

保育領域における心理的安全性

Psychological Safety in the Field of Childcare

青木 弥生
AOKI, Yayoi

キーワード：心理的安全性 保育 教育

I はじめに：心理的安全性とは何か

心理的安全性は経営学分野などを中心に検討されてきた概念であり、特に2012年 Google 社の調査において組織の収益性や離職率に強く影響する要素とされたことから近年大きな注目が集まっている。エドモンドソンは、心理的安全性を、職場などの特定の状況下において、対人関係におけるリスクを取ることにについて成員またはメンバーがもつ信念であると定義している (Edmondson A. C, 1999; エドモンドソン, 2021)。伊藤 (2021) はこの定義を「職場で、意見を提示したり、質問したり、助けを求めたりしても、『自分自身のイメージやキャリア・地位にはダメージが及ばない』という個人の感情やチームの信念」とより具体的に説明している。また、石井 (2020) は、「チームの中の対人関係におけるリスクを取っても大丈夫だ、というチームメンバーに共有される信念のこと」とし、対人関係のリスクについて「自分の発現やアウトプットについて (中略)『良かれと思って行動しても、罰を受けるかもしれない』リスク」と説明している。

これらの定義から、心理的安全性とは、職場などの目標や方向性を共有する組織において、成員が所属する組

織について有する認識が成員個人や組織全体の振る舞いに影響し、そのことが組織全体のパフォーマンスに影響を及ぼすという一連の流れを持った概念であることがわかる。さらにエドモンドソンは、心理的安全性のあり方が組織全体のパフォーマンスにとどまらず、その組織と個人がその拠って立つ環境に適応し、適切に機能する仕組みが変化することにもつながると考察しており、知識が絶えず変化する組織や、人々が協働する必要のある組織において不可欠なものであるとしている (伊藤, 2021)。

心理的安全性は、経営学分野を中心に産業分野や教育、ヘルスケア¹ 分野などさまざまな領域において検討されている。2019年には丸山・藤によって企業組織内の心理的安全性を測定する Psychological Safety Scale 日本語版が発表されている (表1) ほか、心理的安全性研究の第一人者であるエドモンドソンらがヘルスケア分野をフィールドとして研究を行ってきたことに影響を受けたことから、医療や看護分野においても検討が活発である (緒方, 2021; 佐藤, 2021)。2021年5月発刊の雑誌「看護管理」は、心理的安全性の特集号として編集され、その企画趣旨の中で緒方 (2021) は、“組織の構成員が自組織内において心理的安全性の存在を認識・理解し、組織のパフォーマンスを高めていけるような組織づくり”

表1. Psychological Safety Scale日本語版 (丸山・藤,2019)

- | | |
|---|---|
| 1 | このチームでは、あなたがミスをしてしまうと、多くの場合責められることになる。 |
| 2 | このチームのメンバーは、問題が起きていたり困難な事案が生じていたりしても、それを提起することができる。 |
| 3 | このチームの人々は時々、他の人々に対して「自分たちとは違う」として受け入れないことがある。 |
| 4 | このチームの中では、思いきったことをしても大丈夫だ。 |
| 5 | このチームの他のメンバーに助けを求めることは難しい。 |
| 6 | このチームの誰も、わざと私の努力を踏みにじるようなことはしないだろう。 |
| 7 | このチームのメンバーと働いているとき、他の人には真似できない私のスキルや能力は評価され、役立てられている。 |

を目指すため心理的安全性が有用であるとしている。また、同企画の中で佐藤(2021)は、日本のヘルスケア領域、特に医療従事者についての研究に焦点化し、心理的安全性の研究の多くが医療安全の分野の文脈で用いられているが、その枠組みのみで心理的安全性をとらえてしまうことで概念の効果を十分に活用できない可能性があるとも述べている。

