



ファシリテーションで 心理的安全性を創る

Ver.0.1

2023/1/11 20時-21時30分

はじめに

「心理的安全性」という言葉、知っていますか？

「心理的安全性」がある場（職場）では、各メンバーが自分のポテンシャルを発揮でき、チーム（組織）の力を最大化することができます。

心理的安全性を創るためのスキルをみんなで見つけ、実践で使うヒントを見つけてみましょう！





オリエンテーション



本日のアウトカム（ゴール）

心理的安全性を創るためのスキルを
みんなで見つける

実践で使うヒントを見つけて
みましょう！



Agenda

- 1) オリエンテーション
OARR、自己紹介、心理的安全性とは
- 2) グループワーク その1
- 3) グループワーク その2
- 4) 全体共有



役割

みなさん

→ 参加者、（質問いつでもOK！）

ファシリテータ

→ ますら～（増平貴之）



スタッフ

→ きよみ（吉田聖美）



ルール（話助挑新）

①話しやすさ
「何を言っても大丈夫」



②助け合い
「困った時はお互い様」



③挑戦
「とりあえずやってみよう」



④新奇歓迎
「異能、どんどん来い」



ある状態を目指す



自己紹介（各グループ）

各グループで自己紹介をしてください。

時間：8分（1分30秒/1人）

- お名前（ニックネーム）
- 今の気持ち
- 今日参加した理由



心理的安全性とは

各グループでみなさんが考える

「心理的安全性」とはについて



グループで共有してください。

時間：8分

Googleスライドに書きながら
対話をお願いします。





グループワーク

～その1～



グループワーク その1



各グループでGoogleスライドに

「言われて安全安全な言葉」を♡の中に
「言われてザワザワする言葉」をハートの外に

書いて共有してください。

時間：20分

*できるだけたくさん出してください

意図開き



- ・ 心理的安全性を進めるスキル

- OARR

- 自己紹介

- リフレーミング、アイスブレイク

- 言われたたい言葉、言われたくない言葉

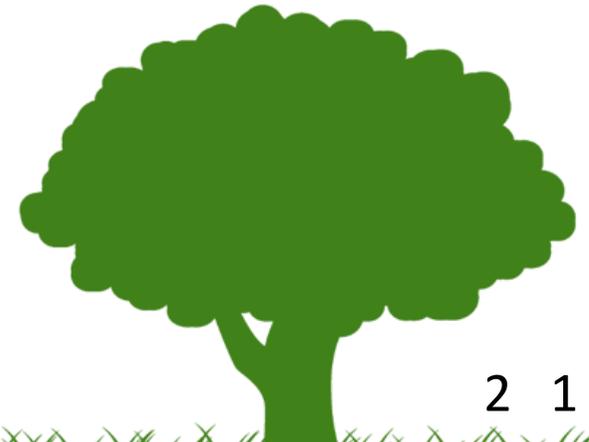
* みなさんの対話ででてきたものも
心理的安全性につながります。



意図開き



- ・ チームの心理的安全性を向上させるには
 - リーダー・メンバーの心理的安全性向上が必要
 - リーダーシップやメンバーシップを場面ごと柔軟性をもって場にあったかかわりをすることが重要





