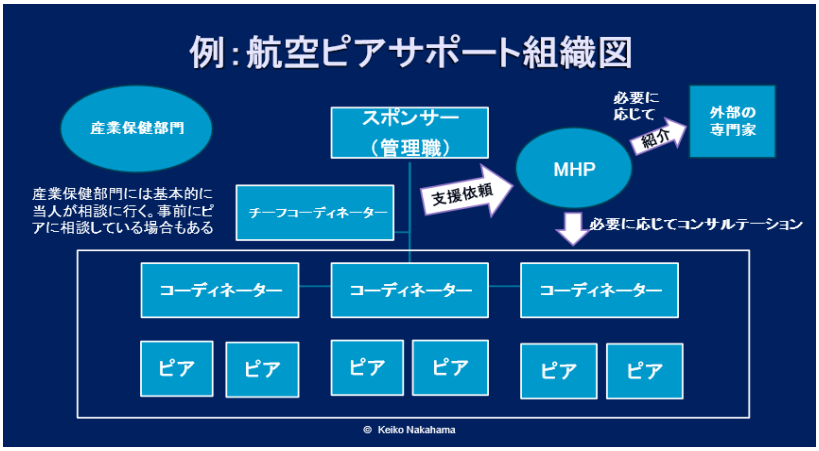
惨事対応における航空ピアサポートの実績と学び

ガイドラインステップ	キーワード（6 つ以内）		
1,2,9,12,15,16		・ピアサポート	・組織内支援
		・航空	・惨事ストレスマネジメント
		・養成プログラム	・

改善・取り組みの背景と課題	1995 年、本邦エアラインにおいてハイジャック事件が発生し、機長が死亡する惨事が生じた。さらに 2002 年、羽田で開催されたエアラインフォーラムにおいて、1988 年のアロハ航空事故を経験した副操縦士が惨事後の心理的ケアの重要性を提起した。同年、海外の航空会社では、米国 International Critical Incident Stress Foundation(ICISF)の Critical Incident Stress Management(CISM)を用いたピアサポート(教育を受けた職場の仲間による支援)がすでに導入されていたことから、本邦航空業界でもピアサポートを用いた惨事ストレスマネジメント教育の必要性が認識されるようになった。それまで本邦では惨事ストレス(PTSD や PTS)に関する知識付与は行われていたものの、組織的なピアサポート養成は行われてはいなかった。惨事の際、事故に関わった従業員が職場の仲間から支援を受けることは、孤独感の軽減のみならず、支援者側の相互理解や支援経験の蓄積にもつながるという CISM のエビデンスもあった。こうした背景のもと、筆者は、当時勤務していた心療内科において、当該ハイジャック事件のケアに携わっていた精神科医から引継ぎを受け、パイロットや管制官等が所属する職能団体において関与することとなった。その後、ICISF の公式講師資格を取得し、2007 年より CISM メソッドによるピアサポート養成を開始した。
改善・取り組みの着眼点	CISM は、不特定多数を対象とした支援ではなく、同一組織内の職員同士による支援を前提とした枠組みである。同職種による支援は、職務特性や職場文化への理解を背景に、心理的安全性を高め、早期発見・孤立感軽減につながりやすい特徴がある。また、非審判的な姿勢で話を聴くことは、惨事後の心理的負担の軽減だけでなく、自身の状態を振り返る内省やセルフケア行動を促進することにもつながる。さらに、組織内にピアサポート体制を構築することで、惨事発生時の初期対応から必要時の専門家支援、フォローアップまでを継続的に連携できる体制づくりが可能となる。加えて、ピアが疲弊しないよう、メンタルヘルス専門職（MHP）がコンサルテーションを行うことで、支援者支援と守秘義務に配慮した体制を構築している。
改善・取り組みの概要	ピアサポート養成プログラムの参加者はパイロットや管制官等の航空従事者である。プログラムでは、守秘義務、支援の限界、専門家への紹介基準、PTSD を含む惨事ストレス反応への理解など、ピアサポートの基本知識を学ぶ。また、認知心理学を基盤とした心理教育に加え、傾聴や共感的コミュニケーションを習得するためのロールプレイを中心とした体験学習を実施している。本プログラムは、予防から初期対応、フォローアップへとつなげる組織内支援体制の構築を目的としている。加えて、必要時には、ピアが専門家への紹介を行う体制としており、MHP は紹介された対象者への対応や、ピアへのコンサルテーションを担う。さらに近年世界中のパイロット業界で惨事対応のみならず、訓練や審査などという精神的負荷を軽減するピアサポートへのニーズが高まり本邦でもパイロット業界からのニーズを受けたことにより、教育の標準化を目的に、筆者は、2021 年にパイロット向けピア養成テキストを作成し、（財）航空輸送技術研究センターより発刊した。現在はそのテキストを基に、主に MHP がパイロットに対してピア養成教育を実施している。筆者はそのテキストに加え、惨事ストレス教育を追加したプログラムを開発した。2022 年－25 年までの受講者（パイロットのみ）は約 50 名である。