以上のようにヘルスケア分野、とりわけ医療や看護分野において心理的安全性は有効な概念として活発に検討されていることがわかる。本稿は、看護分野と同じ対人援助職³と定義づけられる教育分野、さらに保育分野において心理的安全性の研究動向を確認し、概説することを目的とするものである。

II 保育・教育分野における心理的安全性の研究の動向

まず、CiNii(国立情報学研究所 学術情報ナビゲータ)のうち論文・雑誌記事データベース「CiNii Articles」を用い、「心理的安全性」、「保育」、「教育」をキーワードとして検索をおこなった(2021年12月現在)。

検索の結果、「心理的安全性」と「保育」、「心理的安全性」と「保育」のいずれにおいても該当する論文・雑誌記事は抽出されなかった。一方「心理的安全性」と「教育」では10件が抽出された。10件のうち、ビジネス、介護、医療分野など、教育分野についての研究とはみなされないものが4本あり、教育における心理的安全性について検討された研究は6本であると確認された(表2)。

6本の研究のうち5本は論文、1本は学会発表であるが、これらの発表は2019年から2021年の直近3年間に集中していた。教育や保育の分野における心理的安全性研究の動向は、日本のヘルスケア分野従事者における心理

的安全性の文献レビューを行った佐藤(2021)と一致していることがわかった。また、6本の論文のうち5本が小学校から高校または特別支援校の教員、つまり教育分野の従事者の心理的安全性について検討されたものであり、これも医療分野の検討と同じ傾向が認められる。しかし、医療や看護の従事者における心理的安全性についての文献が2021年のレビューにおいて28件抽出されたことと比較すると、教育分野においては三分の一以下の文献しか存在しないこと、また、保育分野においては研究が皆無であることから、我が国における教育および隣接分野である保育領域においては、研究が端緒に就いたばかりの段階であるといえるだろう。

III 教育分野における心理的安全性の研究

佐藤(2021)は、日本のヘルスケア分野における心理的安全性の文献レビューにおいて、ほとんどの文献で心理的安全性の概念が医療安全の文脈で用いられているが、心理的安全性のアウトカムとして重要なのは「組織学習」や「パフォーマンス」であり、医療安全の枠組みの視点のみでこの概念をとらえることは、活用の可能性を狭めることにつながると指摘している。

緒方(2021)は、伊藤(2021)をふまえ、心理的安全性に影響を与える要素と心理的安全性によってもたらされるものを整理し、その活用を論じている。緒方は心理的安全性に影響を与える要素として「医療組織の構造的要素」および「対人(関係)的要素」の2点、心理的安全性によってもたらされるものとして「良好な人間関係」および「高いパフォーマンス」の2点のそれぞれから検討されたヘルスケア領域の研究を紹介している。

緒方の整理した2つの要素から前節で抽出された教育領域における心理的安全性についての研究6本を確認し

表2. 教育領域における心理的安全性の文献

出版年月	タイトル	著者	文献種別	掲載誌
2021	学校の組織風土と教師の教科指導学習動機およびエンパワメントとの関連	森本 哲介	論文	兵庫教育大学学校教育学研究, 2021, 34,7-14.
2021	学級内の社会的地位と実験グループに対する心理的安全性が理科授業における批判的議論とストレス反応に及ぼす影響	亀山 晃和,原田 勇希, 草場 実	論文	理科教育学研究, 62(1), 229-245
2020	教師のチームワークと学校組織風土の関連性:「チームとしての学校」を実現するための前提の吟味	三沢 良,森安 史彦,樋口 宏治	論文	岡山大学教師教育開発センター紀要,10, 63-77.
2020	小学校教師における創造的な教育実践に関する探索的検討:保護者に対する教師の心理的安全性との関係に着目して	一色 翼,藤 桂	論文	筑波大学心理学研究,58,21-32.
2019	教員の心理的安全性を高める組織マネジメントについて:「確かな学び」を育むための土台作りとしての職場環境の形成	徳留 宏紀	論文	教育研究集録,26, 30-33
2019	教室での挑戦は,教師の安らぎから:一保護者に対する教師の心理的安全性が創造的な教育実践に及ぼす影響一	一色 翼,藤 桂	学会発表	日本教育心理学会総会発表論文集,61, 330.

