

「心理的安全性」をベースにした チームビルディング研修のご提案

～これからの時代に合った“全員参加型”のチームづくり～

2025年3月

株式会社ビブレンス

<昨今お客様から伺う現状>

現状認識

1. 心理的安全性や1on1ミーティング等のキーワードが一人歩きしていて、本来取り組みべきチームづくりの考え方や解釈にバラツキが出ている
2. 上記1を前提して、心理的安全性を担保しようとする、リーダーやメンバーのスキルやマインドが追いつかず、取り組み意欲が上がらない
3. 心理的安全性の担保に限らず、チームづくりにおいて、リーダーや特定のメンバーに負担がかかっており、結果として属人的な対応になってしまう



研修のゴール

1. 心理的安全性やその実現に付随するキーワードについて、チーム全員が共通の理解を深め、目指すべき姿と達成までの道筋を共有するポイントを理解する
2. 心理的安全性の担保にあたり、個人として対応するためのスキルやマインドを理解し、具体的な展開方法を習得する
3. 心理的安全性をベースにしたチームづくりにおいて、マンパワーだけに頼らず組織として継続的に取り組んでいけるしくみ（たてつけ）を考察する

一見、何も問題がないように見えても、
メンバーは以下のようなことを感じている

- ① 「無知」だと思われたくない
必要なことでも質問せず相談しない
- ② 「無能」だと思われたくない
ミスを隠したり自分の考えを言わない
- ③ 「邪魔」だと思われたくない
必要でも助けを求めず不十分な仕事で妥協する
- ④ 「否定的」だと思われたくない
是々非々で議論をせず率直に意見を言わない

裏を返すと

- 何でも聞ける
- 信頼ができる
- 居心地のいい
- 考えを言える

ようなチームに
所属したいという
潜在的欲求が
感じられる

心理的安全性を感じるには、「4つの因子」を満たす言動を
組織として実践していることが求められる

話しやすさ

問題に気づいたときすぐに話し合える

- ・他のメンバーと回答が違ってても自分の意見が言える
- ・一度聞いたことを忘れたときに再度質問しやすい
- ・新入社員でも違和感を感じた時に報告しやすい

助け合い

困ったときはお互い様の精神で対応

- ・悩んでいるときに、他のメンバーが気軽に相談に乗る
- ・問題発生時、個人を責めず先に「問題解決」の体制
- ・リーダーもメンバーも相互に助けを求めやすい

挑戦

前例がないものでも採り入れる

- ・新しいやり方・アイデア自体を歓迎されるか
- ・新しいことを試した結果失敗しても責められない雰囲気
- ・挑戦に失敗したときにリーダーやメンバーが助ける

新奇歓迎

個人の強みは個性を発揮できる

- ・リーダーと違う考え方の発言をしても否定されない
- ・不得意なことがあっても受け入れてもらえる
- ・他部署や他社の経験を元にしたアイデアを活かせる

	講義項目	内容
午前	<p>☆開講オリエンテーション</p> <p>1. 現状認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 環境変化と職場リーダーに求められる役割 ② チームづくりと「心理的安全性」 ③ 現状の振り返り <p>2. 心理的安全性への対応 1 個人のスキルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 4つの非安全について ② 習得しておくべきスキルとマインド ③ 安心感を与える「承認と傾聴」 	<p>事務局様訓示、研修のゴール確認、受講者間近況紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ①昨今のリーダーシップに必要なキーワードを確認 ②心理的安全性の全体像を再確認 ③うまくやっていること、いないことの共有 <p>※①②は講義 ③はグループ内意見交換</p> <ul style="list-style-type: none"> ①4つの事象について具体的な理解（NG言動の確認） ②日頃実践したい行動（思考）の具体的な理解 ③具体的な承認・傾聴スキルの習得 <p>※①②は講義 ③はグループ内実習</p>
	<p>3. 心理的安全性への対応 2 チームのスキルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 話しやすさは日頃の人間関係構築 ② 助け合いは助け合える体制づくりから ③ 挑戦は新しい意見が出やすい雰囲気づくりから ④ 新奇歓迎はお互いの個性の相互理解から <p>4. まとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 今後の職場展開に向けて ② 質疑応答、グループ内での学びの共有 <p>5. 閉講オリエンテーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①1on1ミーティング継続的実践のポイントの理解 ②助け合う体制づくり（標準化や仕組み化）の理解 ③挑戦を促進するような具体的な声かけの理解 ④ソーシャルスタイルの全体像、対応方法の理解 <p>※①②③④ともに個人研究→グループ内共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ①アクションシートの下書き ②素朴な疑問の解消、学びや気づきの共有 <p>講師総括、事務局様ご挨拶</p>
午後		

<受講者の感想>

- 心理的安全性について正確に理解できた。やさしい職場でなく、信頼関係をもって意見交換ができる職場を目指すべきだと感じた。
- 心理的安全性以外にも、1on1ミーティングやハラスメント対応等、やるべきことが錯綜していたが、全体像が整理できて何をすべきかがみえてきた
- リーダーだけでなく、チームとしての取り組みであることを再認識した
- 自身のスキルアップも大事だが、マンパワーには限界があるので、チームとしてどのように取り組むことがもっと大事だと感じた。

<事務局様の感想>

- ルールやしくみを整えていくための、会社としての支援が必要だと感じた
- ルールやしくみづくりも大事だが、日頃のコミュニケーションがとりやすいような雰囲気づくりを、会社全体として仕掛けていく必要も感じた
- こういった会社にしていくというビジョンを打ち出すことも重要だと感じた
- 心理的安全性はみんなで創り上げるという心構えと、メンバー間の成熟した信頼関係が必要であることを、一人ひとりに粘り強く教えていきたい