



INTER'X：組織を成長させる

心理的安全性と自己理解が導く、チームの変革



その「沈黙」は、 合意ではありません。

多様な価値観が混在する現代の職場。会議で意見が出ない、質問ができない。その静けさは「平和」ではなく、組織の停滞を意味しています。

誰もが「発言すること」を恐れている

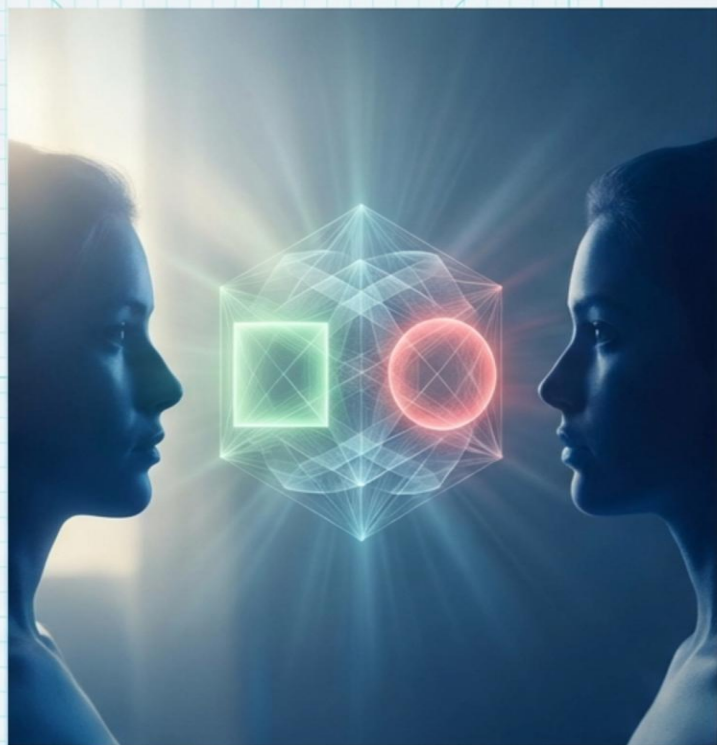
なぜ、私たちは口をつぐんでしまうのでしょうか？

発言を阻む「4つの不安」

- 1. 無知だと思われる不安
「こんなことも知らないのか」と思われたくない
- 2. 無能だと思われる不安
ミスをして能力不足だと思われたくない
- 3. 邪魔をしていると思われる不安
議論の進行を妨げたくない
- 4. ネガティブだと思われる不安
批判的だと思われたくない

