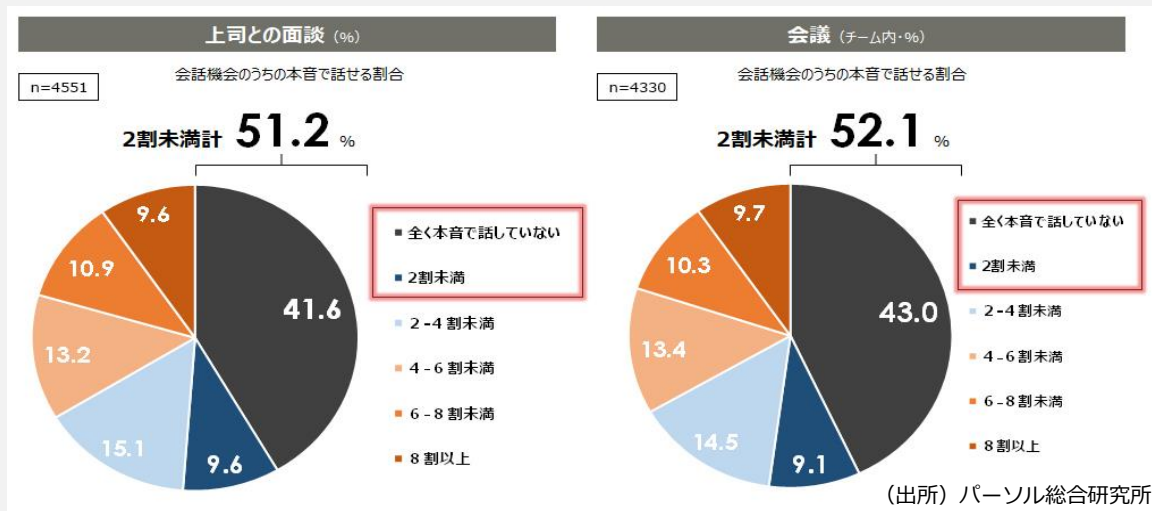


## (2) 今月のキーワード 「心理的安全性」

人事異動が多い季節となりました。それに伴い、多くの新しいチームが生まれる時期です。新しい人と出会う機会が多いこの時期だからこそ、チームビルディングに欠かせない「心理的安全性」について考えます。

### 【多くの人が職場では本音を話せていない】

組織で本音を話すには、心理的安全性が確保されている必要があります。心理的安全性とは、組織内で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発信できる状態のことです。パーソル総合研究所によると、上司との面談やチーム内の会議では、過半数の従業員がほとんど本音で話せていない（全く本音で話していない+2割未満の合計）という調査結果があります。これでは、心理的安全性が確保されているとは言い難い状況です。



### 【職場で感じる4つの不安】

上司との面談や会議等で本音を話せない理由は、「不安」による影響が大きいと考えられています。部下や会議参加者が感じる不安は大きく以下の4つに分類されます。

- ①無知だと思われたくない
- ②無能だと思われたくない
- ③邪魔だと思われたくない
- ④否定的だと思われたくない

エイミー・C・エドモンドソン著『恐れのない組織』より

### 【どうすれば心理的安全性が確保される？】

まずはマネージャー（上司）がさりげなく自己開示（価値観・信念・期待感等）することが大切です。その後、隙間時間などに軽めの質問をメンバー（部下）に投げかけていきます。各メンバーと短い会話を積み重ね、小さな変化を認め合うことで、部下の心理的安全性が少しずつ高まっていくことが期待されます。

心理的安全性が高まり、信頼関係が築けるとフラットな目線の意見が増えてくるはずです。その際に気を付けたいことを一つ挙げるとすれば、「新奇歓迎」です。新規性や奇抜性を歓迎する姿勢を大切にしましょう。

### 【リバースメンタリングを採用する企業も】

特に変化の激しい現代では上司の言うことが必ずしも正しいとは限りません。若手層から学びを得るため、リバースメンタリングを活用する企業もみられます。本制度は、通常では年配者が若手を指導するというメンター制度の立場を逆転させ、役員等の年配者が若手から学びを得る取り組みです。年功序列や役職を重んじる傾向が強いと考えられているメガバンクや化学メーカーでも一部の企業で導入事例があります。経営層は若手社員の考えや提案をダイレクトに知り、業務に役立てることが出来ます。若手社員は会社のビジョンや経営に対する想いを経営層から直接聞くことができ、エンゲージメントの向上が期待できます。