

# パワハラのない 職場環境の構築

心理的安全性の確保と  
コミュニケーションの向上を目指して

# 心理的安全性の定義

ハーバード大学  
エドモンドソン教授が提唱

組織の中で誰もが気兼ねなく発言し、話し合えると確信できる状態を指します。

Googleの結論（2015年）

「**チームの生産性を高める最大の要因は心理的安全性である**」と発表し、世界的に注目されました。

# 職場における「7つの習慣」

致命的な習慣に心当たりがある人は  
身につけたい方を意識して行動するとよいでしょう。

## 身につけたい7つの習慣

- 1 傾聴する。
- 2 支援する。
- 3 励ます。
- 4 尊敬する。
- 5 信頼する。
- 6 受容する。
- 7 意見を伝え合う。

## 致命的な7つの習慣

- 1 批判する。
- 2 責める。
- 3 文句を言う。
- 4 ガミガミ言う。
- 5 脅す。
- 6 罰する。
- 7 褒美で釣る。

# パワハラにならない伝え方のポイント

- あ I（あい：私）メッセージでリクエストを伝える。
- れ 冷静に
- ぐ 具体的に
- み 短く1つだけ
- か 変えられること（言動）に焦点をあてる

次のセリフを**あれぐみか**を意識したセリフにしてみましょう。

会議を何だと思ってるんですか。職員会議は4時からとわかっているでしょう。時間を守れないなんて人として失格ですよ。

# 相手が聴いてもらえたと感じる 聴き方のポイント

相手の意見に同意できなくても、まずは相手の話に耳を傾けることが大切です。自分の意見やアドバイスは、話を聞いた後、必要性を判断して伝えるようにします。

遮らない      話を途中で遮らない、頭ごなしに否定しない

助言は後で      意見や助言は、話を一通り聴いて必要性を判断して

うなずき  
あいづち      話を聞いてもらえるという安心感、信頼関係構築