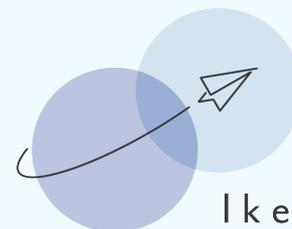


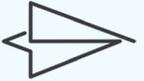
心理的安全性と障がい者雇用の効果について ～トークセッション～

2024年1月19日（金） 障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究会

兵庫教育大学 池田浩之



まず始める前に



- 自己紹介

池田 浩之

公認心理師・臨床心理士・就労支援員

- 発達障害者専門指導監（兵庫県）

- 認知行動療法スーパーバイザー

所属：兵庫教育大学大学院

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(以下、JSN)

所属学会：日本認知・行動療法学会

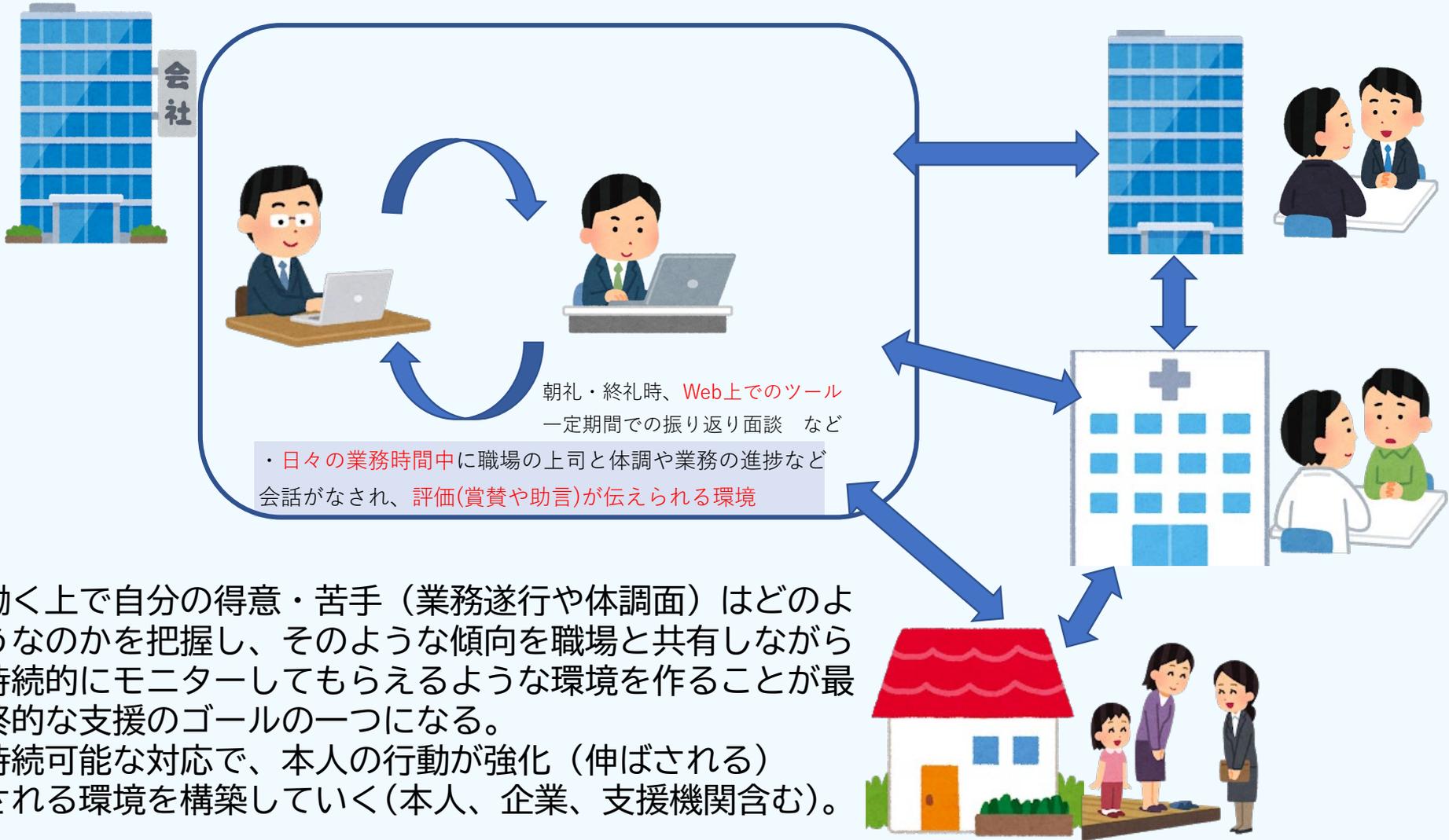
日本児童青年精神医学学会

日本職業リハビリテーション学会

日本LD学会

日本産業ストレス学会

職場での定着を高めるために



本日の内容

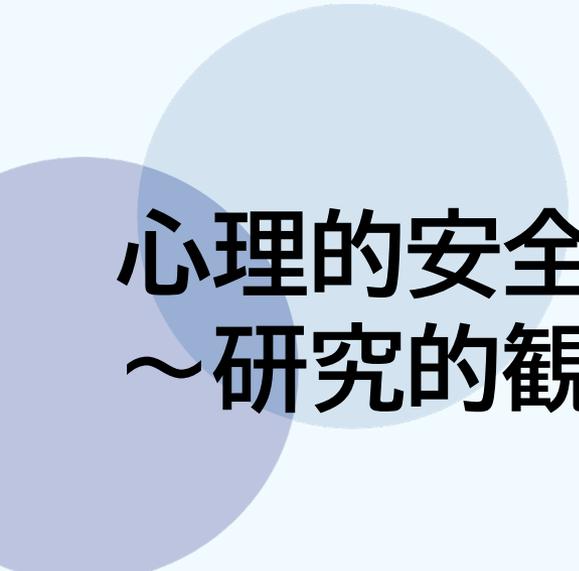


【タイムスケジュール】

- 14：05 心理的安全性を高める組織風土づくりの実践発表
心理的安全性と障害者雇用内での実践紹介(池田)
株式会社ニッセイ・ニュークリエーションの取り組み
(相井様)
- 14：40 トークセッション
- 15：05 休憩

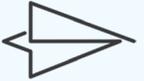
【目的】

上司と部下のコミュニケーションを促進させるためにはどのような観点(その可能性の一つが心理的安全性という視点)が必要なのかを深めていく。



心理的安全性とは ～研究的観点・海外実践例～

【心理的安全性に関する研究レビュー】 (ランス他, 2017)

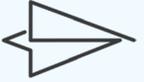


心理的安全性には、個人の性格特性や仕事のデザイン、リーダーシップ等が影響すると結論づけた。

不確実性への回避傾向が強い日本（他はベルギー、ドイツなど）では、上記要因とともに、仕事の文脈（なぜその仕事をするのか、社会、組織においてどのように位置づけられているのか）が重要な要因として機能する可能性が述べられていた。

