

令和4年度計画(案)について

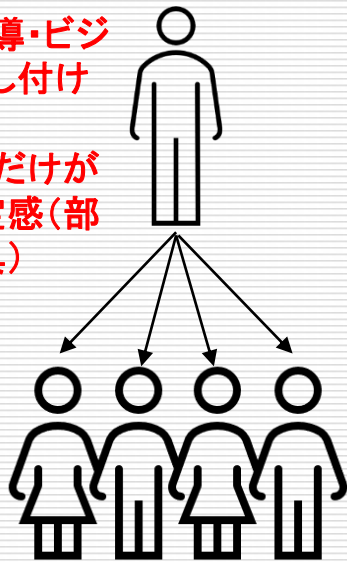
中央大学法科大学院教授 野村修也

- SDGsの観点から光を当てた場合、この案はどのように整理できるか。更なる課題はないか。
 - 無年金者・低年金者の救済
 - 保険料免除・猶予
 - 外国人へのサービス向上
 - ✓ ジェンダー平等
 - ✓ 環境負荷の削減(ペーパーレス化)
- 組織風土改革の視点が不足していないか。
 - ✓ 垂直管理型→関係型→水平型へ
 - ✓ 心理的安全性の向上

垂直管理型 → 関係型 → 水平型へ

教育・指導・ビジョンの押し付け

リーダーだけが自己肯定感(部下は道具)

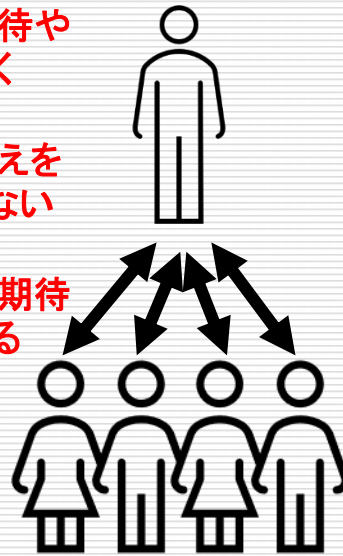


垂直型

部下の期待や悩みを聞く

自分の考えを押し付けない

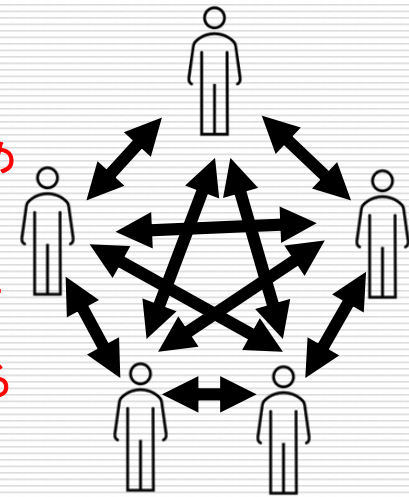
部下への期待を共有する



関係型

全員がリーダーシップを発揮

仲間のためといったプロソーシヤルなモチベーションが生まれる



水平型
(シェアード・リーダーシップ)

心理的安全性 (psychological safety)

エイミー・エドモンドソン教授が1999年の論文で提唱。
“Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams”
Administrative Science Quarterly, Vol. 44, No. 2 (Jun., 1999),
pp. 350-383

「チームにおいて、『他のメンバーが自分の発言を拒絶したり、罰をあたえたりしない』という確信を持っている状態。対人関係にリスクのある行動をとったとしても、メンバーが互いに安心感を共有できている状態」

7つの質問

1. このチームでミスをしたら、きまって咎められる。
2. このチームでは、メンバーが困難や難題を提起することができる。
3. このチームの人びとは、他と違っていることを認めない。
4. このチームでは、安心してリスクをとることができる。
5. このチームのメンバーには支援を求めにくい。
6. このチームには、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。
7. このチームのメンバーと仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。

「非常にそう思う」から「全くそう思わない」までの7段階評価。2. 4. 6. 7. は「非常にそう思う」が7点、「全くそう思わない」が1点。1. 3. 5. は「全くそう思わない」が7点、「非常にそう思う」が1点。合計点が高い方が良い。