

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

リーダーが担う心理的安全性の確保とチームの活性化

駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア: 従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長: ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)

> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

リーダーが担う心理的安全性の確保とチームの活性化

フォローする

Yuka Yamasaki
更新 8時間前

執筆者: Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

最近、ビジネスシーンで「心理的安全性 (psychological safety)」という言葉が頻繁に使われるようになりました。この概念は、1999年にハーバード大学のエドモンドソン教授によって提唱され、誰もが安心して発言や行動ができる職場環境を指します。心理的安全性が注目されつつある背景としては、地球環境や社会問題に対処するためには、多様なバックグラウンドや考え方を持つ従業員がチームを構成し、迅速に知見を共有し、効率的に問題を解決することが求められているからです。また、コロナ禍でテレワークが一般化した現代では、コミュニケーションが限られた状況下で、意見を述べにくい人が増えていることもあり、心理的安全性の重要性が一層高まっています。そのため、心理的安全性を高め、多様性のあるメンバーが協働する環境を整えるリーダーの役割が重要視されています。本記事では、心理的安全性がもたらすメリット、心理的安全性とメンタルヘルスの関係性、心理的安全性の高さを維持できるリーダーの特徴、そしてチーム・企業の心理的安全性を測る7つの質問を紹介いたします。

I. 心理的安全性がもたらすメリット

個人へのメリット

- パフォーマンス向上: 職場の風通しがよくなり、職場の人間関係が改善されることで、仕事に集中しやすい環境が維持されます。結果的に、個人のパフォーマンスの向上につながります。
- ストレス減少とやりがいの向上: ストレスが減り、メンタルヘルスの面でも良好な効果が期待できます。心に余裕が生まれることで、仕事のやりがいを感じやすくなります。
- 責任感や関心の向上: 自分の意見を自由に発言しやすいため、チームに積極的に関わられるようになります。その結果、「さらにプロジェクトに貢献する方法があるのでは?」といった、責任感や関心が生まれます。
- 集団思考の回避: 異なる意見も歓迎される環境では、自分の考えをしっかりと伝えることができ、集団思考に陥るリスクが低くなります。

チームへのメリット

- コミュニケーションの活発化: 信頼できるメンバーとの親密な関係が生まれやすくなり、コミュニケーションが活発化します。これにより、新しい視点からの意見も出やすくなり、イノベーションが創出されやすくなります。
- ハラスメントのリスク低下: コミュニケーションが活発であるため、トラブルが発生した際もお互いの意見を尊重し合うことができます。全員が納得したうえで進められるため、ストレスを抱えにくくなります。よって、チーム内や上司と部下の間でのハラスメントのリスクが低下します。
- ミスの報告や共有がスムーズ: ミスや問題が生じたときの報告をする際の「失敗したら非難されるかもしれない」といった不安などの心理的なハードルが低くなります。よって、ミスや問題が早期に発見されるため、事態が深刻化する前に迅速な対応が可能となります。
- DEI (多様性、公平性、包摂性) の促進: 異なるバックグラウンドや考え方を持つメンバーが活躍しやすくなり、多様性と包摂性が促進されます。多様性と包摂性の重要性が高まっている現代において、組織の競争力を高めるためにも心理的安全性の確保が不可欠です。

II. 心理的安全性とメンタルヘルスの関係性

心理的安全性が低い職場では、従業員が以下のような4つの不安を抱えることがあります。これらの不安は、自信を失わせ、従業員が自分自身を隠したり、メンタル不調につながる可能性があります。

- 無知と思われる不安 (Ignorant): 他の人に質問や相談をしたいときに感じる不安です。質問や相談をすることで「無知だ」と思われることを恐れ、躊躇してしまいます。この不安から質問を避けると、後で困ることが起きる可能性があります。
- 無能と思われる不安 (Incompetent): ミスや失敗を報告しなければならないときに感じる不安です。自分が「無能だ」と思われるのではないかという恐れから、ミスを報告せずに隠そうとすることがあります。しかし、ミスを隠し続けると、組織に深刻な問題を引き起こすリスクがあります。
- 邪魔をしていると思われる不安 (Intrusive): 自分の意見や提案が「邪魔だ」と思われるのではないかという不安です。この不安から、意見を控えることがあり、チームや組織のイノベーションを妨げる可能性があります。
- ネガティブと思われる不安 (Negative): 自分の意見が否定されるのではないかという不安です。この不安から、自分の本来の考えを抑えることがあり、チーム全体の生産性が低下する可能性があります。

