

リスク感度向上に向けた研究 — 心理的安全性との関係に着目して —

小倉 有紗

1 はじめに

安全研究所では、リスクの感度向上に向けた研究を続けています。昨年度の「あんけん」では、JR 西日本で全社的に実施された安全に関する意識アンケート（安全アンケート）の回答を用いて、リスクを積極的に見つけようとする態度に関係する事柄を検討しました¹。

今年度は、これらの要素について、一般人を対象としたアンケートを用いて、より詳細に検討しました。また、社内的にも関心の高い「心理的安全性」についても調査項目に加えました。加えて、職場が「メンバーの危険に関する気づきを集めて活かす取り組み」を行うことの効果についても検討しました。

2 方法

2.1 調査概要および対象者

2025 年 2 月に、一般の就労者を対象としたアンケート調査を実施しました。20 代から 50 代の男女に Web アンケートを配信し、30,000 名から回答を得ました。その後、「一定以上危険な業務に従事していること」「単独ではなくグループで仕事をしていること」などの条件によって、分析対象者の選定を行いました。また、統計分析の手法上の制約から、特に心理的安全性得点の低い回答者は対象外としました。最終的に、分析対象者は、8,796 名（男性 5,591 名、女性 3,205 名、年齢 39.83 ± 10.63 歳）となりました。

2.2 アンケートに含まれていた質問項目

(1) リスクを積極的に見つけようとする態度

「周囲の環境から、どんな危険があるかを特定しようとする」など、独自に作成した 7 つの項目について、普段の自分にどのくらいあてはまるかを、「1：全くあてはまらない」から「7：非常にあてはまる」の 7 段階で評価してもらいました。

(2) 自分ゴト化傾向

「他社や他部署で起こったトラブル事例を見聞きした時は、自分の仕事や作業に置き換えて考える」など、長谷川(2022)²⁾を参考に作成した 11 の項目について、「1：全くあてはまらない」から「5：非常にあてはまる」の 5 段階で評価してもらいました。

(3) 安全コミュニケーション

「危険に感じたことを上司に報告する」など、大塚・鈴木(2006)³⁾を参考に作成した 8 つの質問項目について、普段どのような頻度で行っているかを「1：全く行わない」から「7：いつも行う」の 7 段階で評価してもらいました。

(4) 心理的安全性

「あなたのグループの中では、思いきったことをしても大丈夫だ」など、丸山・藤(2022)⁴⁾を参考に作成した 7 つの質問項目について、「1：全くあてはまらない」から「7：非常にあてはまる」の 7 段階で評価してもらいました。なお、分析に先立ち、点数の特に低い回答者は分析から除外しました（3.5 以下、全体の 10.77%）。

(5) 自職場の取り組み

回答者の職場で、「『メンバーによる危険に関する気づき』を集めて活かす取り組み」が行われているかについての質問を設けました。「朝礼・終礼・点呼での報告」「定例会議などを用いた意見交換」など、具体的な取り組みを 11 個用意して、回答者の職場で行われているものがあれば、選択するように求めました(複数選択可)。集計結果をもとに、分析対象者 8,796 名を、自職場で行われている取り組みの数に応じて表 1 のように分類し、グループ間の比較に使用しました。

表 1 職場の取り組みの数によるグループ分け

グループ	取り組みの数	度数	割合	
群1	0	1362	15.5%	取り組み数が少ない ↑
群2	1	2150	24.4%	
群3	2 または 3	2244	25.5%	
群4	4以上	1152	13.1%	取組み数が多い ↓
群5	わからない	1888	21.5%	
合計		8796	100.0%	

2.3 倫理審査

Web アンケートの実施に際しては、事前に安全研究所実験等倫理委員会の承認を得ました(申請番号第 24-11 号)。

3 結果と考察

(1) 「リスクを積極的に見つけようとする態度」に関係する要素

表 2 に、「リスクを積極的に見つけようとする態度」と、「自分ゴト化傾向」「安全コミュニケーション」「心理的安全性」との相関係数を示します。「自分ゴト化傾向」「安全コミュニ

