本、心的トラウマ研究、第9号：57-65、2013
- 6) 総務省消防庁消防・救急課. 令和元年度緊急時メンタルサポートチーム派遣事例検討会資料 令和2年3月