

安全行動に影響を与える要素の検討

庄司 敬子 清水 裕美子 堀下 智子 小倉 有紗

1 はじめに

過去の研究¹⁾より、「心理的安全性」が「ワーク・エンゲイジメント」を介して「安全行動」を高めるという結果が得られました。そのため「心理的安全性」が「ワーク・エンゲイジメント」に限らず他の要素を媒介させても間接的に「安全行動」への影響を与えるのではないかと考え、「心理的安全性」の持つ役割について、他の要素との関係を通じて調査することにしました。他の要素としては、先述の「ワーク・エンゲイジメント」の他に、庄司ほか(2025)²⁾で安全行動との関連が示された「自分ゴト化をする傾向」、池田ほか(2021)³⁾の「安全志向的モチベーション」を採用しました。「安全志向的モチベーション」とは、安全管理のように完遂することが当然で、失敗の回避が求められる仕事をする際に有効とされる、仕事に対するモチベーションのことです。

2 「心理的安全性」「その他の要素」と「安全行動」の関係

2.1 調査の概要

本研究では、2025年3月に普段から安全を意識する仕事に従事する一般社会人1,000名を対象にWeb調査を実施しました。同意項目に同意し、普段の仕事の中で危険が及ぶ可能性が一定以上あり、上司と一緒に仕事をしている20～60歳代の正規雇用社員という条件で対象者を抽出しました。実施に際しては、事前に安全研究所実験等倫理委員会の承認を得ました（申請番号24-12号）。分析対象とした質問項目は以下のとおりです。

(1) 心理的安全性

Edmondson (1999)⁴⁾により作成された「英語版心理的安全性尺度」の丸山・藤(2022)⁵⁾による日本語訳を参考に、「チーム」を全て「グループ」に置き換えて質問しました。「1. 全くあてはまらない」～「7. とてもよくあてはまる」の7段階で回答を求めました。

(2) ワーク・エンゲイジメント

Shimazu, et al. (2008)⁶⁾の「日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（超短縮版）」3項目を「1. 決して感じない」～「7. いつも感じる」の7段階で質問しました。

(3) 自分ゴト化をする傾向

長谷川(2021)⁷⁾の LIEF 尺度第 1 因子（事故事例と自分の仕事の類似性を見つける努力）の 11 項目を「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもよくあてはまる」の 5 段階で質問しました。

(4) 安全志向的モチベーション

池田ほか(2021)³⁾の「安全志向的モチベーション」の 12 項目のうち、河合(2021)⁸⁾の 3 項目を「1. 全くあてはまらない」～「7. とてもよくあてはまる」の 7 段階で質問しました。

(5) 安全行動

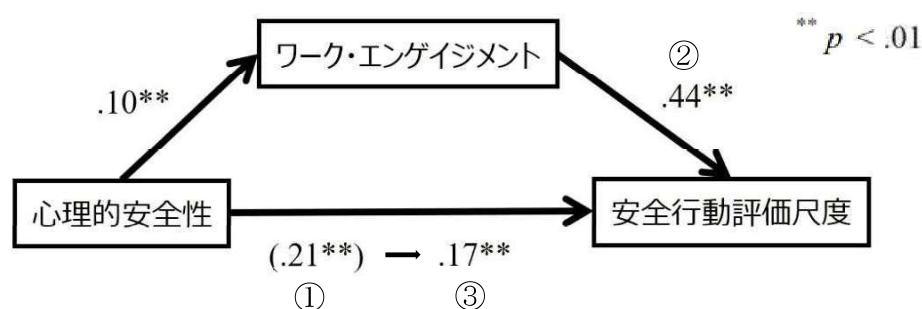
大塚・鈴木(2006)⁹⁾による「安全行動評価尺度（40 項目 5 因子）」全項目（例：決められた作業手順を守る）を「1. 全く行わない」～「7. いつも行う」の 7 段階で質問しました。職場や個人の作業内容によっては普段行う機会がない項目がある可能性があったため、「自分の仕事に関係のない内容である」という選択肢を設けました。全 40 項目のうちの 20% である 8 問を超えて「自分の仕事に関係のない内容である」を選択している回答者は分析対象外としました。

上記(1)～(5)それぞれの平均点を各項目の得点とし、分析に使用しました。分析には HAD(HAD18.020)¹⁰⁾を使用しました。

2.2 結果

本稿では、特に「心理的安全性」が「安全行動」に影響するプロセスについての分析結果を紹介します。本調査でも過去の研究同様に「心理的安全性」からその他の要素を介して「安全行動」に影響を与えるかどうかを確認するため、「心理的安全性」を起点とした媒介分析を行いました。結果は図 1 のとおりです。

