

経営者のための人財育成通信

会社やチームの生産性をあげるカギは「心理的安全性」

vol.6

※人材を財産と捉える意図により「人財」と表記しています。



■「心理的安全性」の重要性

2020年にパワハラ防止法^{*}が施行、2022年からは中小企業を含む全ての企業で義務化となり、

パワハラを防がなくてはならないという意識が広まりました。それでは、「心理的安全性」の重要性についてはいかがでしょうか？パワハラ防止という取り組みが健全な職場環境を最低限担保するためのものと考えられるならば、心理的安全性はメンバーのポテンシャルを最大限に引き出し、チームのパフォーマンスを向上させる、よりポジティブな考え方と言えます。

※正式名称：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

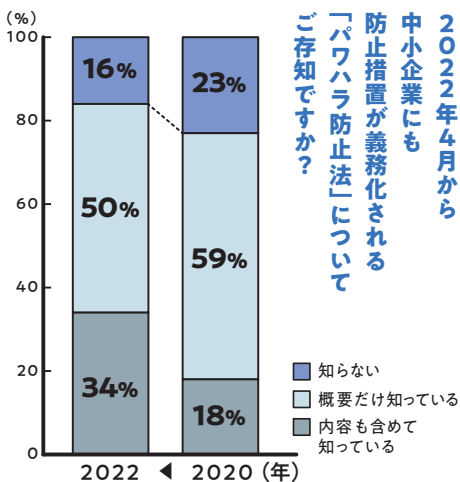
2022年4月から

中小企業にも

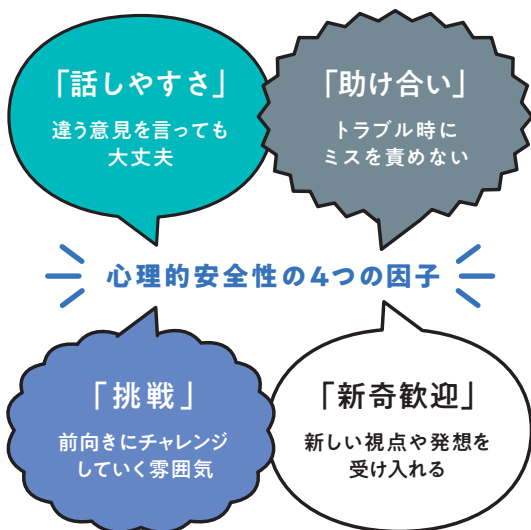
防止措置が義務化される

「パワハラ防止法」について

ご存知ですか？



参考 エン・ジャパン株式会社 「パワハラ対策」実態調査2022
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28841.html>



■「心理的安全性」とは何か

心理的安全性がある職場とは、簡単に言うと「上司や同僚に気兼ねすることなく率直に自分の意見を言える職場」です。当たり前のように思えますが、意外とできていない職場も多くあり、意識的に気を付けなければ、いつの間にか心理的安全性を失ってしまう可能性があります。

■「心理的安全性」が大切な時代になった

心理的安全性は経営に大きなメリットをもたらします。経営環境が複雑化し、個人の能力だけでは解けない課題に直面することが増えている現在では、さまざまなメンバーからアイデアや知識を募り、メンバーのポテンシャルを十分に活用して、課題解決に取り組む必要があります。そのためには「意見が否定されるかもしれない」、「発言することによって不利益を被るかもしれない」という恐れがない環境、つまり「心理的安全性」を備えた職場環境を整える必要があります。

■「心理的安全性」を備えるために

今回は「心理的安全性」の意味とその重要性についてお伝えしました。心理的安全性を備えたチームになるためには、リーダーが重要性を認識し、率直な意見が言えるチームになるよう率先して取り組むことが必要となります。まずは今、自社がどのような状況なのか見直すところから始めてみてはいかがでしょうか。京都商工会議所の公開セミナーでも心理的安全性の作り方に関する研修を行っていますので、ぜひご利用ください。

次回は 定着率の向上

京都商工会議所では全階層を対象としてコンプライアンス研修も多数開催しております。ぜひご利用ください。

【お問い合わせ】 会員部 研修事業課(京商ビジネススクール事務局)
 ☎ 075-341-9762 ✉ jinzai@kyo.or.jp <https://www.kyo.or.jp/jinzai/>

