

From SORA

皆さま、こんにちは。B-GROOW(ビーグロウ)の空です。

風にそよぐ木々の緑が美しい季節になりました。5月は子どもの日、母の日などさまざまな記念日がありますが、みなさまは『ことばの日』があることをご存じでしょうか。

無意識に発した一言が人を傷つけてしまうということを、SNSでの誹謗中傷や言葉の行き違いから生ずるトラブルなどを目にするたびに痛切に感じているところです。

一方、言葉によって人が生かされることもあります。

信念のこもった言葉を発し、さらに行動で示していけるようになりたいものです。

さて、今号では心理的安全性と男性の育児休業・休暇の取得について考察しております。

ご一読いただけますと幸いです。



空直美

心理的安全性について考える

最近、『心理的安全性 (psychological safety) 』という言葉を耳にすることが増えました。『心理的安全性の高い職場』というと、従業員の仲が良く居心地のよい職場、一致団結した職場、などポジティブなイメージが思い浮かびます。

今回は『心理的安全性』について考えます。

『心理的安全性』とは

『心理的安全性』とは、ハーバード大学教授のエイミー・C・エドモンドソンが1999年に提唱した概念で「“チームの中で対人関係におけるリスクをとっても大丈夫だ”というチームメンバーに共有される信念のこと」と定義されています。すなわち、「このチーム内ではメンバーの発言や指摘によって人間関係の悪化を招くことがないという安心感が共有されている」状態をいいます。

Googleでの調査結果

Googleは2012年から約4年をかけ「プロジェクト・アリストテレス」を実施し、より生産性の高い働き方をしているチームはどのようなチームかを調査・分析しました。その結果、「誰がチームのメンバーであるか」より「チームがどのように協力しているか」が重要であり、心理的安全性の高いチームのメンバーは、離職率が低く、収益性が高いと結論づけました。

心理的安全性の高い職場とは

『心理的安全性』とは、職場における楽しさや居心地のよさについての指標ではなく、従業員同士が仕事に必要なことについて健全に意見を交わし、試行錯誤することができているかを示す指標であるといえます。『心理的安全性』の高い組織は、率直に意見を交わすことで成長し、仕事の基準が上がっていき、中長期でパフォーマンスが向上します。



心理的安全性の現状確認

職場やチームの心理的安全性を測る方法として、メンバー視点からの7つの質問があります。次の質問に対して、ポジティブな回答が多ければ心理的安全性が高いといえます。

職場の心理的安全性を測る7つの質問

1. ミスしても、批判されることはあまりない。
2. 課題や難しい問題を言い合える。
3. メンバーは、異質なものを受け入れることができる。
4. リスクが考えられる行動をとりやすい。
5. メンバーに助けをもとめやすい。
6. チームのメンバーは、仕事において自分を意図的におとめるような行動はしない。
7. チームのメンバーと仕事をすると、自分の能力が発揮され、活かされていると感じられる。



心理的安全性を高めるリーダーシップ

組織の中で心理的安全性を高めるためにはリーダーシップが必要になります。リーダーシップとは、上司やリーダー、評価者であるという立場に依らない『他者に影響を与える能力』のことであり、チームや状況に合わせてさまざまなリーダーシップを使い分けることが大切になります。

さまざまなリーダーシップとその特徴



おわりに

職場の心理的安全性が高まることは、職場のメンバーとともに意義のある仕事をすすめ、成果を生むことにつながります。一人ひとりがリーダーシップを磨き、お互いを尊重しあうことから始めてみてはいかがでしょうか。

参考文献：石井遼介著『心理的安全性の作り方』日本能率協会マネジメントセンター刊

■ 男性の育児休業・休暇取得について考える

令和3年6月に改正された『育児・介護休業法』により、令和4年4月から段階的に新制度が施行されることになりました。政府は、令和7年までに男性の育児休業取得率を30%に上げることを目標に掲げており、企業でも、育児休業を取得しやすくするための、さまざまな環境の整備が進められています。

今回の改正により、職場や個人の意識の変化、また社会全体が変化するきっかけとなるのでしょうか。

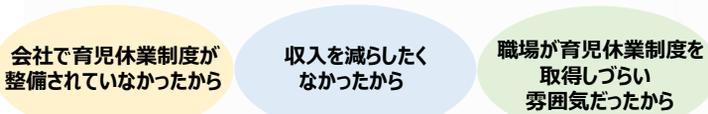
■ 育児休業取得の現状

日本の育児休業制度は、ユニセフが各国の育休政策をランキングした報告書によると、育児休業の期間が最も長いことから「世界1位」と評価されています。その反面、男性の育児休業取得率においては、年々上昇傾向にあるものの総合順位21位とまだまだ低いのが現状です。

