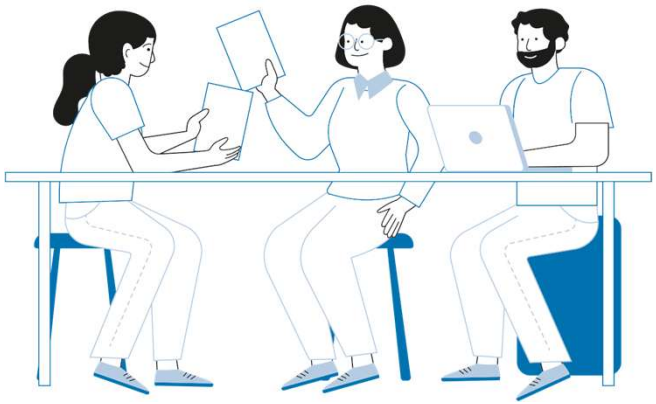
研修の一部抜粋

心理的安全性とは

ひとりひとりが自由に意見を出し合い、
失敗やミスを恐れずにチャレンジできる環境



心理的安全性の低い職場/高い職場

心理的安全性が低い職場
・失敗すると怒られる
・発言を否定されがち
・困っていても助けてと言えない
・職場にいても安心できない

・何も言えない職場
・何もできない職場
・ハラスメントが横行する

→職場の雰囲気が悪くなる

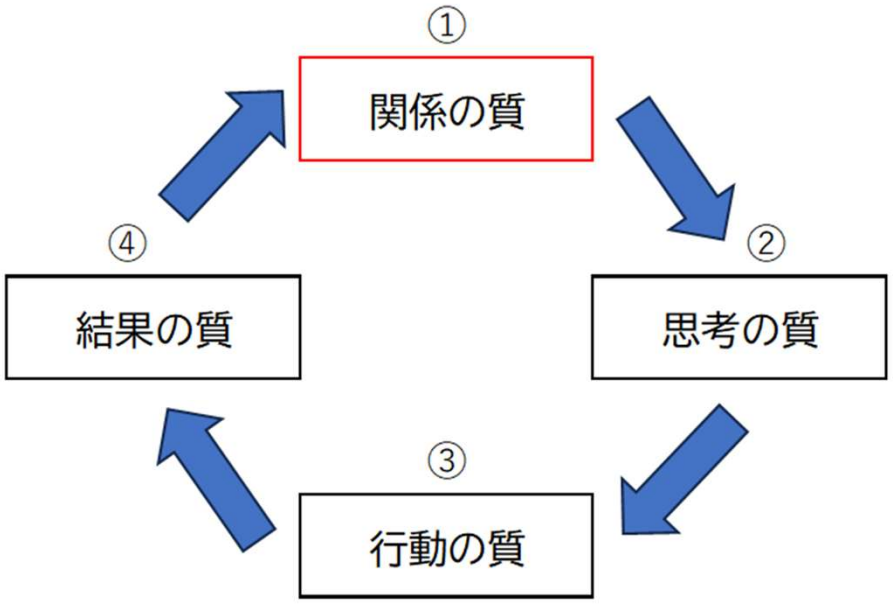
心理的安全性が高い職場
・失敗を非難されない
・自由に発言できる
・困ったときに助けを求められる
・職場が居場所だと感じられる

・提案しやすい
・周りの力を借りやすい
・自己効力感があがる

→生産性が上がる

成功循環モデル

グッドサイクル



①関係の質
お互いに信頼し合い、コミュニケーションが活発
②思考の質
他の人の仕業も自分事として考える
困っている人がいればサポートする
③行動の質
誰もが自発的に発言しやすい
問題点や改善点も挙がりやすい
④結果の質
トラブルも未然に防ぐことができる
業務が改善される、組織としての発展
⑤関係の質
よい結果を得られることで
「このチームでさらに仕事をしていきたい」と思う

組織とは

組織の成立要件（チェスター・バーナード：経営学者）

（１）情報共有がなされている
　　円滑なコミュニケーションが取れること

（２）協働する意欲が高い
　　お互いに協力する意思を持っていること

（３）組織の目的を共有する
　　共通の目的を共有していること

リーダー

リーダーに求められる能力とコミュニケーションスキル

1 対 部下

部下の潜在能力 、 やる気 と自発的行動を引き出す。
さらに、部下自身が組織に貢献するのを導く。

2 対 自組織

リーダーはプロジェクト等のプロセスを管理し、チームワークを引き出し、チームの成果が最大となるように支援する。

3 対 交渉相手

両者の満足度を最大に高め、生産的な交渉を行う。
（Win-Win関係の構築）

対話

(指示・命令)

リーダーシップ

交渉

対話について

対話のスキル

３つ基本スキル

（１）認めるスキル

（２）聴くスキル

（３）質問するスキル

（１）認めるスキル

認めるスキルを高める演習

内 容	◦ 聴き役・話し役を1人ずつ講師が指名します。 聴き役は、「認める」スキルを使って話し役の下記のテーマの話を聴いてください。他の方はその様子を聞いてください。
テーマ	◦「この１週間であなた自身に起こったちょっといい出来事」 ◦ 例　聞き役「この１週間で〇〇さんに起こったちょっといい出来事について教えてください。」 話し役「昨日の夕食が大好物だったんです。」聞き役「へー、大好物だったんですね！」・・・
方法	◦ うなづき、あいづち ◦ リフレイン　＝　繰り返す、オウム返し
目標	◦「相手に安心して話してもらうこと」を目指しましょう