

出典； <https://vision-cash.com/keiei/psychological-safety/>

## 心理的安全性による7つのメリットとは

「**心理的安全性**」とは、自分が思うところを気兼ねなく発言できる雰囲気のことです。自分が何か質問したときや意見を言ったとき、提案したときに、否定されない。非難されない。馬鹿にされないと一人一人のメンバーが思える状態のことです。

もっと平たくいうと、**言いたいことが言える。聞きたいことが聞ける状態**です。

現場の社員にはいろんな気づきがあります。それなのに、上司の顔色を見て、言いたいことが言えないとしたら、どうなるでしょうか。

上司のもとに正確な情報が集まらず、間違った意思決定がなされたり、あるいは、必要な意思決定がなされないかもしれません。

あるいは何か質問したときに「そんなことも知らないのか？」と呆れられたり、馬鹿にされることがあるとしたら、どうでしょうか。

相談したいことも相談しにくくなります。その結果、無用な失敗につながったり、会社に損害を与えるようなことも起きてしまうかもしれません。

**心理的安全性は、組織が成果を出すために最も重要な要件です。**

「チームが機能するとはどういうことか—『学習力』と『実行力』を高める実践アプローチ」(エイミー・C・エドモンドソン著)では、職場に心理的安全性があることのメリットとして以下の7点をあげています。

1. アイデアや疑問や懸念について率直に話しやすくなる。
2. 対人不安がないことで、考えが明晰になる。
3. 意義ある対立を恐れず、課題や問題点を指摘し合えるようになる。
4. 失敗の報告がしやすくなり、失敗を無用に恐れなくなる。
5. 斬新なアイデアが提案しやすくなり、イノベーションが促進される。
6. やる気が刺激され、目標の達成に集中できるようになる。
7. 自分が尊重されていると感じられ、責任感が向上する。

## 心理的安全性を高めるためのリーダーの行動とは

では、組織を心理的安全性のある場にするには何が必要なのでしょうか。もっとも大きな役割を担うのが組織のリーダーです。

「チームが機能するとはどういうことか—『学習力』と『実行力』を高める実践アプローチ」(エイミー・C・エドモンドソン著)では、**心理的安全性を高めるためのリーダーシップ行動**として、以下の8つをあげています。

1. 親しみやすく、話しやすい人になる。
2. 自分の知識の限界を認める。
3. 自分もよく間違ふということを認める。
4. 積極的な参画を促す。
5. 失敗は学習の機会であることを伝える。
6. 具体的ですぐに行動に移せる言葉を使う。
7. 望ましい言動を明確にする。
8. 望ましい言動でなかった場合、公正に対処する。

組織のリーダーが話しやすいこと、自分にも知らないことがあり、間違ふこともあることを認めていること、メンバーの積極的な参画を促していること、失敗を罰するのではなく、学習の機会であることを伝えていること、具体的な言葉を使っていること、望ましい言動を明確にして、そうではない場合、公正に対処していること。

これらが組織の心理的安全性を高めることにつながるということです。