

企業組織のイノベーションと心理的安全性

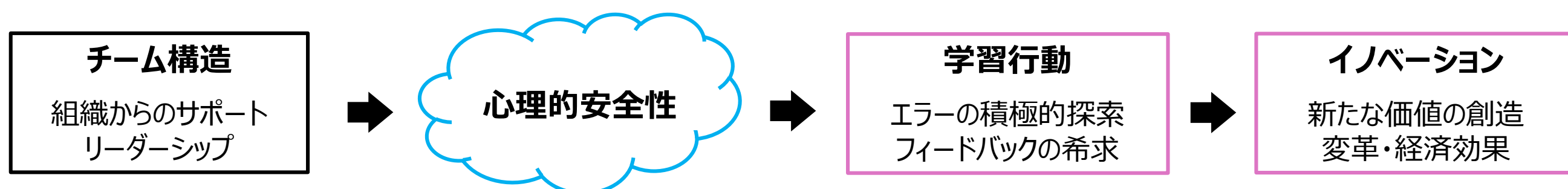
～大建工業におけるサード・プレイスとしての産学連携によるアプローチ～

岡山大学研究・イノベーション共創機構¹ 大建工業株式会社²

宮崎 悟¹ 石黒 成紀²

1. 心理的安全性のメカニズム

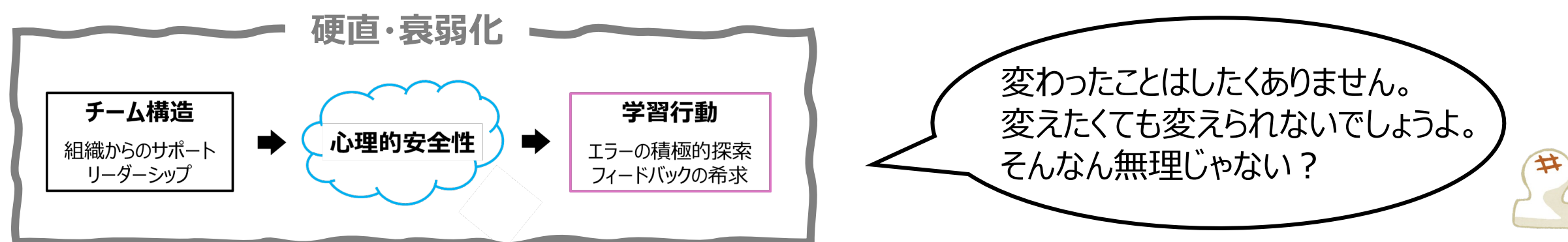
心理的安全性とは、“率直な意見、素朴な質問、違和感の指摘が、いつでも誰でも気兼ねなく言えるチームの雰囲気”をいう。(Edmondson,1999; 石井,2020)



(Edmondson,1999; Edmondson et al.,2014)

2. 心理的安全性が“絵に描いた餅”になる原因

組織内のチームは、自ら創り上げた構造を維持し、変化を忌避する心理的抵抗を本来的に有している。→“**集団の硬直・衰弱現象**”が起こり得る。(古川,1998)



3. “絵に描いた餅”を“餅”にするためのサード・プレイス

サード・プレイスとは、職場とは全く別の“**非公式な公共生活の中核的環境**”であり、“**集団学習を強化する特別の場**”である。(Oldenburg,2013)

→ 個人の自由意思に基づく行動としての**非公式性**は個人学習のモチベーションを促進するとともに、他者と関わり合う行動としての**公共性**は集団学習を促進する。

(Jeon et al.,2011; Callanan et al.,2011; Aldosemani et al.,2016)

