

組織的救援者のメンタルヘルス

自衛隊岐阜病院精神科

緒方 克彦、安藤 祐一、古賀 典夫

災害救援者は凄惨な災害現場活動に従事することで、被災者と同様の強い精神的ショックを強いられる他、社会一般からの大きな期待がかかり、その期待に応えなければならないと考える義務感や責任感、被災者を前にして弱音を吐くことが出来ない状況などから、一般の被災者とは違った形での心理的影響を受けると言われます。こうした状況下での心理的な負荷を「惨事ストレス」(CIS: Critical Incident Stress)と言います。ただし、惨事ストレスは病気ではなく、人間誰にでも発生し得るストレス反応で、「異常な事態への正常な反応である。」ということを理解することが大切です。

また、救援者は使命感や義務感、責任感などから自分自身の健康上の問題について自覚しにくく、自覚したとしてもその対応が後手に回りやすい傾向があります。十分な健康管理の下で初めて業務を遂行できると認識した上で、救援者特有のストレスについて理解し、救援者に対しても適切なケアを行うことが必要です。

中でも、それぞれの特性に応じて社会的な役割や責任を担う活動に従事する警察、消防、自衛隊、海上保安庁、自治体職員などの組織的救援者は、社会的な要求に応えるべく、より困難な状況(社会全体からの期待感や要求度の高さ、自身の生命が脅かされるような危険作業への従事、各組織・部署間の連携や交渉など体制上生じる問題など)に曝されることが前提となります。各組織に応じた特有のストレスの存在について熟知しておくことはもとより、平素からそれらを念頭に置いた訓練や計画を立案することが望まれます。

1 救援者に生じ得るストレス反応

惨事ストレスにより現れる反応は以下に示す4つに分類されますが、誰にでも起こるごく一般的な反応です。ただし、長引いたり、悪化したり、日常生活に影響が出る場合などには専門医による治療を必要とすることもあります。

(1) 身体反応

呼吸・心拍数の増加、頭痛、下痢、発汗、不眠、食欲減退、頻尿

(2) 精神的反応

悪夢、入眠困難、想起困難、感情の麻痺、現実感の喪失、注意力の減退、集中力の低下、侵入症状(忘れようとしていることが意に反して突然蘇る)、フラッシュバック(災害のことが現実のように再び蘇る)など

(3) 情動反応

不安、恐怖、怒り、悲嘆、無力感、罪悪感、悔恨など

(4) 行動的反応

過度の活動性、落ち着きのなさ、深酒、過度の薬物利用（睡眠薬、鎮痛薬等）など

2 救援者が受けるストレス要因

ストレスによって重大な影響を受ける要因として次のような場合が挙げられます。

(1) 直接的な要因

- 悲惨な状況の遺体を扱う場合（損傷の激しい遺体、自殺者など）
- 自分の家族を連想するような場合（特に被災した子供などの死）
- 十分な成果が得られなかった場合（無力感、罪悪感、自己嫌悪、責任感など）
- 本人あるいは同僚が活動中にけがをする、あるいは殉職する（生き残り症候群）
- これまでに経験したことがない状況下での活動（未知の危険、極度の不安や緊張、自分自身の生命の危機など）

(2) 間接的な要因

- 肉親や知り合いに被災者がいる場合
- 他地域からの出向に伴う生活の不規則化
- 災害とは別に家族の問題などを持っている場合
- 情報の乱れ、不用意な取材や報道など
- 社会的な期待の大きさ
- 活動の長期化
- 活動上の不測事態やチーム内の不和など
- 高年齢、多経験者
- 責任の加重

3 ストレス反応に対する対策

(1) 業務ローテーションと役割分担の明確化

出来るだけ早期に、動員された援助者の活動期間、交替期間、責任・業務内容を明確にする必要があります。組織的活動を行う上では、平素から災害時のための計画を立案しておかなければ実際の行動は困難でしょう。しっかりとした準備体制を整えておくことが、事が起こった際のストレス対策にもなります。

(2) 援助者のストレスについての教育

援助者に生じうるストレスについて、それが恥じるべきことではなく適切に対処すべきことであることを教育しておくことが大切です。“住民の心理的な反応として怒りなどの強い感情が時として救援者に向けられることがある”といった、住民との関わりの中で生じうるストレスについての教育も必要です。

(3) 心身のチェックと相談体制

心身の変調についてのチェックリストを援助者本人に手渡すなどして、必要があれば健康相談を受けられる体制を作ることが重要です。現場のリーダーはより精神的負担を受けやすく、孤立しやすい傾向があるため特に注意が必要です。組織の管理者階級の人達は立場上甚大な負荷がかかるにも関わらず、自身のケアがおろそかになりがちであり、立場上ケアを受けにくいといった心理状態に陥りやすいため、より上級者がそういった点に十分着意しつつ対応する必要があります。この際、同じ職域の経験者によるピアカウンセリングなどが時には有効となる場合もあります。

ピアカウンセリング：ピア（peer）とは『同僚・仲間』という意味で、同じ経験をしたことがある、または似た境遇にある人物によって実施されるカウンセリングのことを指します。

(4) 業務の価値付け

援助業務について従事した個人が組織内で評価され、報いられることは意外に少ないと言われます。援助業務の意義・効果については公の広報などでその価値を明確に記載し、組織のなかでしかるべき担当者が、援助活動の価値を明確に認め、労をねぎらうことが重要です。

(5) スタッフミーティングの実施

事後の反省会やミーティングを適宜にあるいは定期的実施することは、上記の事項を徹底する上で非常に有効です。ただし、責任追及や個人攻撃の場にしないことが重要です。仲間内での共感を促し、緊張をほぐすような場であることが望まれます。現場のリーダーとして各人員の健康状態を把握したり、情報を統制したりするための非常に大切な場でもあります。