

安全活動における心理的安全性

心理的安全性という言葉を知っていますか？1999年に発表された基礎となる論文*1で心理的安全性とは「チーム内で対人的なリスク（質問する、失敗を認める、異論を述べるなど）を安心して取ることができるという、メンバー間で共有された信念」と定義され、心理的安全性が高いチームほど学習行動（質問、助言の要請、エラーの共有、改善のための振り返り）が多く、学習行動を介しチーム成果を向上させることが示されました。またシステムティックレビュー*2*3で心理的安全性がエラー報告、インシデント報告、学習、発言行動を促進し、医療や航空業界で特に有効であることが示されています。安全と心理的安全性の関係を調べた2024年の研究*4では心理的安全性の根付いた職場で安全行動が増える、レジリエンス（脅威にさらされてもパフォーマンスを維持し迅速に復旧・対応できる能力）が高い、ストレスが低い、ことが示されています。

実際の安全活動の場において日本の企業では上から言われたことを黙ってやるという文化が未だ根強く感じられ「本当の原

因は別にあるのではないか？」

「この対策は別の問題を生む」といった現場の声が黙殺されるシーンが多いように思います。また一部の企業では安全面でミスをした人の責任を追及するという構造が未だに維持されているようです。これらはヒヤリハットやインシデントを隠ぺいする圧力となりいずれ来たる大事故の下地となります。

安全衛生委員会を心理的安全性が保たれる場に手っ取り早く作り替える方法としてブレインストーミングがあります。本来は自由な発想でアイデアを多く出す手法ではありますが「他者のアイデアに批判をしてはいけない」ルールがあり会議の心理的安全性を保ちやすいです。中長期的には現場レベルで風通しの良い職場を作ることが職場の安全レベルを格段に上げることに繋がります。

産業医 河野裕一郎

参考文献

* 1 Edmondson AC. *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. Administrative Science Quarterly. 1999.

* 2 Edmondson AC, Lei Z. *Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014.

* 3 Newman A, et al. *Psychological safety: A systematic review of the literature*. Human Resource Management Review. 2017.

* 4 How does psychosocial safety climate affect safety behavior in the construction industry? Frontiers in Public Health. 2024.