てみると、「心理的安全性に影響を与えるもの」と「心理的安全性によってもたらされるもの」の2つの視点で大別することが可能であった。以下にそれぞれの視点から各研究を概説し、その知見を整理していく。

1. 心理的安全性に影響を与える要素についての検討

三沢ら(2020)、徳留(2019)の検討は、学校教員組織において教員のパフォーマンスを規定する要因として心理的安全性の重要性を論じたものである。

三沢ら(2020)は、教員免許状更新講習に参加した小中高および特別支援校の常勤一般教諭を対象に、教師のチームワーク、学校組織の風土について質問紙調査を行っている。この研究の中で心理的安全性は、教師のチームワークに寄与する組織環境要因とされた学校組織風土の要因のひとつである「心理的安全風土」として取り上げられ、教師のチームワークの3要素(「相互調整」「職務の分析と明確化」「知識と情報の共有」)のすべてと中程度の相関があることが示されている。

また、徳留(2019)の検討は自身の勤務する中学校において行われた実践についての研究論文である。徳富は子どもの学びを支える土台として教員間の同僚性が重要であり、それを規定する要因として心理的安全性を高める校内の取り組み(校内研修のあり方や授業実践の共有、職員室の座席配置の工夫など)の実践およびその成果を報告している。

2. 心理的安全性によってもたらされるものの検討

亀山(2021)らは、理科教育における対話的学びを要求する場面における学級の対人関係の個人差に着目し、その一要因として心理的安全性を取り上げている。亀山は理科教育において重要とされてきた相互批判的な議論を包含する学習活動を、アクティブラーニングや対話的な学びの在り方の一つとして位置づけ、学びを共にする集団に対する心理的安全性が学びの実現のために重要な要素となっていることを指摘している。検討の結果、学級内の対人関係が、理科の実験グループにおける心理的安全性や理科の授業における批判的議論のあり方に影響しており、中学校の生徒の学習活動というパフォーマンスに対して心理的安全性を高めることの意義が考察されている。

一色ら(2019, 2020)は小学校教員の創造的教育実践を促進する要因として児童の保護者に対する心理的安全性に着目して検討を行っている。一色はEdmondson(1999)の作成した集団レベルの心理的安全性尺度をもとに、児童の保護者に対する心理的安全性を測定する尺度(7項目7件法)を作成して教師に質問紙調査を行っている。その結果、教師の保護者に対する心理的安全性

が高いほど新奇な実践に挑戦しようとする傾向が認められること、創造的な教育実践全般を実施しやすいことを確認している。この結果は心理的安全性と創造性の発揮および関連性を示す先行研究を支持しており、教師の保護者に対する心理的安全性が児童の教育実践というパフォーマンスに影響すると一色は考察している。

森本(2021)の研究では、学校の組織風土の一要因として心理的安全性および保護者に対する心理的安全性が、教員の教科指導に対する学習動機づけおよび教師のエンパワメントにどのように関係するかについて質問紙調査によって検討している。結果、協働的で心理的安全性の確保された学校風土においては教師自身の自発的・自律的な学習動機が高まりやすく、保護者に心理的安全性を感じているほど教科指導に動機づけられ、積極的に学校運営に参画しやすくなることが示された。この結果は一色ら(2020)の研究を支持する結果であるとしている。

以上のように、緒方(2021)の示した2つの観点から教育分野における6本の心理的安全性の研究を確認したところ、教育に関する心理的安全性の研究6本のうち5本が教員すなわち教育従事者を対象にした研究であり、ヘルスケア領域における研究動向と同様に、心理的安全性に影響を与える要素として「(教育)組織の構造的要素」「対人(関係)的要素」、心理的安全性によってもたらされるものとして「良好な人間関係」および「高いパフォーマンス」について検討されていると考えられた。

