ALL DIFFERENT

Psychological Safety

チェックリスト付き

心理的安全性を高める方法とその理由

組織のパフォーマンスを最大化するためには

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

はじめに

近年、組織の生産性向上に寄与する要素として、「心理的安全性」が注目されており多くの企業が、心理的安全性を高めるための取り組みを開始しています。

心理的安全性とは、組織やチーム内でメンバーが自分の意見や考えを安心して発言・行動できる状態を指す心理学用語でハーバード大学の組織行動学者であるエイミー・エドモンドソンによって提唱されました。

心理的安全性が高い組織には、以下のようなメリットが期待できるといわれています。

- 個人およびチームのパフォーマンス向上
- 業務への責任感の醸成
- 従業員エンゲージメントの向上
- 問題の早期発見
- ストレスの軽減とやりがいの増加

本資料では、組織の生産性およびパフォーマンス上昇に寄与する心理的安全性の向上方法と、その際の注意点についてご紹介いたします。

また、心理的安全性を高めるための実践や取り組みができているか、を把握するためのチェックリストも掲載しておりますので、貴社の現状把握にご活用ください。

さいごに、企業の組織開発および人材育成に役立つ当社の研修サービスについてもご案内しております。貴社の心理的安全性を高めるためにぜひご検討ください。

CONTENTS

心理的安全性とは …… 03
心理的安全性がもたらすメリット …… 04
心理的安全性を高める方法 …… 05
心理的安全性を高める際の注意点 …… 07
心理的安全性を高めるための実践チェックリスト …… 08
当社が提供するサービスのご紹介 …… 09

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性とは

組織の生産性およびパフォーマンス向上に寄与する心理的安全性とはどういったものなのでしょうか。エイミー・エドモンドソンは、心理的安全性を**「このチームでは対人関係上のリスクを取っても安全であるという認識が共有されている状態」**と定義しています。

2016年にGoogleが「チームの生産性・パフォーマンスを高める最も重要な要素は心理的安全性である」と発表して以来、世界的に注目されるようになりました。

Googleは2012年から2015年にかけて「プロジェクト・アリストテレス」を実施し、生産性の高いチームの共通点を調査しました。数百ある社内チームを対象に調査分析した結果、心理的安全性の高いチームは離職率が低く、メンバーの多様なアイデアを効果的に活用し、収益性が高いことが判明しました。また、マネジャーからの評価機会も他のチームと比べて約2倍多いことが分かりました。*

この結果から、組織の生産性は個人の能力や働き方だけでなく、安心して発言・行動できる協力的な雰囲気や体制、すなわち「心理的安全性」に大きく影響されることが示されました。

なお、当社ALL DIFFERENTでは、心理的安全性の高いチームの例として、以下のような状態を定義しています。

- チームの目的や目標が常に意識されている
- 時に対立することもあるが、成果を出すために必要な建設的な意見交換ができる
- 成果の妨げになる互いのミスや課題について、率直に指摘し合うことができる
- チームの成長のために必要であれば、否定的な意見も躊躇せずに言うことができる
- 仕事上のネガティブな出来事も非難を心配せずにすぐに報告することができる　など

では、心理的安全性が高い組織がもたらすメリットはどのようなものがあるのか。個人・組織の両面でみていきましょう。

*出典：Google re;Work「効果的なチームとは何か」を知る
https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性がもたらすメリット

安心して発言・行動できる協力的な雰囲気や体制である、心理的安全性が高い組織は、個人と組織の両面で、以下のようなメリットがあると考えられています。

個人

■ 集中力向上・パフォーマンス改善

心理的安全性が高まると、職場のコミュニケーションが円滑になり、人間関係の改善が期待できます。その結果、集中しやすい環境が整い、個人およびチームのパフォーマンス向上につながります。

■ ストレス軽減・やりがい向上

心理的安全性が高い状態では、ストレスが軽減され、メンタルヘルスケアの効果が期待できます。ストレスが減ることで心に余裕が生まれ、仕事に対するやりがいを感じやすくなります。

