

2023 年度 商工系資格評価型選抜 小論文問題

以下は、エイミー・C・エドモンドソン『恐れのない組織』の抜粋である。次の文章を読んで、問いに答えなさい。

私はこれまで 20 年にわたって研究を行い、病院、工場、学校、政府機関をはじめとする職場でパフォーマンスに差が生じるのは、私が「心理的安全性」と呼ぶものが一つの要因であることを突きとめた。心理的安全性とは、大まかに言えば「みんなが気兼ねなく意見を述べることができ、自分らしくいられる文化」のことだ。より具体的に言うなら、職場に心理的安全性があれば皆、恥ずかしい思いをするんじゃないか、仕返しされるんじゃないかといった不安なしに、懸念や間違いを話すことができる。考えを率直に述べても、恥をかくことも無視されることも非難されることもないと確信している。わからないことがあれば質問できると承知しているし、たいてい同僚を信頼し尊敬している。

職場環境にかなりの心理的安全性がある場合、いいことが起きる。まず、ミスが迅速に報告され、すぐさま修正が行われる。グループや部署を越えた団結が可能になり、驚くようなイノベーションにつながるかもしれない斬新なアイデアが共有される。つまり、複雑かつ絶えず変化する環境で活動する組織において、心理的安全性は価値創造の源として絶対に欠かせないものなのである。

ところが 2017 年のギャラップ調査では、「自分の意見は職場で価値を持っている」の項目に対し、「非常にそう思う」と答えた従業員が 10 人中 3 人しかいなかった。ギャラップの計算によると、この割合が 10 人中 6 人になれば、組織は離職率を 27%、安全に関する事故を 40%減らし、生産性を 12%高められるという。

以上のようなわけで、優秀な人材を雇うだけでは組織にとって十分ではない。個人および集団の能力を引き出したいと思うなら、リーダーは心理的に安全な企業風土（従業員が不安を覚えることなくアイデアを提供し、情報を共有し、ミスを報告する風土）をつくらなければならない。従業員が、自分の意見が職場で重視されていると実感するのが当たり前になったら、どんなことを達成できるようになるか想像してみよう。そのような組織を、私は「フィアレスな（不安も恐れもない）組織」と呼んでいる。フィアレスな組織とは、知識集約的な世界にあって、対人関係の不安を最小限に抑え、チームや組織のパフォーマンスを最大にできる組織のことである。

出典：エイミー・C・エドモンドソン『恐れのない組織』、英治出版（野津智子・訳、村瀬俊朗・解説）、2021 年。出題のため一部改変。

問 1 上の文章を要約しなさい。（300 字以内）

問 2 フィアレスな組織をつくるためには、何をする必要がありますかについて、あなたの意見を述べなさい。（500 字以内）

以上