ケーション」は「リスクを積極的に見つけようとする態度」と正の相関を示し、当社グループ社員を対象とした、昨年度の調査結果と整合性のある結果が得られました。また、「心理的安全性」と「リスクを積極的に見つけようとする態度」の間にも正の相関がみられ、両者が関連していることが示されました。

表2 「リスクを積極的に見つけようとする態度」との相関係数

	自分ごと化	安全コミュニケーション	心理的安全性
「リスクを積極的に見つけようとする態度」との相関係数※	0.63 **	0.63 **	0.34 **

** $p < .01$

※相関係数 | -1~1までの値をとり、絶対値が大きいほど、2つの値の関係が強い

また、表2に示した「リスクを積極的に見つけようとする態度」に関係する3つの要素のうち、「心理的安全性」と「安全コミュニケーション」の関係を調べてみると、 $r=0.35$ ($p<.01$)と正の相関を示しました。心理的安全性がコミュニケーションを促進することは多くの先行研究からも示されており⁵⁾、それと一致する結果が得られました。

以上から、「心理的安全性が安全コミュニケーションを促進し、それによりリスクに関する情報が多く共有されることで、リスクを見つけようとする態度が高まる」というメカニズムが働いている可能性があります。

(2) 職場の取り組みの影響について

次に、表1に示したグループごとに、「心理的安全性」と「安全コミュニケーション」の相関係数を算出しました。その結果を表3に示します。取り組みが全く行われていない取り組み数0の職場の回答者と比較して、取り組み数が1以上の職場の回答者の相関係数が高く、「心理的安全性」と「安全コミュニケーション」の結びつきが強いことがわかりました。中でも、取り組み数が「4以上」において、相関係数は最も高い値を示しました。つまり、様々な職場の取り組みが行われている職場の方が、心理的安全性が安全コミュニケーションを促進する効果が高いと解釈できます。

表3 グループごとの「心理的安全性」と「安全コミュニケーション」の相関係数

取り組みの数	0	1	2 または 3	4以上
相関係数	0.26 **	0.31 **	0.34 **	0.35 **

** $p < .01$

一般に、心理的安全性はコミュニケーションを円滑化しますが、今回の結果は、その中でも「リスクの報告や水平展開」といった「安全にかかわるコミュニケーション」が確実に

行われるには、職場全体としての取り組みが不可欠であることを示していると言えます。「点呼における報告」や「意見交換会」といったコミュニケーションのための「場」が確実に確保されていてこそ、「不都合な内容であっても恐れずに報告することが出来る」「忌憚なく問題点が指摘しあえる」という心理的安全性の効果が最大化するといえるでしょう。

4 まとめ

昨年度および本年度の分析結果から、「心理的安全性が安全コミュニケーションを促進し、リスクに関する情報が多く共有されることで、リスクを見つけようとする態度が醸成される」というメカニズムが存在している可能性が示唆されました。さらに、このメカニズムに含まれている「心理的安全性が安全コミュニケーションを促進する」という効果については、職場が「メンバーの危険に関する気づきを集めて活かす取り組み」に積極的に取り組んでいるかどうかで、その効果の大きさが変化する可能性が示されました。このことは、心理的に安全なチーム作りの効果最大化のためには、職場による安全に関するコミュニケーションの「場」づくりが重要であることを示唆しています。

なお、今回は職場の取り組みの数に着目しましたが、それぞれの取り組みがどのように実施されているかによっても、心理的安全性の効果の大きさは変化する可能性があります。今後は、具体的にどのような取り組みを、どのように行うことが望ましいか等についても検討していきたいと考えています。

【文献】

- 1) 小倉有紗・米沢隆史・田中千尋. リスク感度向上に向けた研究—リスクを積極的に見つけようとする態度についての検討—. あんけん, 18. pp. 24-27, 2025.
- 2) 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. 九州大学大学院博士論文, 2022.
- 3) 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—鉄道会社およびその関連会社を対象とした調査研究—. 安全工学, 45(1), pp.25-33, 2006.
- 4) 丸山淳市・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.
- 5) 山口裕幸. 第 11 章 チームの創造性とイノベーション. チーム・ダイナミックスの行動科学. 山口裕幸編著. ナカニシヤ出版, pp.133-145, 2024.