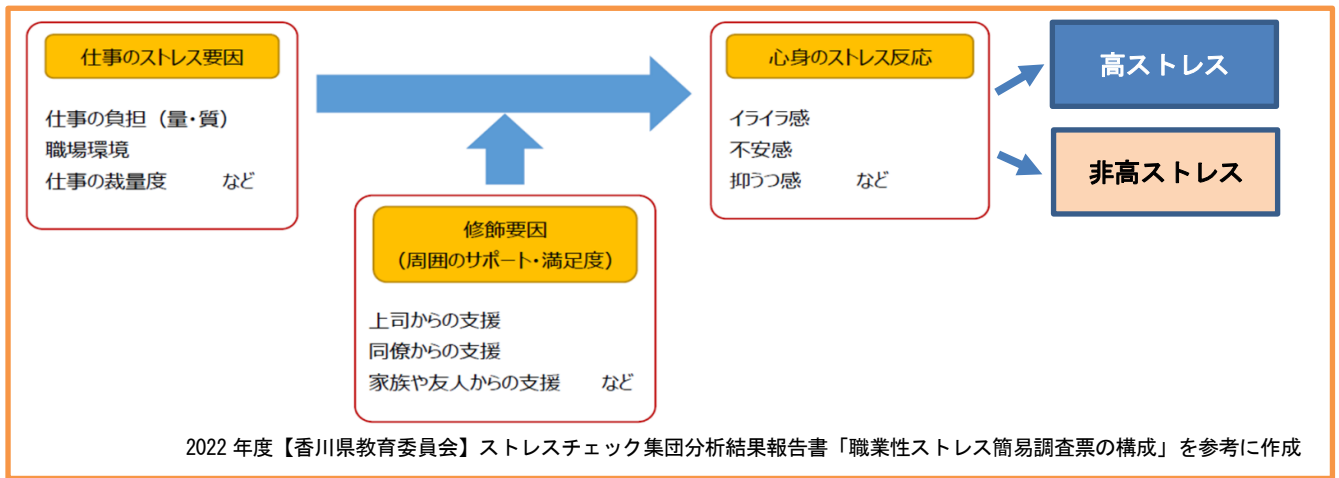




# メンタルヘルス通信

## ひとにやさしい職場であるために

ストレスチェックで高ストレスと判定されるまでのプロセスモデルは以下のとおりです。高ストレスかどうかは、「仕事のストレス要因」によって生じる「心身のストレス反応」と、それを緩和する「修飾要因」が影響していることがわかっています。「修飾要因」とは、周囲からのサポートや仕事の満足度のことです。ストレスチェックというと「仕事のストレス要因」について目が行きがちですが、上司や同僚からのサポートといった「修飾要因」が、心身の不調を未然に防ぐよう機能していると考えられています。



上司や同僚からの支援が期待できる関係性のことを「心理的安全性」と呼んでいます。1999年にエイミー・エドモンドソン教授が提唱した概念で「チーム内は対人リスクがなく、安全な場所であるとメンバー間で共有された状態」と定義づけています。また石井(2020)\*は日本版「チームの心理的安全性」として、次の4つの因子を挙げています。

- ①話しやすさ (何を言っても大丈夫)
- ②助け合い (困ったときはお互い様)
- ③挑戦 (とりあえずやってみよう)
- ④新奇歓迎 (異能、どんとこい)

「こうした因子が揃うことで職場の中で心理的安全性が感じられる」というのです。特に④新奇歓迎は「多様性」を意味しており、チームとしてまとまるための「所属意識」との両立にどう取り組むかというのは難しい気もします。そのため、これら全てが揃ってはいけなくはないと考えずに、まずは職場ごとの強みを明確にするために、足りている因子に注目していただきたいとおもいます。足りない因子に取り組むかどうかは、教職員の負担も十分に考慮しなくてはなりません。ストレス対策を無理に進めようとするあまり、その対策自体がストレスに感じられてしまっは本末転倒です。優先すべきは教職員の負担感です。

私は「心理的安全性」について、安心して働ける場所を提供できているかを測るひとつの基準と捉えています。4つの因子についても達成できている部分に注目し、それを維持するだけでもストレス対策になるものだと考えています。目指したいのは「無理なく、人にやさしい職場である」ということです。



溝口盛治 (臨床心理士・公認心理師)

