

労務 ROAD

■組織運営について Vol.1 心理的安全性とは？①

今年度の労務 ROAD は
法改正の案内以外にも様々な内容を
予定しています。新年一回目の内容は
「組織運営について」です。
組織の経営資源や運営、マネジメントに必要な
要素を解説していこうと思っております。
まずは今後数回に渡り、心理的安全性なチーム・
会社になるためにはどうしたらいいのか
に迫っていきます！！



心理的安全性について

Google が 2012 年から 4 年間をかけて「高い成果を生み出すチーム」が持つ成功要因を探し出すために、生産性改革プロジェクトを行いました。要因として挙げられた様々な仮説の中で圧倒的に重要なものが「心理的安全性」であり、心理的安全性なチームは離職率が低く、収益性が高いという結論に至っています。

心理的安全性とは？

組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言でき、疑問を口にしても対人関係において亀裂や破壊が起こらないという信念がチーム内で共有されている状態。

心理的“非”安全とは？



相反関係

チームへの貢献を意図して行動したとしても、罰を受けるかもしれないという不安を感じており、対人関係にリスクがある状態のこと。

対人関係のリスクとは？

- ・「無知」だと思われる不安⇒質問をせず、相談もしない
- ・「無能」だと思われる不安⇒ミスの隠蔽、自分の考えを言わない
- ・「邪魔」だと思われる不安⇒困っていても助けを求めず、仕事が不十分な状態でも妥協する
- ・「ネガティブ」だと思われる不安⇒公正な判断を元に議論をせず、率直に意見を言わない

これらのリスクにより行動しなくなるチームは、
⇒実践・模索・行動することから学ぶことができなくなる
⇒個々が持っている知識や経験が、チームへ共有されず財産へと変えられない

心理的安全性のよくある誤解

何でも言い合えて和気あいあいとしており人間関係が良好でも、ルールや締切を守らなかつたりミスを咎められない職場は、居心地は良いかもしれませんがただの「心理的に安心で快適な職場」になってしまいます。そのような環境では、モチベーションやパフォーマンスの低下、トラブル対応の遅れなどの問題が起こってしまいます。

心理的安全性の高いチームは、罰や不安を恐れること・忖度することにエネルギーを使う代わりに、健全に意見を戦わせることができ、生産的で良い仕事をする・成果を出すことに注力できる、かつミスなどのネガティブな情報も共有されているチームとなれるのです。

VOL.939
(2501-3)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
H P: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・足立・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

～中小事業の労働保険事務は
「労働保険事務組合」への加入
が便利です！～

●「労働保険事務組合」に加入
するメリット

- ✓ 事業主様や家族従事者の方も労災保険に特別加入することができ、安心して仕事ができます。
- ✓ 労働保険料の分割払いで負担軽減（年3回の分割納付）
- ✓ 事務の効率化：労働保険の申告・納付等の労働保険事務は、労働保険事務組合が事業主様に代わって処理します。

1月労務スケジュール

- ・ 年末調整
(1月還付の場合)
- ・ 賞与支払届の提出
- ・ 給与支払報告書の提出