

労務 ROAD

■組織運営について Vol.2 心理的安全とは？②



VOL.939（1月20日号）から不定期で連載しております、組織運営について「心理的安全とは？」の第二回目連載です。今回は日本の組織における心理的安全について掘り下げていきます。

日本の組織における心理的安全とは

第1回で対人関係のリスクについてお伝えしましたが、それらを日本の組織に当てはめて考えると、以下の4つの因子がある状態で心理的安全性が感じられるという検証結果が出ています。

- ① 話しやすさ…仕事や相手の状況を把握し、多様な視点から状況を判断して率直な意見とアイデアを募集できる
- ② 助け合い…トラブルに迅速・確実に対処・対応する時や通常より高いアウトプットを目指す
- ③ 挑戦…組織・チームに活気を与え、時代の変化に合わせて新しいことを模索して変えるべきことを変えられる
- ④ 新奇歓迎…個々人が積極的にボトムアップを行い、多様な視点で社会・業界の変化を捉えて対応する

似たような性質の人々で構成された組織では、たとえ違和感を抱いてもその感情に需要を感じなくなってしまう。リーダーは、メンバーが自分らしさを最大限発揮できるように“組織に所属している”という感覚を持てているかどうかにも気を配る必要があると言えます。

変革の3段階

これら4つの因子にアプローチして心理的安全性に変革をもたらすには、次の表のように3段階があります。

- ・ 行動・スキル…一人一人が取っている行動や、適切なタイミング・クオリティの行動がとれるかどうか
- ・ 関係性・カルチャー…行動の積み重ねの結果、組織・チームの人々が学習した習慣や行動のパターン
- ・ 構造・環境…会社や事業、ビジネスの仕組み自体に起因する構造的な問題

構造・環境による心理的安全性への影響は最も変革が難しく、これに対しては「影響の認識のみを行い、前提だと考える」ことが基本的なアプローチになります。

	定義
変えにくい	構造・環境 会社や事業・ビジネスの仕組み自体に起因する、構造・環境要因 ・パワーバランス ・組織構造 ・ビジネスプロセス ・業態上の制約
	関係性・カルチャー 組織・チームが背負った歴史に起因する、チームとしての習慣や行動パターン
変えやすい	行動・スキル 個々人が行動するかどうか 的確なタイミング・品質の行動がとれるかどうか

VOL.943
(2502-3)



〒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
HP: <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。

2月労務スケジュール

- ・ 3月決算法人の決算及び申告の準備
- ・ 令和6年分所得税・個人住民税、個人事業税の確定申告と納付の開始