

【そうじゃ晴々は心理的安全性の高い職場づくりに取り組みます】

『安心できる雰囲気の中で、自分の意見を何でも率直に言いあえる職場』をつくるために実行したいこと。

☆ 具体的な方法は、以下です。この中の行動で、毎日どれかひとつを意識的に実施してみてください。

●お互いの価値観を認め、敬意をもつことから始める。

そのためにスタッフ同士での対話をどんどん増やしてください。

「対話」は議論とは違い、答えを出すためのものではありません。「お互いを知る」という作業です。

対話を重ね、お互いの「こだわり（大切にしている考え方）」を理解できるよう務めます。

そしてお互いのこだわりや価値観をありのままに認め合い、同じ職場で働く仲間として敬意をもち合います。

●そして、以下の①～④の具体的な行動のひとつひとつをどんどん増やしてください。

【心理的安全性の高い職場の特徴】

①話す・話しやすくする（この職場は自由に何を言っても大丈夫、という事をみんなで大切にします。）

「話す、意見を言う、まだ頭の中でまとまっていない考えを生煮えのまま話す、懸念を伝える、報告する、連絡する、建設的な反論を言う、尋ねる、確認する、質問する、共有する、雑談する
ミスを報告する、ヒヤリハット報告する、悪い知らせを伝える、晴々のダメな所を建設的に批判する」
「聞く、共感しながら聴く、相槌をうつ、お礼を言う、意見を言ってくれたことにお礼を言う、ミスの報告にお礼を言う、ヒヤリハットの報告にお礼を言う、悪い知らせにお礼を言う、懸念を言ってくれたことにお礼を言う」

②助け合う

「助けを求める、協力を求める、トラブルやミスについて話す、相談する、お願いする、経緯を話す、これまでの対応と結果を話す、自分一人では対応できないことを認める、個人よりチームの成果を考える、解決のためのアイデアを皆から募る」
「困っていることない？と声をかける、話を聞く、方針を示す、解決策を考える、分担し対応する、一部業務を引き受けてあげる、相談に乗る」

③挑戦する

「試す、工夫する、実験・模索する、企画する、『やってみる』と手を挙げる、改善する、途中でやり方を変えてみる、アイデアをみんなに伝える、新しい行動パターンを取り入れる、」
「挑戦を歓迎する、工夫をうながす、まず認める、機会を与える、新しい取り組みを応援する、常識外れを歓迎する、失敗してもそこから一緒に学ぼうと応援する、成功失敗に関わらず、チャレンジしたこと・チャレンジしようとしていること自体を称える」

④個性を歓迎する

「個性を発揮する、月並みを拒否する、互いの価値観・考え方を良し悪しでなくただ違いとして認める、自分なりのものの見方や見解を皆に伝える、強みを活かす、得意な分野を任せてもらい苦手な分野を得意な人をお願いする、自分が何を大切にしているかを皆に伝える」
「個性を歓迎する、強みに応じた役割を与える、最適配置する、常識に固執しない、本人の行動を見る」

☆ 心理的安全性の高い職場になるとどうなるのか

グーグルが研究した『プロジェクトアリストテレス』により、生産性の高いチームに共通している要素は、唯一「心理的安全性の高さがあるかどうか」ということが明らかにされました。（生産性が高いとは、仕事が良くできる、という意味です。）なぜ生産性が高まるかというと、スタッフが自由にのびのび意見を言えることで、いち早くリスクに気づき予防でき、新しいアイデアを採用でき、スタッフ自身も働くことが面白くなりモチベーションが高まるからです。

スタッフ自身がのびのび・いきいき仕事を楽しめることは、利用者支援の質を上げることに繋がります。