この不安が、イノベーションの芽を摘んでいます。





「なぜ、わかってもらえないのか？」

コミュニケーションの摩擦は、悪意ではなく
「思考のクセ」の違いから生まれます。
私たちは全員、異なるレンズで世界を見ています。

相手の「レンズ」を知らなければ、
どれだけ言葉を尽くしても届きません。

摩擦の原因は「相性」ではなく「特性」です。

Googleが導き出した 「成功の方程式」

Googleの社内調査（プロジェクト・アリストテレス）が証明した事実。「誰がチームにいるか」よりも「チームがどう協力しているか」が重要でした。

**成功するチームの唯一の共通点は
「心理的安全性」が高いこと。**

心理的安全性こそが、生産性向上の最重要要素





心理的安全性 ≠ ぬるい職場

それは「みんな仲良し」という意味ではありません。健全な衝突があり、リスクを取って挑戦しても、罰せられないという確信がある状態です。

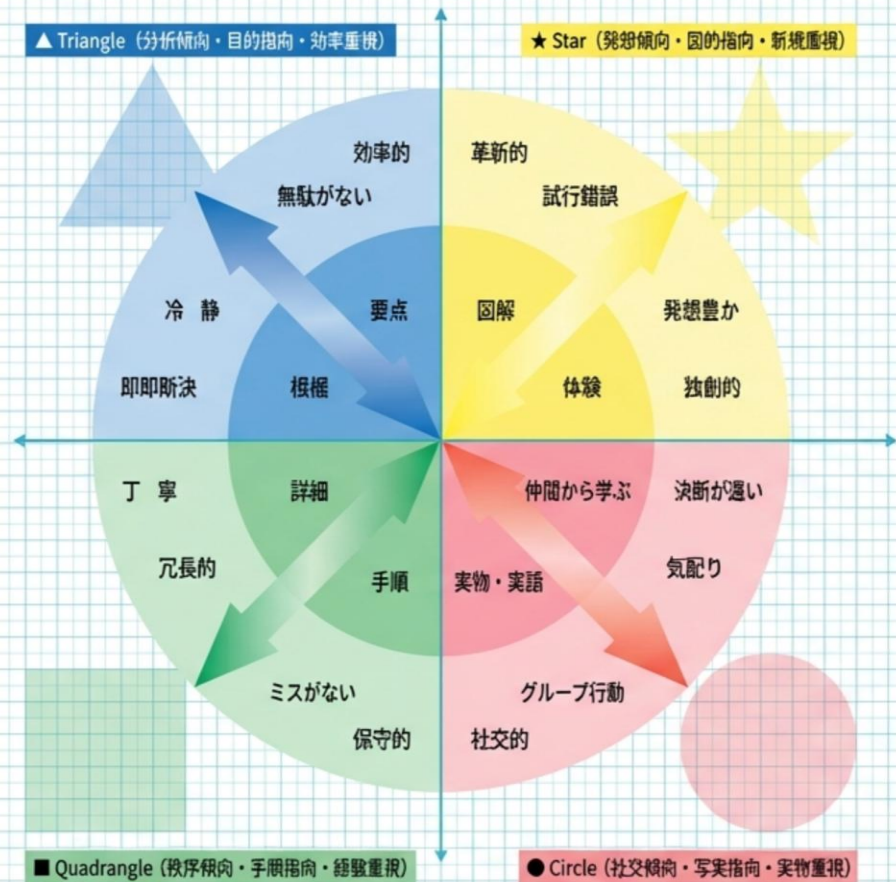
× ぬるい職場

対立を避け、
なれ合う。

○ 安全な職場

課題に向き合い、率直
に意見を戦わせる。

対人関係のリスクを取っても安全な場所

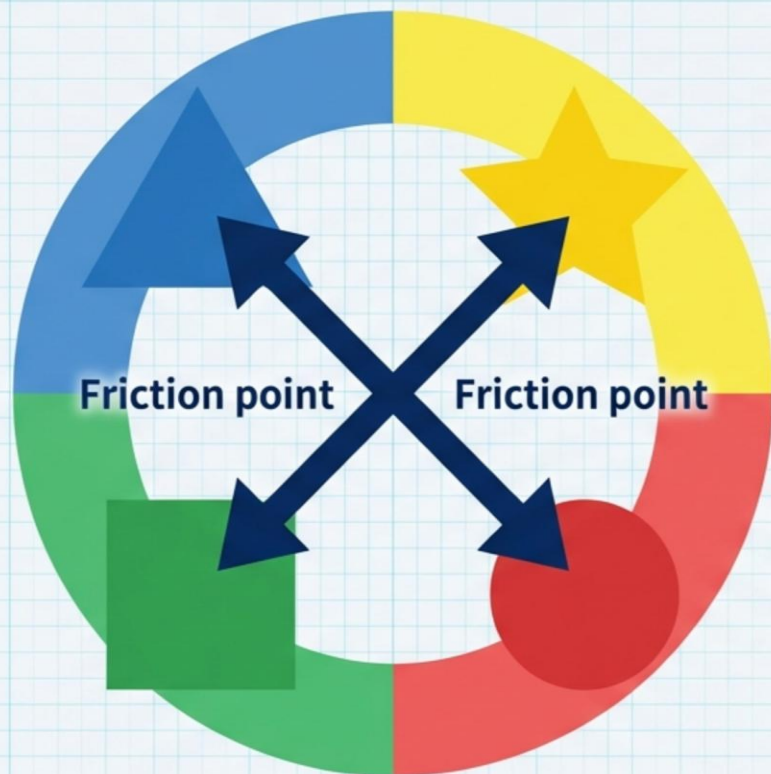


Intellectual Blue: 自己理解の地図「4shapes®」

脳のクセを知ることで、自分らしさを発揮できます。

- ▲ 分析型 (Triangle): 論理的・効率的 (Blue)
- 秩序型 (Quadrangle): 計画的・堅実 (Green)
- 社交型 (Circle): 感情的・協調的 (Red)
- ★ 発想型 (Star): 独創的・直感的 (Yellow)

