

## ウェルビーイング・ ウェルネス・マイン ドフルネス

### 心理的安全性の本質：安心して 挑戦できる職場環境の重要性

分極化するアメリカ大統領選と  
職場環境：従業員/駐在員のメン  
タルヘルスを守るために企業が  
抑えるべき対策とは？

職場でのバーンアウトを防ぐた  
めのガイド：原因から予防、駐  
在員への配慮まで

Z世代が求める職場環境：メン  
タルヘルスの重要性とは

リーダーが担う心理的安全性の  
確保とチームの活性化

駐在員配偶者の引きこもりやメ  
ンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者  
の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因とな  
る職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポ  
ートの重要性

セルフケア：従業員のメンタル  
ヘルス向上に向けた重要な取り  
組み

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)  
> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

# 心理的安全性の本質：安心して挑 戦できる職場環境の重要性

[フォローする](#)

 Yuka Yamasaki  
更新 5日前

執筆者：Haruka Kokaze (小風 華香) [LinkedIn](#)



- ・職場メンタルヘルスリサーチアソシエイト  
兼日本ストラテジー主任アナリスト（コロンビア大学病院）
- ・アルコール依存症/薬物依存症フェロー（ニューヨーク大学病院）
- ・ハートフルネスフェロー（スタンフォード大学病院）

兵庫県生まれ。父親の仕事の関係で東京、ニューヨーク、ヒューストン、ロンドンで育つ中で、幼い頃から多様な都市に暮らす日本人駐在員とその帯同家族が精神的な問題に直面する現実を目の当たりにしてきた。また、日本語を話せるだけでなく、日本特有の価値観や人間関係を理解するメンタルヘルス専門家が米国に不足しているという課題にも気づいた。現在は、コロンビア大学の Mental Health + Work Design ラボにて、職場メンタルヘルスリサーチアソシエイト兼日本ストラテジー主任アナリストとして、日本国内本社および米国支店の駐在員とその帯同家族が直面するメンタルヘルス問題に取り組み、企業とのパートナーシップを構築し、企業の成長を支援することに力を注いでいる。

前回の記事では、「リーダーが職場で心理的安全性を構築する方法」に焦点を当て、リーダーシップの視点から心理的安全性の重要性とその実践について取り上げました。今回は、心理的安全性を実際の職場でいかに育み、持続可能な文化として根付かせるかに注目し、具体的な取り組みを紹介します。



画像提供: 東京カウンセリングオフィス <https://tokyoco.jp/psychological-safety/> Adecco [https://www.adecco.co.jp/client/useful/210714\\_psychological\\_safety](https://www.adecco.co.jp/client/useful/210714_psychological_safety)

## 1. 誤解されやすい心理的安全性のコンセプト

心理的安全性とは、従業員が安心して意見や行動を共有できる職場環境を指しますが、「心理的安全性が高い職場＝全員が仲良く、和気あいあいとした雰囲気、リスクを避ける環境」と誤解されがちです。しかし、実際には多様な意見や異なる視点が歓迎される場所こそが、心理的安全性のある職場だといえます。チーム内で意見の対立や異なる考えが出てくることは健全であり、それこそが発展やイノベーションの原動力となります。真の意味で心理的安全性が高い職場では、新しいアイデアや試みを後押しし、組織全体の革新性を高めることに繋がります。

## 2. 心理的安全性を育む組織全体のアプローチ

心理的安全性を育むためには、個人の取り組みに加えて、組織全体での包括的なアプローチを取ることが不可欠です。メンタルヘルスプログラムの導入や、従業員リソースグループ（ERGs）の活用が、従業員が安心して意見を共有できる環境を支援することができます。さらに、リーダーシップ層が率先してメンタルヘルスに配慮する姿勢を示すことは、組織全体の文化にも大きな影響を及ぼします。例えば、CEOや管理職がEAP（従業員支援プログラム）を積極的に利用し、自らのスケジュールに「毎週月曜日の午後2時から3時はセラピーセッション」といった時間を確保するなどの行動が、メンタルヘルスを重視する職場文化を形成する上で有効です。こうした透明性と行動によって、従業員はメンタルヘルスへの取り組みが個人の問題に留まらず、組織全体で支援されていると感じやすくなります。結果として、組織全体に「安心して自己を表現できる文化」が根付きやすくなります。

## 3. 継続的なモニタリングと改善の重要性

心理的安全性を持続的に高めるためには、定期的なモニタリングとフィードバックのプロセスが不可欠です。これは、単にメンタルヘルスプログラムに投資するだけでなく、ストレスの高い状況下でも従業員が回復力と創造性を発揮できる組織文化を育むためにも重要です。そのためには、プログラムの成果を測定し、ステークホルダーに対する定期的な報告を行うことで、組織全体での責任と透明性を確保する必要があります。これにより、心理的安全性が一時的な取り組みではなく、組織の根幹に据えられた文化として定着していきます。継続的な評価と改善を重ねることで、従業員が安心して成長し、挑戦できる職場環境の維持と向上が図られます。

## 4. ストレスの多い時期こそ心理的安全性が重要

ストレスが増大する選挙シーズンや国際情勢の不安定化といった時期には、心理的安全性の重要性が一層高まります。こうした時期において、メンタルヘルスのサポートは従業員のエンゲージメントやチーム内の協力、そして革新の維持を支える不可欠な要素です。リーダーが一貫した支援の姿勢を示し、心理的安全性の確保に努めることで、職場全体の団結力が強化され、従業員は困難な時期でも安心して自分の意見や不安を共有できる環境が築かれます。このような安全な環境があることで、組織は困難な時期を団結して乗り越える力を育み、さらに強い基盤を構築していくことが可能となります。

心理的安全性を持続的な文化として根付かせるには、リーダーシップによる実践だけでなく、組織全体での積極的な取り組みが重要です。全従業員が心理的安全性の価値を理解し、実際の行動に反映させることで、この文化は組織全体に広がり、定着します。企業は今後も心理的安全性とメンタルヘルス支援に注力し、組織文化の持続的な発展を目指すべきです。これにより、従業員が安心して成長し、互いに支え合う職場環境が整い、イノベーションと成果の向上が期待できるでしょう。

### 《参考資料》

[Psychological Safety Levels the Playing Field for Employees / Boston Consulting Group](#)

[What is psychological safety at work? Here's how to start creating it / America Psychological Association](#)

[Transforming workplace culture with innovative, inclusive mental health support / headspace](#)

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ

2人中2人がこの記事が役に立ったと言っています

## コメント

0件のコメント



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

## 関連記事

[評価のばらつき、どう解消する？信頼性を高めるための5つの施策](#)

[米国企業と在米日系企業の昇給率比較 \(2024-2025\)](#)

[駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題](#)