IV 保育分野に心理的安全性概念は拡張可能か

前節までの議論から、教育領域においては心理的安全性の有効性が少しずつ検討され始めている現状が確認できた。本節では、保育領域では心理的安全性が取り上げられ検討されていないことをふまえ、この概念を保育領域に拡張する可能性、あるいは意義について議論していく。

平成27年12月中央教育審議会答申において「チームとしての学校(チーム学校)」という概念が提唱され、平成30年の学習指導要領および幼稚園教育要領の改訂にもなって新しい教育に求められる学校の在り方として注目を集めるようになっていく³⁾。「チーム学校」は教育課程の改善および複雑化・多様化した課題の解決のため、学校の組織の在り方の協働性を高めるものとされており、「チーム」は、教員および心理・福祉などの専門のスタッフとの連携および保護者や地域との連携や協働を指していると考えられる。

石井(2020)はエドモンドソンの議論から、チームの学習を促進し、中長期でパフォーマンスを上げるための

要因として心理的安全性が重要であるとしている。「チーム学校」の実現とは、学校においてチームとして互いにアイデアを生み出す、ともに問題を取り組む、ともにゴールや目標に向かうという活動の中でチームになるという性格をもつ組織集団となること(石井, 2020)であると解釈可能であろう。

小藪江(2017)は、初等教育機関である幼稚園にも「チーム学校」を目指すことが求められる状況にあるものの、初等中等教育を担う学校の概念を幼稚園運営に同一に当てはめる難しさがあることを指摘した上で、幼稚園に特有なチームとしての職員集団の在り方について論じている。小藪江はさまざまな保育実践事例を引用しながら幼稚園にはチームとしての実践が「チーム学校」以前から存在していることを指摘し、保育の現場の風土として、また保育者としての資質や技能、および専門性として協働・連携のもとチームとして機能する実践はすでに存在しており、「チーム学校」の実現は十分に期待できるとしている。

また、保育所保育指針解説にも「職員一人一人が保育所全体としての目標を共有しながら協働する一つのチームとなって保育にあたる」と記述されていることから、チームによる協働や連携がすでに実践として根付いているといえる。また、チーム保育の関連論文をレビューした恒川(2021)は、チーム保育によって保育者相互の協働や同僚性を構築されることが保育者の力量形成や保育の質につながっていくことを確認しており、チームの成員間の関係性やそのパフォーマンスに影響する要因を検討する際、心理的安全性の概念を関連づけられる可能性もあるだろう。

心理的安全性が組織におけるチームの学習を促進し、中長期でパフォーマンスを上げるものであると定義されていることをふまえると、「チーム学校」の概念が打ち出される以前からチームとして保育が行われている保育領域においても、教育分野同様に心理的安全性の概念を検討していく価値が十分にあると考えられる。

V 保育において心理的安全性概念が有効な領域とは

前節の議論から、保育には学校にチームによる協働の必要性が打ち出されるようになった状況以前から、保育においては、特有のチームによる協働の実践が行われてきていることが確認できた。つまり、保育には心理的安全性概念が有効であるとされるチームとしての協働の文化が十分に存在しており、石井(2020)によるチームの学習を促進し、中長期でパフォーマンスを上げるための要因としてこの概念を取り上げる意義があると考えられ

る。本節では、保育の中でも具体的にどのような文脈において心理的安全性の概念を検討できる可能性があるかを提言していく。

保育における「チームの学習」や「パフォーマンス」とは具体的にどのようなものであるだろうか。緒方(2021)は、これを検討するにあたっては検討する組織(チーム)におけるどのような事象についてのパフォーマンスであるかを明確に定義していくこと、たとえば心理的安全性の帰結として目指す成果を同定した上で検討していくことの重要性を述べている。ここでは、心理的安全性の概念の検討が有効だと考えられる「パフォーマンス」として、保育者の就業継続について心理的安全性概念の有効性を考えてみたい。