またそれらは仕事への取り組みの促進や、リスクを選択し自由な行動を取ることの阻害を低減することといったタスクパフォーマンスにも影響することが述べられている。組織内の競争力が高まるとされた。

【心理的安全性とは】（厚労省Webページより）

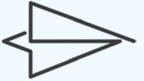


- ・ 組織のために正直に発信することに不安や恐れがないこと（安心して自分の意見や考えが言える）。

心理的安全性が低い職場の例：

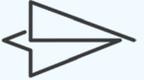
- ・ ミスするとたいてい叱られる
- ・ 自分が情けないと良く落ち込む
- ・ 失敗を正直に報告できない
- ・ どうせわかってもらえない
- ・ 仕事と関係ない個人的なことは話し難い

【心理的安全性を高めるには】.....



- ・この心理的安全性を高めるためには、コミュニケーションの促進が必要。相手を知り、相手に合った伝え方、聞き方を行っていくことが日常継続的に求められる。明確な期待と評価を伝えていくことが重要(先のレビューより)。持続可能な対応が必要。
- ・心理的安全性を高めることは生産性を高めるとも言われており、従来のPM理論に関してM(マネジメント)を高めることが生産性にもつながるという先代の研究結果とも同様のことが言われている。
- ・星明氏の報告にあった研究結果でも同様。

英国自閉症協会の実践例 (Workplace assessment)



・雇用管理者の管理歴（雇用管理に従事した経歴）はどれくらいありますか？
・従業員の役割を変更させていくことはありますか？
・あなたや職場のチームは自閉症についてどんなことを理解していますか？
・従業員は入社時に自身の自閉症について組織に開示していましたか？
・従業員の一日のスケジュールはどのように構成されていますか？ （例えば、始業と終業時間、休憩や固定化された業務など）
・現場監督者は従業員とどれくらいの頻度で会っていますか？ （フィードバックや目標設定などを行った際の記録はどうしていますか？）
・従業員の強みは何ですか？
・（雇用管理者の）コミュニケーションや相互交流、不安や柔軟な思考に関する質問

英国の自閉症協会による障害者雇用の環境評価を行う際の人事担当者へのアセスメント項目例。明確にコミュニケーションの頻度やその内容について確認している。権利擁護という観点の背景もある。

国内動向では（職場定着を高める観点）.....