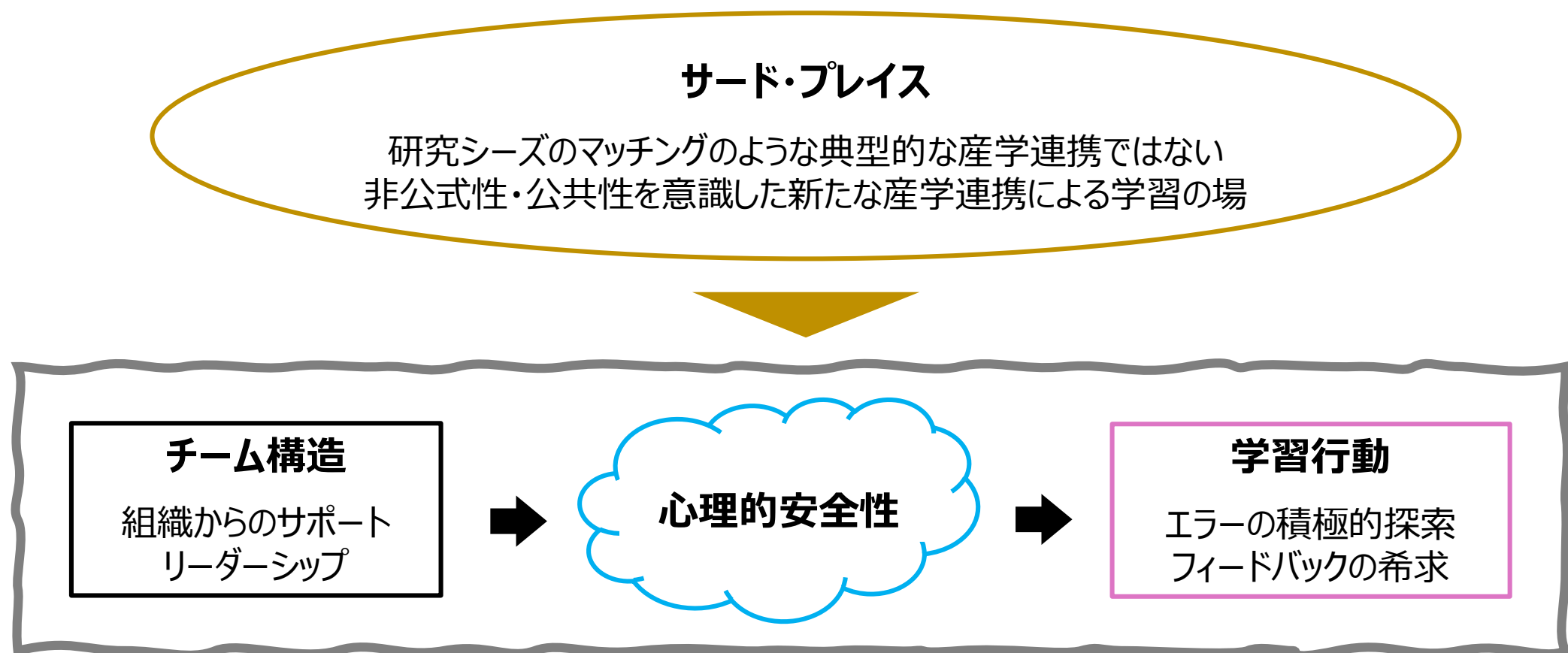


硬直した組織全体のマクロ環境をわざわざ変えなくても、組織外から意図的にサード・プレイスを創り、チームに介入することで、チーム内で心理的安全性が機能するようなマイクロ環境を創り出すことができるのではないだろうか？

→ **産学連携**をサード・プレイスとして活用できるのではないか？



4. 理論的フレームワーク



5. 大建工業株式会社の事例（岡山市南区） **DAIKEN**

建築資材の大手総合メーカーであり、R&Dセンターが岡山市南区に立地する。2022年7月より岡山大学との産学連携の取り組みを開始し、現在に至る。



若手中堅職員と岡大教職員による科学的発想法やMOT（技術経営）の共同学習プログラムを実施した。



岡山大学「共育共創コモンズ」において新入社員の研究発表イベントを岡大教職員と共に実施した。

- 若手職員を中心に、組織のイノベーションを活性化するための岡山大学との相互学習によるユニークな共創の取り組みが増えてきている。
- 研究所長が職員の心理的安全性を許容している。

