本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

惨事ストレスケア

株式会社パソナセーフティネット

惨事後の心のケアを通じて、従業員のメンタルヘルス不調予防に向けたサポート。

https://www.safetynet.co.jp/service/others/#disaster

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	
	健康経営推進支援	
	ストレスチェック制度対応支援	
	ハラスメント対策支援	
	過重労働対策支援	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	
	人事・労務向けアドバイザリー	
調査・分析支援（人的支援）		
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	
	健康・労務データ統合分析システム	
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	
	管理職向け研修	
	従業員向け研修	
管理職向け個別支援		
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	○
	セルフケア研修	○
	セルフケア支援アプリ	
	復職支援	

サービス概要・特徴（500文字以内）

職場における自死事案や事故発生に伴う従業員への心理的影響を最小限にし、メンタルヘルス不調の予防に努め、職場への信頼感醸成をサポート致します。

＜サービス＞

■ストレスマネジメント研修（研修録画配信）

惨事によるストレスがかかった際の心理的な過程や、ストレスの受け止め方、セルフケアの方法などに関する動画視聴環境をご提供。

■惨事ストレスケア面接

自死や事故があった際にその場にいた従業員や、同じ部署に所属している従業員など

当社カウンセラーが個別にカウンセリングを実施。IES-Rを使用しメンタルヘルスリスクをスケールします。

■レジリエンス・メンタルヘルスケア研修（オンラインまたは対面研修）

急性ストレス障害や心的外傷後ストレス障害（PTSD）の予防に向けたメンタルヘルスセルフケアを中心とした研修を実施。

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎:実証評価＞○:導入企業の評価＞●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			–
	2. 制度・施策体系の整理			–
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			–
	4. 組織状況の把握			–
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応		●	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上		●	
	10. 仕事のストレス要因低減	○	●	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善		●	
	14. 健康状態・心理指標改善		●	
	15. アブセンティーイズム改善			
	16. プレゼンティーイズム改善		●	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上		●	
	18. 従業員エンゲージメント向上		●	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）

■建設業（1,000人以上10,000人未満/人事部）

・外部で、かつ心理の専門職がカウンセリングをすることで従業員がショックな気持ちを吐き出す機会となった。カウンセリングを行うこと自体が従業員の安心感にもつながった。

・こころのケアの方法を従業員自身が選択できるサービスであったため、多様なストレス反応に柔軟に対応でき、また侵襲的でない点が良かった。

・人事としての初期対応についてコンサルティングを受けられたことで、状況を冷静に受け止め、落ち着いて対応することができた。

・従業員のケアを専門家に対応してもらうことで、人事は必要な業務に注力することができた。

理論的裏付け（500字以内）

惨事ストレスケアでは、災害や事故などの直後に発生する強いストレス反応を軽減し、急性ストレス障害やPTSDの予防を目的とした複数の理論を採用しています。急性期の過剰なストレスに早期介入することで慢性化を防ぐことを重視し、トラウマ反応を客観的に評価する尺度としてIES-Rを用いて心理的影響をスケールします。加えて、WHO等が推奨するPFA（サイコロジカル・ファーストエイド）を用い、安全確保や心理的安定化、社会的支援の再構築を図ります。また、ストレス理論やレジリエンス理論に基づいたセルフケア研修を行い、対象者の回復力を高め、日常や危機時の対処能力を育成します。これらを統合的に用い、即時支援から継続的ケアまでを提供しています。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

惨事ストレスケア　株式会社パソナセーフティネット

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

【実施概要】
■対象者：従業員
■人数：13名（1部門）
■手段：対面カウンセリング
■内容：職場における事故や従業員の自死等で職場や従業員への影響を緩和・低減するためのカウンセリング
【成果】
■その他（惨事ストレスに対するストレス軽減）：
事故や自死による周囲の従業員の急性ストレスに対して、カウンセリングを行うことで緩和につながる。

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

■その他（惨事ストレスに対するストレス軽減）：(10)
・外部で、かつ心理の専門職がカウンセリングをすることで従業員がショックな気持ちを吐き出す機会となった。
・カウンセリングを行うこと自体が従業員の安心感にもつながる。
・こころのケアの方法を従業員自身が選択できるサービスであったため、多様なストレス反応に柔軟に対応でき、また侵襲的でない点が良かった。
・人事としての初期対応についてコンサルティングを受けられたことで、状況を冷静に受け止め、落ち着いて対応することができた
・従業員のケアを専門家に対応をしていただくことで、人事は必要な業務に注力することができた。