・国内では、松永ら(2021)において、職業リハビリテーションにおける精神障害・発達障害のある方への職場定着について重要な要素として、①セルフモニタリングと②随伴性マネジメントが挙げられている。

①について

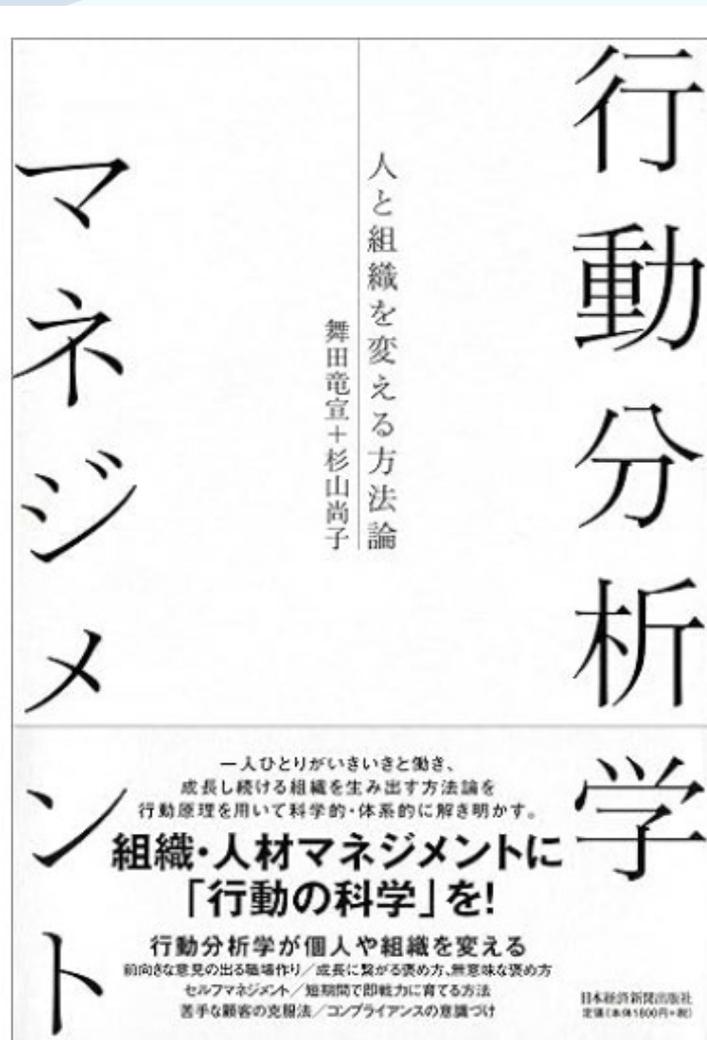
体調や自身の業務遂行について当事者自身が状態を把握し、コントロール感をもつこと

②について

職場の管理者が当事者の言動に対して、望ましい内容について適宜反応・評価することができるか。何が望ましいか伝えられているか。当事者がした言動への反応の仕方に関するもの。

➡これらの要素は英国の動向とも、心理的安全性を高める国内動向とも関連性が高い。従来現場の方々がされてきた内容の精度を高める専門的概念。

関連文献（ご参考にどうぞ）



株式会社ニッセイ・ニュークリエーション様との関り



今回の調査研究を全社あげて協力していただき、その結果等に関するフィードバックも受けていただきました。またその一環で心理士対応の拡充を図ることとなり、職場定着を高めることを目的に池田が心理士として2021年から月1回離職のリスクの高い社員への面談を重点的に行うことになっております。

また2022年はその心理士面談から見える傾向から、管理者側とカンファレンスを行い、精神的不調への対処の仕方や神経発達の特性への関り方について共有を図りました。

ご清聴ありがとうございました。



兵庫教育大学大学院 助教/
NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 主任
(JSN地域・企業連携事業部)

池田浩之

HPあります（兵教大池田研究室）➡