■ 責任感・関心度の向上

心理的安全性が高い組織では、意見を素直に発言しやすくなり、チームへの積極的な関与が促進されます。その結果、プロジェクトへの貢献意識や、さらなる改善方法への関心が高まります。失敗への恐れも軽減され、安定した精神状態で働くことが可能です。

■ 集団思考の防止

心理的安全性が高い組織では、反対意見も歓迎されます。反対意見を言える環境が整うことで、自分の意見をしっかりと伝えられ、集団思考に陥ることを防げます。

組織

■ 一人ひとりの強みが発揮され生産性が向上する

心理的安全性のあるチームでは、メンバー一人ひとりの個性が尊重されます。それぞれの強みを業務に活かしやすくなり、組織全体の生産性向上が期待できます。また、固定概念にとらわれない新しいアイデアも生まれやすくなります。

■ 情報交換が増えチームの知識量が増える

心理的安全性の高い職場では、メンバーが発言しやすい環境が整いチーム内での情報交換が活発化します。各メンバーの成功体験や失敗体験を共有し、それをもとに業務改善が図られます。これにより、チーム全体の成果向上が期待できます。

■ 率直なフィードバックが交わし合える職場になる

心理的安全性が高い職場では、厳しいフィードバックも前向きに受け入れられます。そのため、日常的に率直なフィードバックが交わされ、組織の成長に寄与します。

■ 人材の定着率が上がる

心理的安全性が高い職場では、従業員が自身のスキルや能力を積極的に活かせるため、仕事へのやりがいが生まれます。これにより、人材の定着率が向上します。

では、心理的安全性を高めるために組織はどのような取り組みを進めるべきか、次のページでご紹介します。

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性を高める方法

心理的安全性を高めることは、個人・組織ともに多くのメリットがあることをご紹介しましたが組織はどのような取り組みを進めるべきなのでしょうか。
大きく、以下の3つが心理的安全性の高いチーム作りに必要な要素です。

❶ メンバーへの目標・ビジョンの浸透促進

❷ 心理的安全性の「要件」と「高めるためのプロセス」に関する理解促進

❸ 心理的安全性を高めるために必要なスキルの強化

上記3つを促進するための具体的な取り組みをみていきましょう。

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性を高める方法

❶ メンバーへの目標・ビジョンの浸透促進
❷ 心理的安全性の「要件」と「高めるためのプロセス」に関する理解促進
❸ 心理的安全性を高めるために必要なスキルの強化

上記3つを実現するために必要な取り組み例は、以下となります。

■ メンバーに目標やビジョンを繰り返し語る

目標やビジョンについては、継続して伝えることが必要です。明確に記載した資料を展開することや、メンバー同士で目標・ビジョンについて話し合う場を設けることも効果的です。

■ 誰もが発言できる機会を平等に与える

どんなに発言に不安がない環境だったとしても、一部の人のみが発言していてるケースというのはよくあります。立場の弱い人や新人にも、意識的に意見を促すことが大切です。

■ ポジティブな考え方ができるように心がける

愚痴や不満などのネガティブな言葉は、周りの人々に伝播していき、チーム内の士気を下げてしまいます。課題をいかにポジティブに捉え、建設的な提案をすることが大切です。

■ お互いを尊重したうえで、コミュニケーションをとる

自分の意見が不安なく言えることはとても大事ですが、他者に対しても同じように不安を与えないことが大切です。アサーティブ・コミュニケーションを意識するようにしましょう。

■ 傾聴のスキルや、質問力など心理的安全性を高めるためのスキル向上に取り組む

建設的な意見交換を行うためには、傾聴力、質問力のスキル向上が必要です。また視座を高く持ち、組織視点、全社視点を意識することで、問題解決思考、目的志向が高まります。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性を高める際の注意点

ここまで、組織のパフォーマンス向上における重要な要素として「心理的安全性の向上」についてご紹介してきましたが、「心理的安全性の向上」は、上司と部下が馴れ合いの関係になることを意味するものではありません。