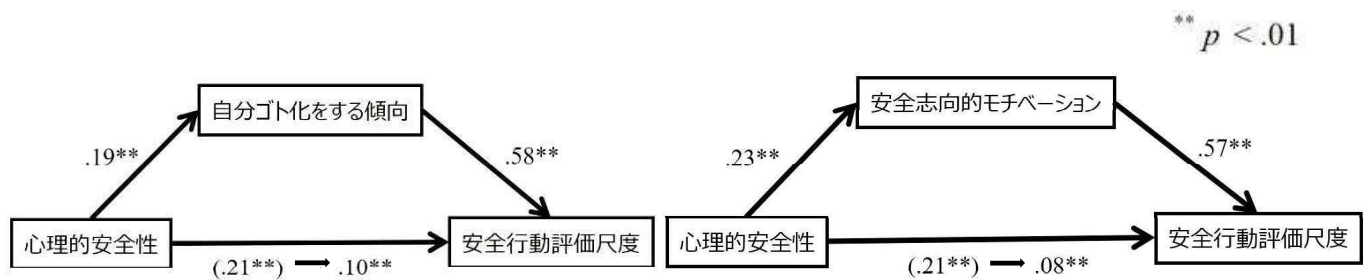
図 1 「ワーク・エンゲイジメント」を媒介変数とした媒介分析の結果



※図の中の値は標準化係数を指します
また、（ ）内の数値は、媒介変数を投入する前の直接効果です

まず、「心理的安全性」から「安全行動」へは有意な正の直接効果が認められました（図1①）。そこに媒介変数として「ワーク・エンゲイジメント」を説明変数に追加した結果、「ワーク・エンゲイジメント」から「安全行動」へのパスは有意な正の効果を示しました（図1②）。それでもなお「心理的安全性」から「安全行動」の直接効果は有意であるものの、「ワーク・エンゲイジメント」を追加する前と比較して効果は小さくなりました（図1③）。このことから、「心理的安全性」は「ワーク・エンゲイジメント」を介して「安全行動」に影響していることが示されました。「ワーク・エンゲイジメント」以外の要素を追加しても同様の傾向が見られるかどうかを分析したのが、図2です。

図2 媒介分析の結果



※図の中の値は標準化係数を指します
また、（ ）内の数値は、媒介変数を投入する前の直接効果です

「ワーク・エンゲイジメント」に代えて「自分ゴト化をする傾向」や「安全志向的モチベーション」を説明変数に追加した場合においても、「自分ゴト化をする傾向」「安全志向的モチベーション」ともに「安全行動」へ有意な正の効果を示しました。「心理的安全性」から「安全行動」への直接的な効果は残っているものの、変数を追加する前と比較して効果は小さくなりました。これらの結果から、「心理的安全性」を高めることがその他の要素の効果を高め、「安全行動」を高めることにつながるという関係であることがわかりました。

3 おわりに

本稿では「心理的安全性」の特徴について、一般社会人を対象とした調査を通して得られた結果を紹介しました。「心理的安全性」はそれ自体が「安全行動」への決定的な直接要因ではないまでも、「多くの安全行動への影響要因に正の影響を与える」という特徴を持つ要素である可能性が示されました。引き続き、「心理的安全性」がどのような性質の「安全行動」に対して効果的に影響するかを調査することで、当社の安全性向上を目指します。

【文献】

- 1) 庄司敬子・和田一成・清水裕美子・堀下智子・武内寛子・小倉有紗. 心理的安全性及び

- ワーク・エンゲイジメントが安全行動に及ぼす影響. 産業・組織心理学会第39回大会発表論文集, pp.194-195, 2024.
- 2) 庄司敬子・清水裕美子・堀下智子・武内寛子. 安全行動に影響を与える要素の検討. あんけん, 18, pp.12-15, 2025.
 - 3) 池田浩・秋保亮太・金山正樹・藤田智博・後藤学・河合学. 安全の現場に求められるワークモチベーション・安全志向的モチベーションの効果とその源泉としての自己価値充足モデル. 産業・組織心理学研究, 34(2), pp. 133-146, 2021.
 - 4) Edmondson, A.C. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), pp. 350-383, 1999.
 - 5) 丸山淳一・藤桂. 職場ユーモアが創造性の発揮に及ぼす影響 ―心理的安全性の役割に着目して―. 産業・組織心理学研究, 35(3), pp. 381-392, 2022.
 - 6) Shimazu, A., Schaufeli, W. B. et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Psychology: An International Review*, 57, pp. 510-523, 2008.
 - 7) 長谷川尚子. 若年就業者における失敗の間接経験からの学習に関する実証的研究：事故事例からの学習における心理的メカニズムへの着目. 九州大学大学院博士論文, 2021.
 - 8) 河合学. 安全志向的モチベーションと安全風土の関連についての考察. *INSS Journal*, 28, pp. 11-31, 2021.
 - 9) 大塚泰正・鈴木綾子. 職場の安全行動評価尺度の作成とその職種差. *安全工学*, 45(1), pp. 25-33, 2006.
 - 10) 清水裕士. フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. *メディア・情報・コミュニケーション研究*, 1, pp.59-73, 2016.