

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

事業拡大を目指す代理店が増える一方で、その土台となる組織の強化に頭を抱える経営者も少なくありません。そこで今回は、「心理的安全性」を取り上げ、「個人事業から組織経営に脱皮するプロセス」について考えます。きっと価値ある取組みになると思っています。

「心理的安全性のある組織」と「ぬるま湯組織」の違い

心理的安全性に
対する不安

近年、組織づくりにおいて「心理的安全性」が重要視されています。しかし、この概念に対して疑問を抱く経営者も少なくありません。「安心感ばかりを追求すると、単なる『ぬるま湯組織』になってしまうのではない

か？」そんな懸念の声をよく耳にします。特に体育会系の価値観を持つ人

私自身、弊社やクライアントとともに10年以上にわたって「心理的安全性のある組織づくり」に取り組んできました。その経験からいえるのは、「心理的安全性のある組織」と「ぬるま湯組織」はまったくの別物だということです。

心理的安全性のある組織とは？

「心理的安全性」という概念は、ハーバード・ビジネススクールのエイミー・C・エドモンドソン教授が1999年に提唱しました。心理的安全性

とは、「メンバーが自分の発言を拒絶したり、罰を与えたりしないと確信できる状態」「対人関係においてリスクのある発言や行動をしても、安心感を持てる状態」です。つまり、立場や人間関係を気にせず、率直な意見を交わせる環境を指します。単なる馴れ合いの場ではなく、むしろお互いに真剣なフィードバックをし合う厳しさを持つ場でもあるのです。

心理的安全性のある組織では、活発な意見交換が行われます。経営者や上司の意向に関係なく、成果を上げるための議論が交わされ、時には厳しい意見も飛び交うのです。

心理的安全性のある組織をつくるためには、まず経営者自身が率先して「承認と尊重の文化」を築く必要があります。●部下の意見を丁寧に聞く ●成果に対して適切なフィードバックを行う ●対話の場を設ける これらを実践することで、社員は安心して意見を言えるようになります。最初は時間がかかるかもしれませんが、この取組みを続けることで、やがて強い組織へと変わっていきます。

活発な意見交換が生む、組織の成長

承認の企業風土をつくる

心理的安全性を実現する方法

- ・ 承認と尊重の文化を築く
- ・ 部下の意見を丁寧に聞く
- ・ 成果に対して適切なフィードバックを行う
- ・ 対話の場を設ける

代理店の未来をより強くするために、ぜひ心理的安全性の本質を見極め、組織づくりに活かしてみてください。

誰も教えなかった！

保険代理店が「家業」から「企業」になる方法

シリーズ3

株式会社ブレインマークス
代表取締役 安東 邦彦



【プロフィール】
保険代理店が持続的に成長するための組織化、経営の仕組みづくりを支援するコンサルタント。
著書：『社長が3ヶ月不在でも成長する会社のつくり方』
運営組織：プロ代理店経営アカデミー

<https://www.brain-marks.com>

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す！