



『心理的安全性』とその作り方

●Google(グーグル)が研究した心理的安全性とは

①	成功するチームには「均等な発言機会」と「社会的感受性の高さ」がある
②	全員がほぼ同じ割合で発言を行うチームは生産性が高い(均等な発言機会)
③	他者の感情を、顔色から読み取る能力が高いチームは、生産性が高い(社会的感受性)
④	本来の自分を押し殺し、仕事用の別の人格を作ることには心理的安全性にはマイナスに働く

●心理的安全性が低い状態とは

①	課題を提案すると「じゃあ、やっといて」と言われる
②	新しいアイデアを共有するとダメだしされる
③	報告をすると自分のせいでもないのに怒られる
④	パソコンから目を離さないで返事をする

●心理的安全性が低い状態を解消する方法

①	意見をもらったら、まずお礼をいう 「相談してくれてありがとう」
②	意見を述べるだけでなく、当事者意識をもつ 「困ったときはお互いさま」
③	挑戦には応援する気持ちをもつ 「ナイストライ」
④	的外れでも歓迎する 「今それができてよかったね」

📅 事務所日誌

●3月の事務所の活動

- 10日 井原商工会議所「働き方改革」相談員
- 16日 企業研修「SDGs経営と実力発揮組織づくり」講師
- 16日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 22日 オンラインにてゆうかつ(読書会)に参加

■編集好奇

▼先日、食パンをいただきました。歯がなくても食べられるぐらいの柔らかさに、ほんのり甘味があって、ほっぺたが落ちるとはまさにこのことです。お値段もそれなりにするようなので、滅多に食べられないと思い、しばらく口の中でモグモグしました(YS)

① 今注目されている「心理的安全性」とは

「心理的安全性」という言葉を耳にされたことはありませんか。あの世界的に有名な検索サイト「Google(グーグル)」が研究したことで、今、注目されています。

「心理的安全性」とは、エイミー・エドモンドソン教授が論文の中で発表した言葉で、医療現場においては、心理的安全性が高いと習熟が早く、手術の成功率が高いことがわかっています。

② なぜ「心理的安全性」が大切なのか

なぜ「心理的安全性」が大切なのでしょう。

今は変化の激しい「VUCA(ブーカ)の時代」と言われています。正解のない時代に必要なのは「チーム学習」であり、誰もが率直な意見や素朴な疑問をいうことができる場です。優秀な人を雇用しても、上司の気分を害することがご法度の職場であれば、よいアイデアであっても陽の目を見ることはないでしょう。

脳科学の観点からも、過度な不安は、質の高い仕事を妨げることがわかっています。ゆったりとした気持ちの中で雑談することが、クリエイティブな発想につながることも、科学的に解明されてきています。

③ 「心理的安全性」のある職場づくりとは

では、どうすれば心理的安全性の高い職場づくりができるのでしょうか。そのヒントは、逆に「心理的安全性の低い状態」を考えることにありそうです。

心理的安全性の低い状態とは、意見はあるけど黙っておこうという状態。例えば「何か新しいアイデアを発見すると、前例がなからとダメだしされる」「挑戦しても失敗したら犯人捜しが始まる」「上司がパソコンから目を離さず返事をする」など。これらの状態を解消することで、逆に心理的安全性の高い職場へ方向転換できると考えます。

参照:「効果的な組織・チームのための心理的安全性とリーダーシップとしての心理的柔軟性」夕学五十講「だから僕たちは、組織を変えていける」(クロスメディア...パブリッシング)斎藤徹著

事務所のお仕事をご紹介します



●SDGs経営導入研修2回目を行いました

先日、企業様にて「SDGs経営と実力発揮組織づくり」導入研修の2回目を行いました。今回は、SDGsのゴールに紐づけた自社の取り組みを社内プレスリリースにする作業です。

次回は、作成した社内プレスリリースの内容を発展させ、未来の事業(会社像)を作成していく予定です。

担当講師: 妹尾 悟

