

管理者が握る、組織の未来

---

---

心理的安全性がない  
組織は崩壊に向かう

---

---

株式会社プロパト



# 目次

- 01 はじめに  
心理的安全性とは？
- 02 管理者が直面する現実
- 03 よくある誤解と失敗パターン
- 04 管理者の役割  
心理的安全性の設計者
- 05 どうすればうまくいくのか？
- 06 まとめ  
管理者が未来を変える

『超簡単チェックシート』をプレゼント！



# 01 はじめに 心理的安全性とは？

心理的安全性とは、

**組織やチームの中で自分の意見や考えを安心して表現できる状態**を指します。

上司や同僚からの拒絶や批判を恐れずに、意見を述べたり、質問したり、間違いを認めたりできる環境のことです。

心理的安全性があるチームでは——

**話せる：率直に意見を出せる**

**きける（聞ける・聴ける・訊ける）：上司も部下もお互いに耳を傾けられる**

**挑戦できる：新しいことに挑戦できる**

**失敗できる：失敗を許容し、学びに変えられる**

逆に心理的安全性が欠けると「沈黙」「挑戦不足」「失敗隠し」が常態化し、やがて**組織は崩壊に向かいます**。

## 02 管理者が直面する現実

心理的安全性を理解していない管理者のもとでは、

こんな現象が生まれます。

- 部下がミスを報告せず、問題が手遅れになる
- 「言ったはずが伝わっていない」すれ違いが増える
- 指示待ち社員ばかりで、自主的に動けない
- チームが停滞し、成果も成長も止まる

つまり、心理的安全性の欠如は

**管理者のふるまい**

に直結しているのです。



## 03 よくある誤解と失敗パターン

心理的安全性を履き違えると、逆効果を生みます。

### 1. 「ぬるま湯＝心理的安全性」と勘違い

厳しい意見や指摘が避けられ、成長機会を失う。

### 2. 会議の場だけ安全を演出する

実際の現場では否定や無視が多発し、乖離が不信感を生む。

### 3. 言葉やスローガンだけで終わる

「心理的安全性を大切にしよう」と言いながら、行動が伴わず不信感が蔓延する。



## 04 管理者の役割 心理的安全性の設計者

心理的安全性は制度やスローガンではつくれません。  
それを実現するのは、**管理者の日々のふるまい**です。



### 受け止める

いきなり否定せず  
「まずきく」



### 問いかける

「どう思う？」  
を習慣にする



### 挑戦を認める

成果だけでなく挑戦の  
姿勢や過程も承認する



### 失敗を支える

「次はどうか？」  
を一緒に考える

# 05 どうすればうまくいくのか？

心理的安全性を本当に根づかせるには——

## 1. 小さな成功体験を共有する

実際の成果や改善につながったときは積極的に全体へ共有する。

## 2. 取り組みだけでなく目的・目標を伝える

「なぜこの取り組みをするのか？どこを目指すのか？」  
を繰り返し発信し、少し先の未来を見せる。

## 3. 双方向のフィードバックを習慣化する

上司から部下だけでなく、  
部下から上司へも意見が届く状態をつくる。

## 06 まとめ

管理者が未来を変える

心理的安全性のない組織は、やがて沈黙と停滞に陥り崩壊します。  
しかし心理的安全性は、管理者の関わり方次第で必ず設計できるものです。

管理者の小さな行動が

**「話せる」「きける」「挑戦できる」「失敗できる」**組織を育て、  
成果と成長を同時に生み出します。

そして何より、管理者自身が体現することが最大の説得力を持ちます

たとえ今は十分でなくても、これからつくることができます。

**管理者の一步が、組織の未来を変えるのです。**

# 超簡単チェックシートをプレゼント！

「明日からできる！

心理的安全性を生み出す上司の行動チェックシート」

を無料で差し上げます。

ぜひチェックして、組織の未来づくりにお役立てください。

ダウンロードはこちら！



# THANK YOU

代表 飯田による  
カジュアル面談（無料相談）  
を行っております。

こちらからお申込みいただけます

株式会社プロパト

Tel: 080-6177-1330

Email: [info@pr-pt.com](mailto:info@pr-pt.com)