写真・図表・イラスト	 ピアサポートの組織体制（例）の図を示す。チーフコーディネーターは全体のリーダーとして、スポンサーとのやりとりや、コーディネーターから依頼された MHP への紹介などを実施。スポンサー以外は管理職ではない従業員である。スポンサーは予算確保や活動支援など組織的支援を担う一方、個別相談内容には介入せず、活動体制の維持を通じて守秘義務と心理的安全性の保持を図る。コーディネーターは各ユニットでピアの選出や支援前のピアとの打ち合わせをする。ピアは同職種の従業員に対して傾聴を主とした支援を実施。MHP はピア教育、ピアへのコンサルテーション、必要時の専門的支援を担当する。
効　果	東日本大震災の折、航空大学校や航空保安大学校、仙台空港等でピア活動を実施した。ピアサポートのメンバーは同職種や卒業生であるため、スムーズな支援が可能であった。2024 年 1 月 2 日の羽田航空機炎上事故では、パイロットや管制官などのピアが現場従業員への支援をタイムリーに行い、MHP とも連携し、コンサルテーションの依頼や必要時の専門的支援の依頼を実施した。ピアと MHP の二重体制により、負荷分散とセーフティネットの構築が可能となった。2007 年－21 年まで受講した航空職員は延べ約 700 名（14h×2 日）。CISM 実施データ（対象：パイロット、管制官、客室乗務員等の航空従事者、n=96）では、MHP への紹介は 15 件であり、残り約 81 件、つまり約 85%はピアによる対応であった。把握範囲では離職は認められなかった。惨事ストレスは誰もが経験し得るものであり、職制や業務特性を理解する仲間による支援は、早期相談や心理的負担軽減につながる可能性が示唆された。
この GPS の経験から学ぶことができるポイント	惨事後に早期介入を受けた職員は、その後の心理的影響の軽減に関連することが報告されている（Boscarino, 2005）。筆者のピアサポートプログラムでは、教育を受けたピアが初期支援を行い、彼らのニーズがあれば MHP がピアを支援する「二重体制」で運営される。また、状況によりピアや MHP から産業保健職に相談者が紹介される場合もあるが、専門的対応が必要な事例が引き継がれるため、専門職は要支援例に集中でき、業務負荷も分散される。MHP は守秘義務を担保するため組織外に位置づけられるが、平時から定期会議でピアと連携し信頼関係と迅速な紹介ルートを維持している。企業内に MHP を置く場合は、守秘義務と相談者の心理的安全性を担保できるよう、産業保健部門からの独立性を明確にすることが望まれる。また、組織内のピア養成教育は、必要な知識と技能を習得した産業保健職が担うことも可能である。
参考資料	1） Boscarino,J.A, Adams,R.E, & Figley, C.R. (2005). A Prospective Cohort Study of the Effectiveness of Employers-Sponsored Crisis Interventions after a Major Disaster. International Journal of Emergency Mental Health,7,9-22. 2） Everly, G.S., Jr. (2015). Assisting Individuals in Crisis. Ellicott City, MD: International Critical Incident Stress Foundation. 3） Mitchell, J.T. (2015). Group Crisis Intervention. Ellicott City, MD: International Critical Incident Stress Foundation. 4） 中濱慶子 (2018). 航空業界におけるピアサポートボランティアの養成プログラムと支援活動. 心理臨床学研究, 36(1), 79-84.
COI	利益相反なし
投稿者	中濱慶子 / e-mail / / 2026 年 4 月 6 日