

「第51回脳活研究会」

日本型心理的安全性を考える

～管理職を守れていますか？～



人財不足の今、離職防止も気になる組織では、心理的安全性が重視されています。その中で管理職自身が「責任の曖昧さ」「過度な相談」「判断放棄」などに悩み、負荷が増していないでしょうか？今回は日本特有の構造・傾向から、若手だけでなく、管理職も守られる“日本型心理的安全性”を提案します！

●日本型心理的安全性とは何か？

欧米から始まった心理的安全性の「目的」は多様性を活かすために、正解が曖昧になった時代にはとても大切。一方で、日本型組織の構造や、組織の業務の違いによってデメリットとなる部分も存在する。違いを整理して、始めることで、予測のつきやすいマイナス影響を削減しておこう。

●現場の管理職あるある

管理職は「部下を育成する気持ちが無い」は本当でしょうか？日本の管理職の検査データからは、部下に気を遣い、「どう指導したら良いだろうか？」と悩む人は少なくない。不足しているのは傾聴よりも、「自分なりの意見・アイデアを考え、語ること」むしろ安心して話せる環境は管理職にこそ必要ではありませんか？

●日本型心理的安全性のひな型

「働く人の立場」が極めてがっちりと守られている日本では、「安心と責任」の両輪が無ければ、組織力の低下も起こりやすい。役割・期待・判断基準を整理し、気分流されない行動や、遠慮空気を読む文化も盛り込んだ対策が管理職の応援にもなる。組織に合った工夫がおススメ！

★心理的安全性は、「どこ」の「誰」の「どんな」理想を手に入れるために考えられたものなのか？
事情・環境・体質が異なる場合には、その分を考慮して進めていかないと、せっかくの取り組みが管理職を疲弊させることになる危険性があります。管理職も守られるべき人財です。

【開催日時】2026年10月21日（水）19：00～20：30

【主催】
脳活研究会

【費用】無料
Zoom ミーティングに参加する
<https://us02web.zoom.us/j/87875304335?pwd=kiKfLKKVyDGOB9vwwINEMSwYS9bvfE.1>

【参加のご連絡】
Mail k-tomohiro@kaimanage.co.jp
氏名・連絡先をお知らせください。

【協賛】
株式会社キャリアール
合同会社メディカルアシスト
株式会社カイマネージ

リモート
開催!!