

# 心理的安全性

チームの力を引き出す関わり方



# こんな経験ありませんか？

同僚になら意見を言えるけど



大きな会議だと発言できない…



## こんな経験ありませんか？

同僚になら意見を言えるけど



大きな会議だと発言できない…



**心理的安全性の違いかもしれません**

# もくじ

- ✎ 心理的安全性とは
- ✎ 心理的安全性を高めるメリット
- ✎ よくある誤解「ぬるい職場」？
- ✎ 心理的安全性を高めるために
- ✎ まとめ



# 心理的安全性とは

そのチームの中で、  
「**対人的リスクを伴う行動をとっても大丈夫だ**」と  
共有されている信念のこと

→安心して自分の**意見を言える、行動できる雰囲気**

# 心理的安全性が注目された背景

## Google社の社内プロジェクト

- ・メンバーが**平等に意見を言い合える雰囲気**の良さを持ったチームは**生産性が高く、離職率が低かった**
- ・他社にはない商品・サービスなどが開発され、**収益性が向上**
- ・頑張った分だけ**評価される機会**が他のチームと比較して**2倍多い**

参考：Google「効果的なチームとは何か知る」  
<https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness/#introduction>

## 「心理的安全」な職場をつくることで・・・



- ・ 報連相がスムーズに
- ・ 会議の活発化
- ・ 良いアイデアが生まれる
- ・ お客様に還元できる

→話しやすく、お互いに高めあう風通しのよい職場に

# 心理的安全性が「低い」場合に抱えやすい不安

- **無知だと思われること**  
→知らないのは自分だけかも？と思って聞けない
- **無能だと思われること**  
→仕事ができないと思われたくないのでミスを隠す
- **邪魔だと思われること**  
→上司が忙しそうなので相談しない
- **否定的だと思われること**  
→気になる点があるが皆が賛成しているので言えない

# 心理的安全性が高い＝ぬるい職場？

		基準（求められるパフォーマンス）	
		低い	高い
心理的安全性	高い	<b>ぬるい職場</b> 仕事の充実感なし	<b>学習する職場</b> 健全な衝突と高いパフォーマンス
	低い	<b>さむい職場</b> 余計なことをしない・自己保身	<b>きつい職場</b> 不安と罰によるコントロール

参考：石井遼介 著「心理的安全性のつくりかた」日本能率協会マネジメントセンター発行 2020

# 心理的安全性を高めるには

話しやすさ

挑戦

助け合い

新奇歓迎

参考：石井遼介 著「心理的安全性のつくりかた」日本能率協会マネジメントセンター発行 2020

# 心理的安全性を高めるには

話しやすさ

挑戦

助け合い

新奇歓迎

# 心理的安全性を高めるポイント①話しやすさ



- 相槌をうちながら話を聞く
- 目を見て聞く
- 雑談する
- 報告したこと自体をほめる  
(たとえ分かりにくくても)

# 心理的安全性を高めるには

話しやすさ

挑戦

助け合い

新奇歓迎

## 心理的安全性を高めるポイント②助け合い



- 「助けが必要だ」と自覚する、認める
- 個人ではなくチーム全体の成果を考える
- 相談しやすい雰囲気づくり

# 心理的安全性を高めるには

話しやすさ

挑戦

助け合い

新奇歓迎

## 心理的安全性を高めるポイント③挑戦



- 挑戦する機会をつくる
- 仮説をたてて検証する
- 失敗を歓迎する
- フィードバックを素直に受け取る

# 心理的安全性を高めるには

話しやすさ

挑戦

助け合い

新奇歓迎

## 心理的安全性を高めるポイント④新奇歓迎



- 個性を発揮する
- 個性を歓迎する
- 強みを活かす（適材適所）
- 違って当たり前

## まとめ

- 心理的安全性を高めることで、  
**生産性の向上やミスの減少などの効果が期待できる。**
- 心理的安全性を高めるポイント4つ  
**話しやすさ・助け合い・挑戦・新奇歓迎**

