

コロナで一変!

先進事例をもとに
今後への活路を
見出す

金融機関の 働き方改革

松久晃士

株式会社ワーク・ライフバランス

第6回

「チームの成果のカギを握る 「心理的安全性」の高め方

Q テレワークが増えたことが影響しているのか、チームのメンバーが新しいことへ挑戦する気持ちが減った気がします。何か良い取り組みはありますか？

常

に最高のパフォーマンスを発揮しているチームの特徴の1つに「心理的安全性」が高いことが挙げられる。

心理的安全性とは、挑戦を歓迎し失敗を許容するチームの状態のことである。心理的安全性が高いかどうかは、リスクがある挑戦をしようとするとき、「このチームならば失敗しても大丈夫」と信じられるかどうかで判断できる。昨今、この心理的安全性がビジネスの世界で重要なキー

ワードとなっている。チームの成果のカギを握るのは、専門家の集団であることではなく、素晴らしいリーダーの存在でもなく、心理的安全性であるという認識が広がってきたのだ。

感謝の気持ちなどを言葉にして伝えよう

ここで、皆さんに想像してみてほしい。「外部の専門家との会合に、上司の代理として急遽出席することになった。ただ自分も

いる」と感じられる環境を作りたい。

感謝や期待を言葉にして伝えることは、上司から部下という方向だけではない。部下から上司、また同僚同士でも、全員が全員に対し、思いを言葉にして伝えることが肝要である。

は、自分の日常の仕事の様子を動画で撮影してみるとよい。おそらく多くの気付きが得られるはずだ。コロナ下で意識しなければコミュニケーションが不足してしまう中、チームのパフォーマンスを最大限発揮するために、ぜひこの5つの取り組みを実践してみてほしい。



まつひさ・こうじ

1万名以上のビジネスパーソンに働き方改革のアドバイスを提供。中央省庁・警察組織・研究機関など特殊性の高い業種・職種における働き方改革の支援にも定評がある。静岡県三島市在住。二児の父。すぐに実践できる働き方改革のコツをtwitterで発信中。(@MatsuhisaKoji)

●心理的安全性を高めるための取り組み

- ①これまでの貢献や感謝について、チームメンバーで互いに言葉にして伝える
- ②これからの期待について、チームメンバーで互いに言葉にして伝える
- ③自分の態度や姿勢が与える印象について、周囲からフィードバックをもらう
- ④業務時間内に仕事以外の話をする時間を意識的に取る
- ⑤相手に好奇心を持って話に耳を傾ける

には、お互いに好奇心を持って信頼関係を構築することが必要だ。そのためには感謝の気持ちや仕事へのフィードバックなどを言葉にして伝えよう。実は、働き方改革を推進している多くの企業において、新型コロナウイルスの影響が生じるずっと前から心理的安全性を高めることの重要性が訴えられ、マネジメント層を中心に

意識的に取り組もうという動きがあった。しかし、意識して取り組んでも、心理的安全性の向上を図ることはなかなか難しく、悪戦苦闘している企業も多かったようだ。

「役に立っている」と全員が思える環境を作る

では、心理的安全性を高めるために何をすべきか。すぐに行える5つの取り組みを图表にまとめた。この5つの取り組みを行うことで、メンバー一人ひとりが「私はここにおいて良い」「チームの役に立って

POINT

- ★チームが最高のパフォーマンスを行うためには「心理的安全性」を高めることが重要
- ★自身の態度や姿勢が与える印象についてフィードバックをもらい、見直しの機会に