たとえ部下であっても、上司の意見に賛同できない場合には、「自分はそう思いません」と明確に異論を唱えられる職場環境を構築することが重要です。

また、上司が部下への指示や注意を行わなくても良いというわけではありません。その点に留意しつつ、誰もが率直な意見を言える環境を整えることで、組織の生産性・パフォーマンスが向上し、成果を最大化することができます。

最後に、エイミー・エドモンドソンは、心理的安全性を測定する方法として、以下の7つの項目を提唱しています。

下記の項目のうち1つでもネガティブな項目があった場合、組織内の信頼関係に懸念事項があり心理的安全性が低く、組織のパフォーマンスへ悪影響が出ている可能性があります。

次のページでは、エイミー・エドモンドソンが提唱した7つの項目をもとに、心理的安全性が高い職場かを判断するためのチェックリストをご用意いたしました。貴社の心理的安全性の現状把握にぜひご活用ください。

- ☑ チーム内でミスをするとたいていの場合、非難される
- ☑ チーム内では難しい問題や課題を互いに指摘し合える
- ☑ チームメンバーの中に、異質な個性を理由に挙げて他者を拒絶する人がいる
- ☑ チーム内でリスクの高い発言や行動をとっても安全だと感じられる
- ☑ ほかのメンバーに助けを求めることは難しい
- ☑ チーム内の誰もが、他者を意図的に陥れるような行動をしない
- ☑ チームメンバーと働く際、自分のスキルや能力が尊重され、仕事に活かせていると感じられる

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Psychological Safety

心理的安全性を高めるための実践チェックリスト

以下はエイミー・エドモンソンが提唱した、心理的安全性を測定するための7つの質問をもとに作成したチェックリストです。
もっとも当てはまる選択肢にチェックをつけてみてください。

	当てはまる（1点）	やや当てはまる（2点）	どちらともいえない（3点）	やや当てはまらない（4点）	当てはまらない（5点）
1 部署やチーム内でミスをすると、ほかのメンバーから非難されることがある	☐	☐	☐	☐	☐
2 部署やチーム内で、難しい問題や課題を互いに指摘しあうことができない	☐	☐	☐	☐	☐
3 メンバーの中に、個人的な理由をあげて他者を拒絶する人がいる	☐	☐	☐	☐	☐
4 部署やチーム内で、リスクの高い発言や行動をとることに不安を感じる	☐	☐	☐	☐	☐
5 ほかのメンバーに助けを求めることができない	☐	☐	☐	☐	☐
6 部署やチーム内に、他者を意図的におとしいれるような行動をするメンバーがいる	☐	☐	☐	☐	☐
7 メンバーと働く際、自分のスキルや能力が尊重され、仕事に活かせている実感がない	☐	☐	☐	☐	☐

*引用元：Google re;Work「効果的なチームとは何か」を知る https://rework.withgoogle.com/jp/guides/understanding-team-effectiveness

チェックリストの点数が高いほど心理的安全性が高く、点数が低い場合は心理的安全性が低い職場である可能性を示しています。
貴社の心理的安全性の現状把握はできましたでしょうか。

次のページでは、当社が提供するサービスの一例として、管理職向けの研修をご紹介しております。
貴社内の心理的安全性を高める施策の１つとしてぜひご活用ください。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

管理職向け

管理職のための部下育成シリーズ
＜聴く力&話す力＞

研修概要

コミュニケーションが不安な部下に「聴く力・話す力」を身につけさせる方法を学ぶ

管理職の皆さまに、部下育成の手法をお伝えする研修です。本研修では、「聴く」「話す」技術に着目し、「話す力」「聴く力」の向上に役立つ理論や要素を網羅的にお伝えします。既に「聴く力」「話す力」を意識していた方も、断片的な情報を整理し体系的に組み立て直し、これからどういう指導をするべきかのヒントをお持ち帰りいただくことができる内容です。

次のような課題をお持ちの企業におすすめです

- ▶ 管理職が模範的なコミュニケーションを実践できているか不安だ
- ▶ 管理職の部下から話の聴き方に違和感を抱くことがある
- ▶ 管理職へ正しいコミュニケーション方法を習得させたい

