



# 被災地に職員を派遣する職場の方へ



\*\*\*職員のメンタルヘルス維持のために\*\*\*

## 派遣前

派遣される職員は、出発前から  
様々な不安・心配・戸惑いを

抱えています。

「現地の様子は?」「自分はどこで、誰とどんな活動をするのだろう?」「いのちの危険は…?」  
「留守の間、家族は大丈夫だろうか?」  
「職場で担当している業務は?」



## 職場の対応

○職員が安心して出発できるよう、派遣の依頼先と連絡・調整を行い、現地の状況を把握し、派遣される職員の立場や役割をはっきりしておきましょう。

○派遣される職員の日常業務の調整やフォローや職場に残る職員の負担軽減にも気を配りましょう。職場に残る職員も、災害支援のために協力することで災害支援の役割を担っています。

## 派遣中

派遣された職員は、ライフラインも  
不安定な中で支援活動にあたります。

活動中も心身ともにさまざまなストレスにさらされます。

・強い高揚感や充実感  
・自分の考えが上手く伝わらないという空回り感  
・使命感、職務意識と実際の活動の間での葛藤  
・不眠、気疲れ など



## 職場の対応

### ◎情報の提供・交換、緊急連絡体制の整備

被災地での活動は情報の少なさや混乱などにより、不確かさの中での活動となります。そのような時に、職場と連絡がとれる体制があることはとても心強いものです。職場は、活動に必要な情報を収集し提供したり、派遣された職員からの報告を受けたりして、お互いに情報交換できるようにしましょう。

## 派遣後

災害規模が大きく、支援活動が  
長期にわたると、被災者の方々と

同様に強いストレスを受け、様々な感情が生じます。

・達成感  
・身体の疲れ、不調  
・やり残した感じ、やり遂げられなかった感じ  
・すぐに通常勤務することへの不安 など



## 職場の対応

### ◎勤務の調整

活動から帰った後、休暇を設けるなど勤務体制への配慮を行うことはとても重要です。活動中や活動後の勤務・業務について上司が調整し、職場の職員がそれを快く了解することは派遣された職員にとって大きな安心となります。

## ◎話を聞く時のポイント

被災地に派遣された職員と他の職員の間で、気持ちの温度差を感じるのは自然なことです。派遣された職員は、“自分の辛さや大変さをわかってもらえない”という気持ちになりやすくなっており、心配して声をかけたのに上手く伝わらないこともあります。このようなズレを防ぐために、次のような工夫ができます。

### ・否定せずありのままを受け止める

(相手との関係が良好になり話をしてもらいやすくなります)

### ・聞き役に徹するつもりで

(安易な同調やアドバイスがかえってご本人の素直な気持ちを表現しにくくさせることがあります)

### ・無理に聞き出そうとしない

(いつでも話を聞くよという雰囲気があれば、ご本人のタイミングで話をしやすくなります)

## ◎本人の感情や体調の変化(ストレス反応)への対応

本人が症状に自覚がない場合もあります。周りが気づくことで早期の対応が可能となることもあります。

### たとえば、こんな変化はありませんか？

- 表情が暗い・険しい
- イライラ、口調が荒い、投げやり、身なりを気にしなくなった
- 思考力や注意・集中力などが低下しているように見える
- 身体の不調を訴えるようになった
- 食欲がなさそうだ
- お酒を飲むようになった・飲酒量が増えたようだ
- 眠れていないようだ
- 遅刻なども含めて出退勤のリズムが変化したようだ

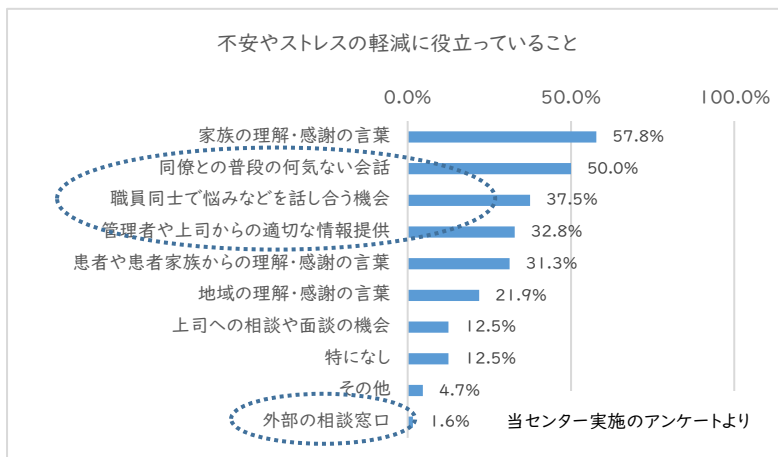
いつもと違うと感じたら  
声をかけてみましょう。



## ◎職場のサポートがストレス軽減に大いに役立ちます

上のような症状は、「異常な事態への正常な反応」で、多くの人々は時間とともに自然回復していきます。

症状が強くなったり、長期に持続したりする場合は個別面接を行い、保健所や医療機関など相談機関へつなぐ



必要がありますが、実は専門家よりも職場のみなさんのサポートの方がストレス軽減に役立つという調査結果もあります。あまり気負わず、風通しの良いコミュニケーションを心がけてみるのも大きな力になります。

岡山県精神保健福祉センター  
電話 086-201-0850

【令和6年1月作成】