■ 育児に対する意識の変化

日本は古くから、性別による家庭内の役割分担の意識が強く、いわゆる三歳児神話（三歳くらいまでの間は、母親が家庭で子供の世話をすべきであるという考え方）についても、肯定的な意識が根付いていました。

今の子育て世代の男性・正社員の「出産・育児を目的とした休暇・休業制度を利用しなかった理由」をみると、以下の3項目の数値が高く、男性の育児参加に対する意識の変化がうかがえます。



参考資料：仕事と育児等の両立に関する実態は把握のための調査研究事業報告書（平成30年度）

■ 育児・介護休業法変更のポイント

令和4年4月1日施行

- 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- 育児休業等の取得の状況を公表することを義務付け（従業員数1,000人超企業）

詳細：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

■ おわりに

今、時代に合った新しい働き方、家族のあり方、社会のあり方が問われています。

必要な人が必要な制度をあたり前に利用できる、そんな世の中であるために、個人として出来ること、会社として出来るものが何かを考える必要があるのかもしれない。

（文責：コンサルティング事業部 樺山 恭子）

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>

■ B-GROOWがご提供する研修について

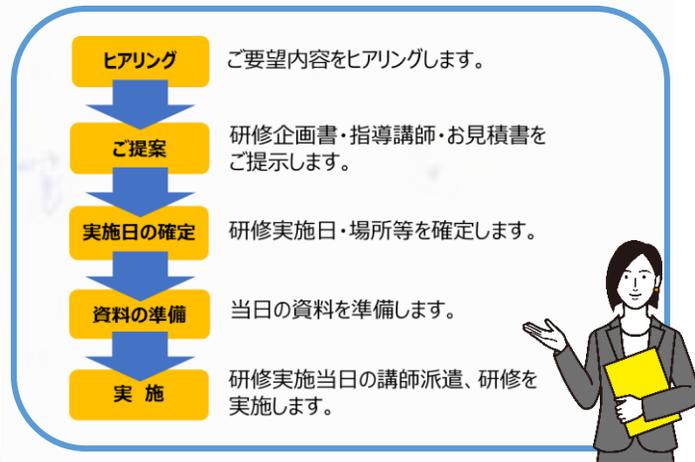
■ B-GROOWビジネスカレッジ

2019年8月にスタートし、年間36講座を開催してまいりました【B-GROOWビジネスカレッジ】には、会員さまをはじめ、顧問先の皆さま、単発受講の皆さまと多くの方にご受講いただきました。この場をおかりしてお礼申し上げます。研修を進めていくなかで、企業さまによって研修の目的も課題もさまざまであることを改めて痛感いたしました。そこで、細かなご要望にお応えできるよう、個別に対応させていただくことになりました。【B-GROOWビジネスカレッジ】は、不定期開催となりますが、皆さまのご参加を心よりお待ちしております。

■ オーダーメイド研修

弊社では、事前ヒアリングを行うことにより、企業さまの課題や目的に応じた研修を計画・ご提案させていただきます。研修で実施したことを現場で実践できるようになることを重視し、社員一人ひとりの『気付き』と『行動変革』を促すプログラムをご提案いたします。

■ ご相談から実施までの流れ



企業の競争力の源（みなもと）は「ひと」です。優秀な人材をどれだけ確保できるかはもちろんのこと、その人材をどのように育て、活かしていくのが企業の運命を左右します。階層別研修やテーマ別研修など、B-GROOWの多彩な講師陣が、皆さまの会社の人材育成をお手伝いさせていただきます。

ぜひ、お気軽にお問い合わせくださいませ。

（文責：コンサルティング事業部 樺山 恭子）

■ 編集後記

5月は新茶の季節です。新入社員の皆さまは、よく『新茶』にたとえられますが、新茶には苦さや渋さが少なく甘みやうまみが多く含まれることを考えると、思わされます。新入社員の皆さまだけでなく、多くの方に新しい環境で過ごされたお疲れが出てくるころではないでしょうか。気候に恵まれた今、心身ともにリフレッシュされ、益々ご活躍されますことを祈念いたします。

（編集担当：香月裕美）

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多借成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307