

従業員死亡後の心理的反応の評価と対応		
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・健康影響評価 ・健康リスク対策
6, 8		
改善・取組みの背景と課題	<p>職域において大規模災害や自殺等の出来事が発生した際には、程度の差はあるが関係者に心理的反応が生じる。心理的反応の多くは一過性だが、PTSD (Post Traumatic Stress Disorder 外傷後ストレス障害) と呼ばれる精神的後遺症が発症することがある。そのため事例発生後、早期に上司および関係部門と連携し従業員への心理的反応の評価及び精神的ケアを行い、事例による職域の業務遂行への影響を最小限に留める活動が重要になる。</p> <p>従業員 1 名の死亡事例が発生した。この事例に対する産業保健スタッフによる活動内容とその結果を紹介し考察を加える。</p>	
改善・取組みの着眼点	<p>心理的反応を評価する対象者は、死亡した従業員の上司や関係部門との検討を経て決定した。心理的反応を評価するツールとして、質問票 (IES-R: Impact of Event Scale, Revised) を用いた。心理的反応のハイリスク者を早期に発見しケアに努める手順については、社内で独自に作成した既存のガイドラインを用いた。またこのガイドラインでは個別の従業員に関する評価結果及び個別面談で得た情報は、(本人の同意が無い限りは) 本人以外の者には開示しないことを明記している。</p>	
改善・取組みの概要	<p>対象者は、関連部門との検討を経て、死亡した従業員が所属していた部門及びその他の部門から合計 73 名が選定された。事例発生後の 2 週間後に産業保健スタッフが対象者に活動の趣旨を説明し IES-R を直接手渡し、回答は個別に回収した。</p> <p>事例対応を行う産業保健スタッフ 2 名 (産業医 1 名、保健師 1 名) の心理的反応の評価については、社内の他事業所の産業保健スタッフが実施することとした。</p>	

<p>写真・図表・イラスト</p>	<div style="text-align: center;"> <h3>大規模災害等発生時の心のケア</h3> </div>
<p>効果</p>	<p>配布した 73 名のうち 68 名から回答を得た。IES-R の結果から心理的反応が強いと判断された 7 名について個別面談を実施した。7 名中 5 名については初回面談後の継続的対応は不要と判断した。残りの 2 名は引き続き対応が必要と判断し、1 か月後に再度 IES-R 及び個別面談を実施し、問題となる心理的反応が改善したと判断されたため継続的対応を終了した。</p>
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>社内であらかじめガイドラインを整備し、使用するツールを定めていたことは、事例が発生した際に直ちに対応できる点で効果的だった。また IES-R を用いることで複数の従業員の心理的反応に関する評価を同時期かつ早期に実施できた。スクリーニング対象者の選定にあたっては、死亡した従業員との関係性等を考慮するうえで、上司や人事部との調整が有効であった。一方で、スクリーニングでハイリスクと判断された従業員のなかには、死亡した従業員との関係性に関わらず、死亡そのものの事実に対して何らかの心理的反応を生じたケースも見られた。</p> <p>心理的反応の改善傾向の評価には面談が有効であり、IES-R と面談を組み合わせ、総合的に判断することが効果的であった。一方で、質問票への回答は原則任意であるため、質問票を返却しない従業員に関する評価はできなかった。質問票を返却しない従業員に対する対応については今後の検討課題となった。</p> <p>また、従業員に対して直接対応を行う産業保健スタッフ自身の心理的反応に関する評価及びケアについても必要であり、他事業所の社内産業保健スタッフや社外の第三者機関による対応が必要であることが示唆された。</p>
<p>参考資料</p>	<p>1)『心的トラウマの理解とケア第 2 版』株式会社じほう 2)財団法人 東京都医学総合研究所</p>
<p>投稿者</p>	<p>藤田周弥 e-mail 2011 年 12 月 19 日</p>