

PEP TALK!



通信 Vol.22

【チームで結果を出し続けるために必要なこと】

チームで結果を出し続けるために必要なことは何でしょうか？
それはズバリ「安心・安全な場を作る」こと、最近流行りの言葉だと「心理的安全性の担保する」ことです。

Google社で人材育成、組織開発、リーダーシップ開発を担当していたピョートル・フェリクス・グジバチ氏の著書「世界最高のチーム（朝日新聞出版）」によると、Google社内で成果を出しているチームは、以下5つの特性を持っています。

1. チームの「心理的安全性」が高いこと
2. チームに対する「信頼性」が高いこと
3. チームの「構造」が「明瞭」であること
4. チームの仕事に「意味」を見出していること
5. チームの仕事が社会に対して「影響」をもたらすと考えていること

このなかでも最も大切なのが1とのこと。
心理的安全性が高い状態とは、チームメンバーのことが信頼できるのはもちろんのこと、そこでどんな発言、意見を言っても否定されたり、非難されないという事です。

同書には「今日の変化の激しいビジネス環境で成果を出すためにはダイバーシティ（集合知）が不可欠」「集合知は単純な足し算ではない。掛け算である。⇒シナジー（相乗効果）を生む」「心理的安全性の高いチームでは自己認識、自己開示、自己表現ができる」

このようにも書かれています。
つまり一人ひとりの能力を最大限に引き出し、新しいプランやアイデアを創造するために、安心安全の場である心理的安全性が必要だということです。

例えばあなたがビジネスマンで、今までにない新しい企画を考えたとしましょう。
それを上司に伝えた時に「そんな前例のないことができるわけがない」「そんなものが顧客にうけるわけがない」などのように否定されてしまったらどうでしょう？

その企画の善し悪しは別として次から意見や提案をしにくくなりませんか？
新しい提案や、今世の中に無いものを想像するという事は、前例のないものということになります。それを否定することなく受け入れる上司としての姿勢やチームとしての雰囲気、新しいものを創造するためには必要なのではないのでしょうか。

また批判されないように失敗しないように無難なことだけをこなすようなメンバーばかりでは、チームとして高い成果を得る事は難しいです。
失敗をも受容する姿勢、風土も成果を出すチームには必要です。

「心理的安全性」が担保された職場、作れていますか？