

## パイロットのメンタルケア ～昇格訓練時の心の動きを知る～

健康管理室・臨床心理士 白濱恭子

経験を積んだ副操縦士が機長になる年齢にさしかかかるところ、昇格訓練を通じて自分自身と向き合うことを求められます。その際、社会人としてアイデンティティの見直しを迫られることから、心理的葛藤が生じることが多くなります。パイロットが訓練時に経験する心の悩みについて考えます。

人が生まれて最初に出会い、影響を受ける人間は両親です。幼いころから、自分に対する両親の言葉や態度、表情などを鏡として自分自身の原型を形作っていきます。これを心理学用語で「鏡像段階」と呼びますが、これが社会人としてのアイデンティティの基本になります。そして思春期になると、「私はこういう人間になりたい（なりたくない）」という意識が芽生え始めます。男の子の場合、最初モデルにしていた父親から離れていく過程で、さまざまな心理的権威像との感情を処理し、葛藤状態を乗り越えます。そういう状況を経て、青年期になると「自分はこういう人間である」という人格を確立して社会に出ていくのが普通です。

### パイロットに訪れる二度目の思春期体験

パイロットの多くは、30代半ばで機長になるための昇格訓練を受ける際、もう一度思春期に体験したような心理的葛藤状態に陥ります。パイロットとしてある程度経験を積んだ後に、教官や先輩機長からのアドバイスを受けながらプロとしてのアイデンティティを確立するときに、ストレスを感じるようになるのです。教官や先輩から、機長としての資質を評価される際、幼いころと同じような「両親にとっていい子でなければいけない」「学校の先生からいい評価をもらわなければいけない」という状況を、もう一度ここで経験し不安になるわけです。教官の言葉・態度・アドバイスを、鏡に映った自分自身のパイロット像と認識し、パイロットとしての原型を作る際に、さまざまな動揺が心に起こってきます。

人は他者から「こう評価してもらいたい」という願望があ



ると、そういう評価をもらおうと行動します。もし自分の中に、自分が理想としない自分像があると、それを自覚すると不安が高まるので、それを無視するか、逆の行為をするか、または弱点として認識することで安定しようとします。機長昇格訓練時に、教官や先輩からアドバイスという形でそれを指摘されると、これまで向き合っていないで済んでいた自分の「痛いところ」を突かれて動揺し、自分そのものの存在を否定されたかのように感じてしまうのです。

### 自分の全人格を使う機長という仕事

こうした葛藤というのは、初めてパイロットになるときの訓練では起こりません。まだ22～23歳で、パイロットになる前の自分は、プロとしてのアイデンティティの模索時期だからです。教官や機長は、すでにパイロットとして仕事をしているあこがれの先輩であり、自分がそうになりたい人と言えます。あこがれの人から何か言われることは喜びであり、言われたことをそっくりそのまま受け取ります（これを「モデリング」と呼びます）。この時期は、教官からのアドバイスや行動に対する恐怖感さはほど感じません。一方、昇格訓練を受けるときは、副操縦士として、社会人として、すでに仕事をしてきた自分がいるわけです。そういうときに、自分が意識しないで済んでいたパーソナルな部分を指摘されるようなアドバイスはとて受け入れ難く感じてしまいます。

副操縦士になる訓練は、操縦の技術に主眼が置かれ、機長昇格訓練のときほど、パーソナルな部分へ介入されることは多くないでしょう。しかし、機長は自分自身の全人格を使っ

ですべてのものをコントロールするコマンダーであり、さまざまな状況に対処するコーディネーターになる必要があります。飛行機を飛ばす際には、自分が中心となり、自分の考え方に基づいてオペレーションすることになります。自分でシナリオを全部書いて、それを副操縦士やキャビンクルー、地上のスタッフなどいろいろな人の力を借りて安全なフライトを完結させなければなりません。すべてを決断する責任がない場合は、自分のパーソナリティを出さなくても済みますが、機長は自分自身と向き合うことを求められます。つまり、機長として自分の足りないところを指摘されるような経験をするのが、昇格訓練の場とも言えます。これはほかの職業にはない、パイロット特有の現象と言えるでしょう。

## 心の悩みや苦しみを回避するためには

では、こういう状況をうまく切り抜けるにはどうしたらよいのでしょうか。第一に、昇格訓練時には誰もがそうなりうるということを冷静に、知的に理解することです。これは病気ではありません。自分の心にそういう変化が表れたときに、「これは正常な心の動きなんだ。正常な私の感情なんだ」ということを前もって意識しておけば、その状況にいる自分を客観視できるようになり、モチベーションを持続させられます。

第二に、自分の性格をもう一度確認することです。パイロットのみなさんには全員、採用のときに心理テストを受けていただいています。その結果はすべて健康管理室に保管されています。性格は一生を通じて極端には変わりません。採用時のテスト結果を見ることで、客観的に自分自身を見つめ直すことができます。嫌な思いをして傷つきそうになったときに、どういう手段で切り抜けようとするか、自分があまり意識していない対処方法を意識化するのに役立ちます。

## 自分のコミュニケーションの方法を見直す

そして第三に、コミュニケーションの方法を見直すことです。ここでは、アメリカの精神科医エリック・バーン博士が開発したTA（Transactional Analysis = 交流分析）という方法について簡単に説明しましょう。

人は誰でも自分の中にP（Parent = 親の自我状態）、A（Adult = 大人の自我状態）、C（Child = 子供の自我状態）という3つの要素をもっています（図1）。

Pは、親のような「批判的」あるいは「保護的」役割をする自我です。相手と自分に「こういうことをしてはいけない」「こうしなさい」といった期待を向けるもので、ルーラー的な機能をもつ心の一部分です。

Aは、大人としての役割に基づいて現実を吟味し、淡々と処理していくリアリストとしての機能です。

そしてCは、子供のような心の状態で、相手の顔色を見て行動したり、天真爛漫に好き勝手に行動する部分です。これには相手に反発する「反抗心」も含まれます。

本来、大人同士であれば、教える側はAの部分で発信し、教わる側もAの部分で受け止めるとコミュニケーションはよりスムーズになります。ところが昇格訓練の場面では、どうしても教官の心理的状态はPに、訓練生の心理的状态はCに陥りやすくなります。例えば教官が「あなたのこういうところがよくない」とAの部分から発言しても、訓練生はPの部分からのコメントと勘違いして「怒られた」というCの部分で受け取りがちになります。そうすると、相手の顔色をうかがってやみくもに謝るか、反発するか、あるいは無視するなど、伝わりにくいコミュニケーションになってしまいます（図2）。

仮に教官や先輩から何か言われてかっとなったときに、「これをAで受け取ったらその言葉はどう感じるだろう？」と考えることで、もしかしたら「ああ、そうなのか」と納得できるかもしれません（図3）。自分と相手の自我状態の、どの部分を使って交流しているのかを意識することが大切です。E