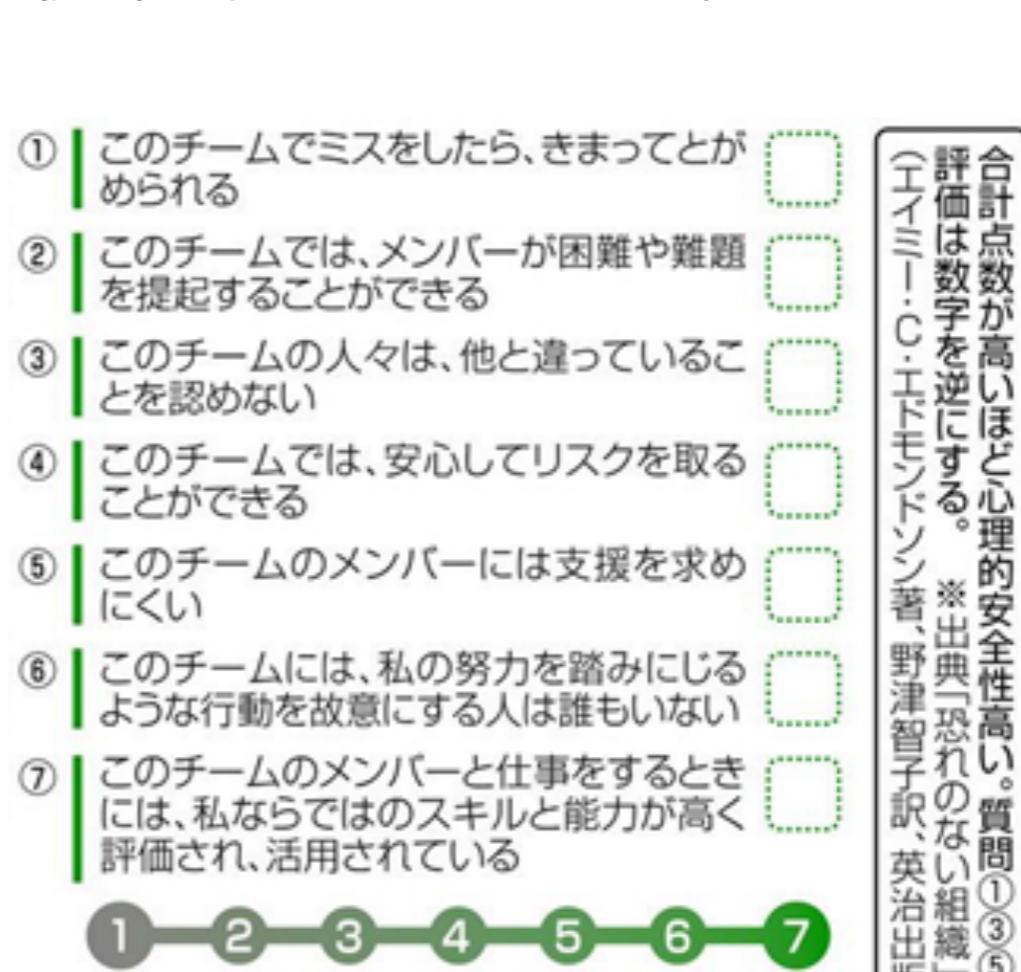
III. 心理的安全性の高さを維持できるリーダーの特徴

心理的安全性の高いチームを築くためには、リーダーに求められるのはカリスマ的なリーダーシップではなく、サーバント・リーダーシップ (servant leadership) です。サーバント・リーダーシップは、「支援的なリーダーシップ」として知られており、以下の特徴を持っています。

- 親しみやすい態度を示す: リーダーは尊敬される存在であるべきですが、同時に「近寄りやすい存在ではない」ことも重要です。心理的安全性の高いチームや職場では、積極的なコミュニケーションが求められます。積極的なコミュニケーションを促進するために、リーダー自らが仕事以外の会話でコミュニケーションをとることも有効です。重要なのは、リーダーも含めたコミュニケーションが取れる職場やチームであることです。
- 自身の限界を認める: リーダーは完璧である必要はありません。わからないことがあれば率直に「わからない」と認めることで、部下も自分の弱点をさらけ出しやすくなり、互いにサポートし合う環境が整いやすくなります。「失敗は誰にでもある」という言葉よりも、リーダーが自らの失敗体験を率先して語り、自らの弱みを見せることで、部下も失敗を恐れずに挑戦できる環境が生まれます。
- 相手への感謝と受け入れの姿勢を示す: 相手の発言をしっかりと「聴く」姿勢が重要です。部下が発言しているときには、きちんと話を聞くことが大切です。特にオンライン会議などで、相手が話している最中にメールをチェックしたり、他の作業をしていると、相手が話を聞いていないと感じられることがあります。また、感謝の気持ちを伝えることも重要です。感謝の気持ちを伝えることで、部下は自己開示しやすくなり、仕事へのモチベーションも向上します。
- 具体的な指示をする: 自身の優秀さから、「この程度のことは言わなくても理解されるだろう」と考えたり、信頼関係があると「これくらいは言わなくても理解してくれるだろう」という気持ちから、細かな部分まで説明や指示を省略する傾向があります。しかし、相手の理解や気持ちは直接的なコミュニケーションを通じて確認しなければなりません。具体的な指示を与えることで、部下はより正確に行動でき、不明な点があれば質問しやすくなり、業務効率が向上します。

IV. チーム・企業の心理的安全性を測る7つの質問

心理的安全性が高い状態は、チーム内での同調圧力や甘い姿勢を容認する「ぬるま湯状態」ではありません。また、「何を言っても罰せられない」といったルールを設けることでもありません。心理的安全性の高さを評価するためには、結果を数値などで可視化する必要があります。以下のエドモンドソン教授が提唱した7つの質問はその評価のための指標として役立ちます。質問のうちQ1・Q3・Q5はスコアが低いほど、Q2・Q4・Q6・Q7はスコアが高いほど心理的安全性が高いと判断されます。ネガティブな回答が多い場合、チーム内での信頼関係が不足しており、従業員が「4つの不安」を抱えている可能性が高いです。質問票の結果を用いて客観的にチームの状況を把握し、必要に応じて対策を講じることが重要です。直接チームに質問したり、サーベイ (調査) を行うことで、心理的安全性を測定することができます。



《参考資料》

- What is Psychological Safety? / Harvard Business Review
- Four Steps to Building the Psychological Safety That High-Performing Teams Need / Harvard Business School

この記事は役に立ちましたか? はい / いいえ

1人中1人がこの記事が役に立ったと言っています

コメント

0件のコメント



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

関連記事

[H-1Bビザ \(就労ビザ: 特殊技能職\)](#)