多様性は、まず自分を知ることから始まる。



「苦手」な人は、 「補完」してくれる人。

図の「斜め」の関係は、コミュニケーションの摩擦が最も起きやすい相手です。しかし、自分にはない視点を持っている最強のパートナーでもあります。

なんでわかって
くれないの？ → その視点は
なかった！

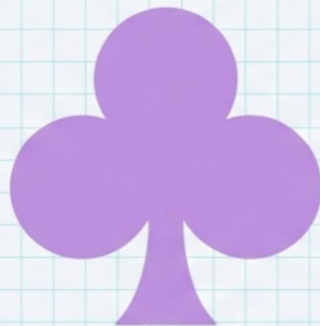
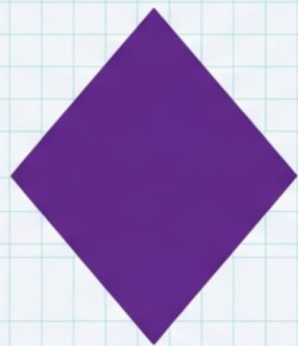
弱みを補い合う関係への転換

他人からどう見られているか？

内面だけでなく、外面（サーフェス）特性も理解しましょう。

- ♠ 表現 (Expression): 自己表現の強さ
- ♦ 主張 (Assertion): 意思を通す強さ
- ♥ 柔軟 (Flexibility): 相手に合わせる度合い
- ♣ 判断 (Judgment): 決断のスピード

自分の「見え方」を知れば、誤解は防げる。





弱さを見せる、という強さ。

リーダーや先輩こそ、率先して
「わからない」「手伝ってほしい」
と言葉にしましょう。

「無知」をさらけ出すことは、
恥ではありません。
それがメンバーの「話しても大丈夫」
という安心感のスイッチになります。

完璧である必要はない。
人間らしくあればいい。

- 結論から話す
- 箇条書きで簡潔に
- 目的は〇〇です

ありがとう、
あなたの気持ちを
知りたい 😊

相手の脳に「届く」 言葉を選ぶ。

対 ▲ 結論から話す。箇条書きで簡潔に。
「目的は〇〇です」

対 ● 共感を示す。
「ありがとう」「あなたの気持ちを知りたい」

対 ■ 順序立てて話す。
「過去の事例では…」

対 ★ ビジョンを語る。
「ワクワクするね」「だいたいこんな感じで」

伝え方を変えれば、受け取り手が変わる。



感謝を「見える化」する。

心理的安全性の土台は、日常の些細な承認です。
成果だけでなく、プロセスや隠れた貢献に
「ありがとう」を伝えること。

称賛の頻度は、報酬の額よりもエンゲージメント
に影響します。

**承認が、挑戦するための
「安全地帯」をつくる。**



「騒がしい」会議を目指そう。

心理的安全性が高いチームは、静かではありません。健全な衝突（コンフリクト）が頻繁に起きます。

- 人格ではなく「コト」に向き合う。
- 失敗から素早く学ぶ。
- イノベーションが生まれる。

**摩擦を恐れず、
創造的な火花を散らす。**



今日から始める、4つの習慣

1. Assertive: 自分の「弱さ」や「無知」を隠さず伝える。
2. Respect: 相手の「4shapes (レンズ)」を想像して話す。
3. Open Mind: 沈黙せず、懸念やリスクを声に出す。
4. Appreciation: 小さな感謝を、言葉にして届ける。

行動だけが、関係性を変える。



ここが、新しいスタートライン。

心理的安全性は、誰かが与えてくれるものではなく、あなた自身の振る舞いが作り出すものです。

さあ、あなたのチームに
「安心」と「熱狂」を持ち帰りましょう。