保育職の離職率の高さは、待機児童問題の深刻化の一因としてかねて課題となっている。平成29年の厚生労働省による社会福祉施設等調査によれば、保育士の離職率は常勤保育士の9%、幼稚園教諭は平成28年の学校教員統計調査によれば11%であり、勤続年数や従事者の年齢構成からみると30代未満が4割以上と比較的短いスパンで若い保育者が入れ替わっている状況であると考えられる(友野・笠原, 2020)。

令和元年度東京都保育士実態調査では、保育士の離職理由としてもっとも多く挙げられたのは「職場の人間関係」であり、続く理由としては給与や仕事量、労働時間などの労働条件が挙げられている。保育者の離職と在職継続の要因についての研究をレビューした友野・笠原(2020)は、保育者の離職の要因として多くあがっている「人間関係」の意味するものが広すぎることを指摘した上で、離職理由として人間関係が挙げられる背景には保育者個人の特性だけでなく職場の環境要因を検討する必要があること、さらに離職を思いとどまる要因にもまた「人間関係」が関与していることを指摘している。

さらに市原(2021)は、保育職を離職した若者の経験と生活世界に寄り添う視点で行われた玉木(2018)の6本の研究を援用し、「仕事におけるやりがい」を第一の価値とする「屈強で意識の高い」保育者が中心となった職場の論理に排除されることが保育者の離職につながるだけでなく、さらに非正規化や潜在保育士化に結び付いているとした。保育士の離職については離職に至るまでの保育者の生活者としての側面にも着目して質的に検討していくことが必要性であると指摘している。この指摘は、新人保育者の離職については特に先輩保育者との相互作用に着目し、微視的にその関係を検討していく必要があるとした濱名・中坪(2019)の示唆にも通じるものがある。

心理的安全性の概念は、これまで保育者の離職の要因とされてきた「人間関係」や「労働条件」、「やりがい」

を、離職者側の固定的な要因としてのみとらえるのではなく、多様な保育者がその身を置く組織、すなわちチームとして行う保育をとらえるための概念として有用であると考えられる。つまり、心理的安全性は離職した、あるいは離職に向かう懸念のある特定の保育者のみならず、離職に向かいつつある特定の保育者が属するチームの成員それぞれが持つものである。このような多様な保育者がともに実践を行うチーム内の相互の関係性やチーム全体のダイナミクスを記述するため心理的安全性の概念から検討することが可能であろう。

以上の議論から、保育者の離職をはじめ保育現場において課題となっている問題について検討するために有効な概念であると考えられる。今後は、保育者および保育者を目指す保育学生などの就業への意欲、就業の継続、離職などについて、この概念を視点として具体的な検討を行っていきたい。