受講者の声

- ▶ なんとなくわかっていることもフレームワークや考え方に基づいて講義いただけたので、部下にレクチャーしやすくなりました。
- ▶ 部下育成だけではなく日頃の自分の行動の振り返りになりました。
- ▶ 普段何気なくとっている行動が部下に悪い影響を与えていないか、反省の良い機会になりました。

研修カリキュラム　（時間：120分）

1. ビジネス・コミュニケーションとは
- ・ビジネスにおける対人コミュニケーションとは
- ・コミュニケーション能力の重要性の認識

2. コミュニケーションの根源的基礎力
- ・言語力とは
- ・表面技術でなく土台を固めることが重要
- ・言語力強化の施策例（ペタゴジーの場合）

【ワークショップ】ペタゴジーを参考に、部下の言語力を高める具体策を検討してください

3. 聴く技術
- ・コミュニケーションは聴き手の存在が必要不可欠
- ・傾聴とは
- ・対手の「真意」を聴き出すメリット
- ・「真意」を聴き出せないことで想定される状況例
- ・相手の「真意」を聴き出すための要素

【ワークショップ】部下への手本を示す／指導する演習

4. 話す技術
- ・話す力を高めるためには
- ・話の構成設計
- ・話す順番　基本はPREP法
- ・内省を促すフィードバックのポイント例

※ 内容は各企業の課題に合わせてカスタマイズ可能です。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

会社概要

ALL DIFFERENT

［社　名］ ALL DIFFERENT株式会社（オールディファレント株式会社）

［設　立］ 2006年 2月

［代 表 者］ 代表取締役社長　眞﨑 大輔

［人 員 数］ 333名（2026年4月1日時点）

［事業内容］

組織開発・人材育成/人事制度構築・経営計画策定/採用支援・人材紹介

●組織開発・人材育成/人事制度構築・経営計画策定/採用支援・人材紹介に関する
各種コンサルティング・研修サービスの提供（ベンチャー企業からグローバル企業まで支援）

各種コンテンツ開発・提供

●組織開発・人材育成に関する各種サービスの開発
公開型・反転型・モバイル・オンラインなど多様な手法に対応

●オリジナル研修コンテンツの開発
内定者から経営者まで全階層を網羅
幅広い研修テーマの開発
リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・
各種専門スキル（プロジェクトマネジメント・マーケティング・ファイナンス・コンプライアンス・AI）など

●ビジネススキル・ナレッジテストなどのアセスメントツールの開発

●150名以上の社内プロ講師による研修の提供

ラーニングイノベーション総合研究所®による各種調査研究の実施

●組織開発・人材育成に関する定性・定量調査の実施

●調査結果の発表
各種媒体へ向けた調査レポートの発信・書籍の執筆

［所 在 地］

東京本社
東京都千代田区有楽町2-7-1
有楽町ITOCiA（イトシア）オフィスタワー15F［受付］・17F［研修会場］・18F
TEL：03-5222-5111　FAX：03-5222-5114

関西支社
大阪府大阪市中央区安土町2-3-13　大阪国際ビルディング25F
TEL：06-6271-1111　FAX：06-6271-1144

中部支社
愛知県名古屋市中村区那古野1-47-1　名古屋国際センター13F
TEL：052-856-8111　FAX：052-856-8114

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

支援企業実績*順不同

弊社は2006年の設立以来、累計20,000社以上*、470万人以上の「人と組織の未来創り®」を支援してまいりました。
豊富な業界・職種別の事例をもとに、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

*組織開発・人材育成支援実績（累計）

組織開発・人材育成 支援実績（累計）	累計受講者数	研修テーマ数
20,000社以上	470万人以上	1,200*テーマ以上
		*公開型研修開発テーマ累計

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

組織開発・人材育成を通して、
多くの企業の持続的な成長を支援しています。

私たちが選ばれる理由

1 私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、
「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。

2 専任コンサルタントによる深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。
現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。

3 組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。
データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。

日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要：2021年4月ブランドイメージ調査

＼ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから

ALL DIFFERENT 株式会社

03-5222-5111
ad-info@all-different.co.jp

*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示（®、TM ）は付記していません

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.