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名① 部署名・役職		業種 従業員規模	建設業 1,000人以上10,000人未満
	企業名② 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名③ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名④ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名⑤ 部署名・役職		業種 従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

惨事ストレスケア

株式会社パソナセーフティネット

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	○
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	○
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	○
	18. 従業員エンゲージメント向上	○
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

IES-R
Asukai, N., Kato, H., Kawamura, N., Kim, Y., Yamamoto, K., Kishimoto, J., Miyake, Y., Nishizono-Maher, A.: Reliability and validity of the Japanese-language version of the Impact of Event Scale-Revised (IES-R-J): Four studies on different traumatic events. The Journal of Nervous and Mental Disease 190:175-182, 2002.
➢ Weiss, D.S.: The Impact of Event Scale-Revised. In: Wilson, J.P., Keane T.M. eds.,
Assessing psychological trauma and PTSD（Second Edition）. The Guilford Press,New York, 2004, pp168-189.
IES-R (Impact of Event Scale-Revised) 改訂出来事インパクト尺度日本語版 (作成：飛鳥井望 公益財団法人東京都医学総合研究所)
(8),(14)

サイコロジカル・ファーストエイド
国立精神・神経医療研究センター 災害時こころの情報支援センター PFA日本語版（心理的応急処置フィールドガイド）URL：https://saigai-kokoro.ncnp.go.jp/
(8),(9),(12)

災害救援者・支援者メンタルヘルス・マニュアル 監修： 重村淳（防衛医科大学校精神科学講座） 金吉晴（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所成人保健研究部）WHO 版 PFA whopfa_jpn.pdf
セルフケア（レジリエンス）
レジリエンス
●Jeamjitvibool T, Duangchan C, Mousa A, Mahikul W. The Association between Resilience and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis. Int J Environ Res Public Health. 2022 Nov 11;19(22):14854. doi: 10.3390/ijerph192214854.
●Liu JJW, Ein N, Gervasio J, Battaion M, Reed M, Vickers K. Comprehensive meta-analysis of resilience interventions. Clin Psychol Rev. 2020 Dec;82:101919. doi: 10.1016/j.cpr.2020.101919. Epub 2020 Sep 12.
●森千夏. (2022). 日本におけるレジリエンスの測定尺度の展望. 東洋英和大学院紀要, 18, 11-37.
●Reivich K, Shatte A. The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. Harmony. 2003.(宇野カオリ(訳). レジリエンスの教科書: 逆境をはね返す世界最強トレーニング. 草思社. 2015)
●Southwick SM, Charney DS. Resilience: The science of mastering life's greatest challenges. Cambridge University Press. 2012.（西大輔(監訳), 森下博文(監訳), 森下愛(訳). レジリエンス: 人生の危機を乗り越えるための科学と10の処方箋. 岩崎学術出版社. 2015）
●アメリカ心理学会ホームページ https://www.apa.org/topics/resilience
(10),(13),(14),(16),(17),(18)

●職場における災害時のこころのケアマニュアル
https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/oshirase/pdf/R6kokoro_no_kea.pdf
独立行政法人労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部産業保健
(8),(9),(10),(14),(16),(18)

※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。
DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルココ上でも「DeLiGHT推奨アプローチ」としてのタグをつけることを想定）。

デジタルを活用した介入手法の場合の該当有無：□認知行動療法 □マインドフルネス

理論的枠組みの活用方法

IES-R
● 災害や重大インシデント後の心理的影響を客観的に評価。相談者のストレス反応を把握し、適切な介入（PFAや専門治療への導入）の根拠とする。

サイコロジカル・ファーストエイド（PFA／心理的応急処置）
●活かし方
災害・事故後の電話支援や面接支援で、相談者の安心を第一に確保。過度に踏み込まず、感情の整理と必要な支援機関への橋渡しを行う。

セルフケア・レジリエンス
●相談者の「支えとなる資源」を思い出してもらい、自己効力感を高める。セルフケア行動（休養・運動・つながり）を促すことで回復力を支える。

職場における災害時のこころのケア
●職場における被災者・支援者の両方を対象に、人事や管理監督署が行える支援の枠組みとして援助を行う。コンサルテーションでは「職場でできること」の助言を実施。