文献

- 秋田喜代美, 淀川裕美, 佐川早季子, 鈴木正敏. (2016). 保育におけるリーダーシップ研究の展望. 東京大学大学院教育学研究科紀要 56, 283-306.
- 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について (答申)」平成 27 年 12 月 21 日
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo00/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf)
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- エドモンドソン, A. C. (著), 野津智子. (訳). (2021). 恐れのない組織—「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす. 英治出版.
- 濱名潔, 中坪史典. (2019). 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題. *幼年教育研究年報* 41, 61-74.
- 亀山晃和, 原田勇希, 草場実. (2021). 学級内の社会的地位と実験グループに対する心理的安全性が理科授業における批判的議論とストレス反応に及ぼす影響. *理科教育学研究* 62 (1), 229-245.
- 小林后. (2020). 援助者と被援助者の心理的距離に影響する構成要素—文献レビューからの考察— 学校臨床心理学研究: 北海道教育大学大学院教育学研究科学校臨床心理学専攻研究紀要, 17, 83-95.
- 小藪江幸子. (2017). 「チーム学校」としての幼稚園保育者集団運営についての一考察: 教員の裁量性を重視したチーム幼稚園の実践例に依拠して. *淑徳大学短期大学部研究紀要*, 57, 1-12.
- 厚生労働省. (2018). 平成29年社会福祉施設等調査の概況. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/17/index.html>).
- 市原純. (2021). 新卒保育者の早期離職研究と若者たちの「早期離職という経験」. *子ども発達臨床研究*, 15, 67-80.
- 一色翼, 藤桂. (2020). 小学校教師における創造的な教育実践に関する探索的検討: 保護者に対する教師の心理的安全性との関係に着目して. *筑波大学心理学研究*, 58, 21-32, 2020.
- 一色翼, 藤桂. (2019). 教室での挑戦は, 教師の安らぎから: 一保護者に対する教師の心理的安全性が創造的な教育実践に及ぼす影響一. *日本教育心理学会総会発表論文集*, 61, 330.
- 石井遼介. (2020). 心理的安全の作り方 「心理的柔軟性」が困難を乗り越えるチームに変える. *日本能率協会マネジメントセンター*.
- 伊藤絢乃. (2021). ヘルスケア領域における心理的安全性の概念分析: 海外の文献レビューの結果から. *看護管理*, 31 (5), 385-387.
- 丸山淳市, 藤桂. (2019). 塞ぐ職場にユーモアを: 一職場ユーモアが心理的安全性を介して創造性に及ぼす影響一. *日本心理学会大会発表論文集* 83, 3C-086.
- 三沢良, 森安史彦, 樋口宏治. (2020). 教師のチームワークと学校組織風土の関連性: 「チームとしての学校」を実現するための前提の吟味. *岡山大学教師教育開発センター紀要*, 10, 63-77, 2020-03-20.
- 森本哲介. (2021). 学校の組織風土と教師の教科指導学習動機およびエンパワメントとの関連. *兵庫教育大学学校教育研究*, 2021, 34, 7-14.
- 緒方泰子. (2021). 看護管理者にとっての心理的安全性の意義, 活用可能性と課題. *看護管理*, 31 (5), 385-387.
- 佐藤可奈. (2021). 日本の文献に見る心理的安全性. *看護管理*, 31 (5), 385-387.
- 玉木博章. (2018). 指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(1) 職業観とジェンダー観に関する心理的葛藤を中心に. *瀬木学園紀要*, 12.
- 東京都福祉保健局. (2019). 東京都保育士実態調査 報告書. (<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.files/130mokujiyoshi.pdf>)
- 徳留宏紀. (2019). 教員の心理的安全性を高める組織マネジメントについて: 「確かな学び」を育むための土台作りとしての職場環境の形成. *教育研究集録*, 26, 30-33.
- 友野優里, 笠原正洋. (2020). 保育職からの離職と在職継続に何が関わっているのか: 展望論文. *中村学園大学短期大学部研究紀要*, 53, 1-7.
- i 「ヘルスケアとは、自らの『生きる力』を引き上げ、病気や心身の不調からの『自由』を実現するために、各産業が横断的にその実現に向け支援し、新しい価値を創造すること、またはそのための諸活動をいう」(一般社団法人日本ヘルスケア協会 HP; <https://jahi.jp/about/healthcare-definition/>より)。同 HP の詳細版の定義には、医療分野

だけでなく、健康、生活など多様な領域を横断する用語であると説明されている。

- ii 小林(2020)は先行研究をふまえ、個人や集団に対して健康や教育のサービスを提供する専門職や、医療や介護、教育、福祉等の分野の職業を対人援助職としている。
- iii チームとしての学校像は、「校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供たちに必要な資質・能力を確実に身に付けさせることができる学校」と説明されている(2015年中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」より)。