グループワーク

～その2～



グループワーク その2

各グループでGoogleスライドに

「言われて安全安全な言葉」♡の中の言葉を
メンバーにどのように伝えるとより効果的かを



考えてください。

時間：20分

Googleスライドに書きながら
対話をお願いします。



グループワーク その2

または

各グループでGoogleスライドに

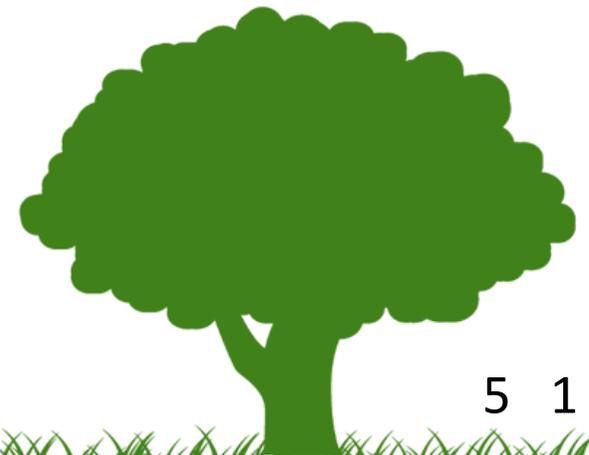
「言われてザワザワする言葉」をメンバー
に言わずに済むか（言わずに伝える）を



考えてください。

時間：20分

Googleスライドに書きながら
対話をお願いします。





全体共有

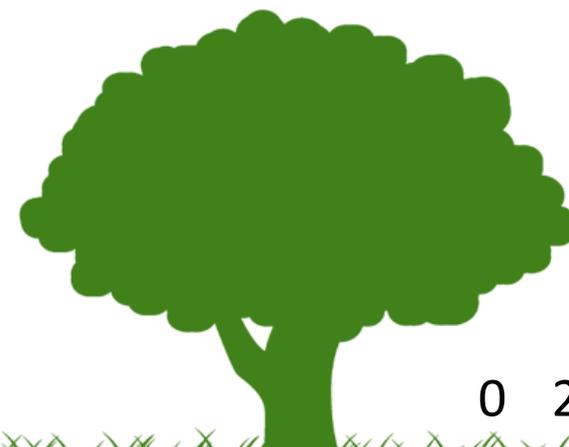


全体共有

話し合いをした内容を共有してください。

各チーム 2分/1チーム

をお願いします。



意図開き



- ・ 心理的安全性の4つの因子を行動に分解する
 - メンバーの4因子の行動量を増やす

仕事とメンバーの状況を把握し、多様な視点から状況を判断し、率直な意見とアイデアを募集する時。

- ・ 反対意見をシュアできるか？
- ・ 問題に気づいたとき声をあげられるか？
- ・ フラットに尋ねられるか？

話しやすさ

挑戦

チームに活気与え、新しいことを模索し変えるべきことを変える時。

- ・ チャレンジが損でなく得か？
- ・ 前例や実績がなくても取り入れることができるか？
- ・ 面白いアイデアを思い付いたらチームに共有、やれるか？

通常業務を超え、トラブルに迅速に対応するときや通常より高いアウトプットを目指す時。

- ・ 人を責めず、建設的に考える
- ・ いつでも相談にのってあげる
- ・ 加点主義か？

助け合い

新奇歓迎

メンバーがボトムアップに才能を輝かせ、変化を捉えて対応する時。

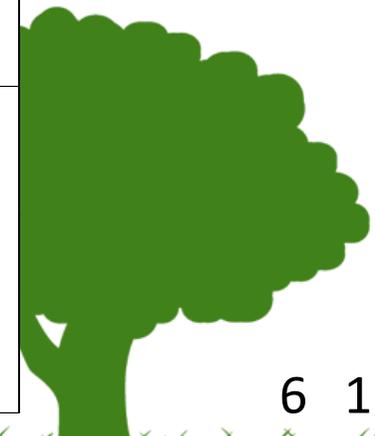
- ・ 強みや個性を発揮できるか？
- ・ 様々な視点や観方を持ち込めるか？
- ・ 目立ってもリスクがないか？

意図開き



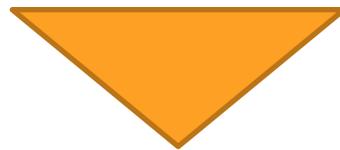
・メンバーの4因子の行動量を増やす

変えにくい	定義	アプローチ
↑ 構造・環境	<p>会社や事業・ビジネスの仕組み自体に起因する構造・環境要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パワーバランス ・ パワーバランス組織構造 ・ ビジネスプロセス ・ 業務上の制約 	<p>直接のアプローチは難しい。「前提」と捉え、その中で何ができるかを検討する。</p>
↑ 関係性・カルチャー	<p>組織・チームが背負った歴史に起因する、チームとしての習慣・行動パターン</p>	<p>変えれないものを受け入れる 変えられるものに取り組む 問題行動の特定 望ましい行動の明確化</p>
↓ 変えやすい	<p>一人一人が行動を取るかどうか。また、的確なタイミング・品質の行動がとれるかどうか。(スキル)</p>	<p>嫌をやめ、好きに目を向ける 正しい行動がおきる確率を高める 問題行動のきっかけ、見返りを分析 対応の検討</p>



意図開き

- 4因子の行動量を増やす
 - 直接は変えられない心の中に執着しない。
 - 変えられる行動に集中する



少しずつ行動を増やす



さいごに

今日を過ごし

「心理的安全性」を4文字熟語で表現してみてください。
ください。

チャットへ記入をお願いします。

時間は5分程度でお願いいたします。



さいごに

今日の感想を

チャットに一言、書いてください





ファシリテーションで心理的安全性を創る

©TK

タイムライン

時間割

NO	時間	時間計	概要	ワーク	アウトカム
1	5	5	5オリエンテーション	OARR	
2	10	15		自己紹介	
3	10	25		心理的安全性とは	
			グループワーク1		
4	20	45	ワーク	「言われた言葉」「言われたくない言葉」	
5	5	50	意図開き1		
			グループワーク2		
6	15	65	ワーク	伝え方の効果的な方法	
7	5	70	意図開き2		
8	15	85	全体共有		
9	5	90	チェックアウト		

	定義	アプローチ
構造・環境	会社や事業・ビジネスの仕組み自体に起因する構造・環境要因 ・パワーバランス ・組織構造 ・ビジネスプロセス ・業態上の制約	直接のアプローチは難しい。「前提」と捉えた上でその中で何が出来るかを検討する。
関係性・カルチャー	組織・チームが背負った歴史に起因する、チームとしての習慣・行動パターン	2章「心理的柔軟性」 4章「言語行動」
行動・スキル	一人一人が行動を取るかどうか。また、的確なタイミング・品質の行動がとれるかどうか（スキル）	3章「行動分析」 4章「言語行動」

変えにくい ↑

↓ 変えやすい

