

# Openness



## 組織の中での自己開示ガイドブック

おたがいの心理的安全性を高めるために  
あなたからはじめられる自己開示ステップ

### 自己開示が仲間と良好なチームワークを築く重要なトピックです

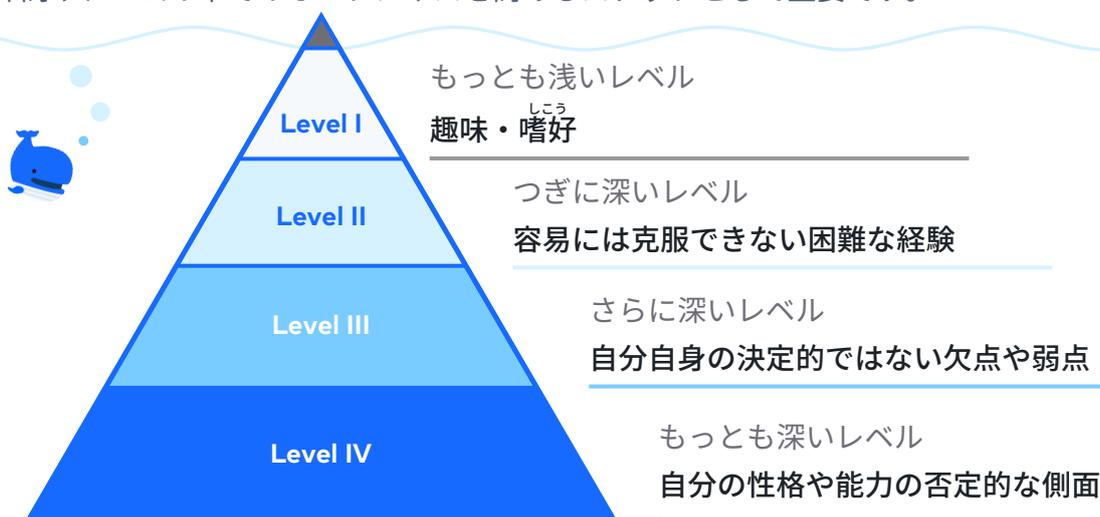


会社や組織のなかでは、良好なチームワークや人間関係を築くことが当たり前のように求められています。自分はどのような人間かをほかの人に知ってもらうために、自分自身のことを相手に伝えることはその最初の一步です。しかし、突然なんでも自分自身のことを明らかにするには不安や恥ずかしさといった心理的な負担がかかり、日常業務の効率に影響をきたすこともあります。このガイドブックでは、あなたと相手の間の心理的安全性を高めるため、自分たちのことをよく理解しあえる状態「**オープンネス**」を高めていくための自己開示ステップをご紹介します。

### 自己開示の「深さ」には4段階のレベルがあります

自分のことを開示する相手との関係性に応じて、自己開示している情報の「深さ」が異なるという議論が確認されています。その深さのレベルが上がるにつれて、相手との関係性もより親しいものになるという相関がある、という研究が発表されています。

この自己開示の尺度を意識しながら、まず **Level I ~ II** までの自己開示からトライしてみることが仲間やチームの中でのオープンネスを高めるステップとして重要です。



出所: 日本パーソナリティ心理学会「自己開示の深さを測定する尺度の開発」(2010年)よりビートラスト作成

## 自己開示の深さに沿って、適切なツールを活用しましょう



チームで上手に**自己開示**をはじめるとは、単に口頭で話をするだけではなく、相手に伝わりやすい方法で情報を整理したり、あとからお互いの会話の内容を振り返ったりすることがとても重要です。

会社や組織の中では、1対1のやりとりだけでなく、複数人と同時に関係をつくる必要があることから、自己開示の深さに応じて、適切なツールや手段を活用すると便利です。さっそく、**Level I - II**の深さからはじめてみましょう。

### Level I

#### しこう 趣味・嗜好

#### オープンネスを高めるためのコツ

職務上の関係構築であっても、まず一番最初の段階として、あなたの趣味やトピックをオープンにすることにトライしましょう。好きなものや夢中になっていることを相手に伝えて、まずお互いに興味を持ち合うことが自己開示の第一歩です。

#### 活用をおすすめするツール



#### 関連性の高いトピック

- 趣味にしていること
- 最近夢中になっていること
- 楽しみにしているイベント
- 好きなもの（音楽・映画・服装など）
- 最近の楽しかった出来事

### Level II

#### 困難な経験

#### オープンネスを高めるためのコツ

あなたがつらかった経験や周囲に助けられた体験を伝えてみるのが次のステップです。過去の経歴・異動履歴などを振りかえりながら、自分が困難だった状況・経験を開示することができれば、お互いの心の距離を縮めることができます。

#### 活用をおすすめするツール



#### 関連性の高いトピック

- つらい経験をどう乗り越えてきたか
- 困難な状況を乗り越えるために頑張ってきたこと
- 過去の経験が現在どう役に立っているか
- 困難な状況をだれかに助けてもらった経験

### Level III

#### 決定的ではない 欠点や弱点

#### オープンネスを高めるためのコツ

自覚している自分の欠点や、弱いと自覚していることを開示するステップです。苦しいことを認めることは勇気のいることですが、時間をとってお互いに自分の認識を伝えてみることは大きな意味を持ちます。指摘や助言をし合うのではなく、自発的に開示できるような場が重要です。

#### 活用をおすすめするツール

**人事目標管理（MBO）ツール** 例）個人の目標への達成度・成果に向けた自己評価の項目で活用

#### 関連性の高いトピック

- 直さなければいけないと思っているが、なかなか直らないささいな欠点（時間にルーズ、など）
- ささいな欠点について日ごろ思い悩んでいること
- ささいな欠点について他者から心配された経験
- ある経験を通して「自分は少し欠点がある」と思ったこと（遅刻した、など）

### Level IV

#### 性格や能力の 否定的な側面

#### オープンネスを高めるためのコツ

もっとも深い自己開示の尺度は、自分が劣等感を感じていたり、自分の性格についてひどく嫌いな部分を開示することです。損得勘定や評価関係を超えて、自分の否定的な側面を自ら開示をしあうことができれば、自己否定を肯定的な方向に向けて支えあう関係をつくることができます。

#### 活用をおすすめするツール

**社内エンゲージメントサーベイツール** 例）性格属性診断や組織内でのエンゲージメント判定で自己の傾向を認識

#### 関連性の高いトピック

- 能力に限界を感じて失望した経験
- 自分の能力についてひどく気にやんでいること
- 能力不足が原因で、目標が達成できなかった経験
- 自分の性格のすごく嫌いなところ（人の成功を素直に喜べない、など）

## チームのオープンネス向上のためのケーススタディ



いくつかの部署をまたいだ大きなプロジェクトチームに入ることになったあなた。ほとんど知らない他の社員を含めた最初のミーティングが近づいています。本当は顔を合わせたいけれど、入社日も少なく、リモートワークでうまくやっていけるかな...

**Quick Note!**



日本特有の「察しの文化」は通用しづらくなっています

自分が何も言わなくても、ちょっとした気配や雰囲気から敏感に内面を察する暗黙の前提は、「あうんの呼吸」のように日本人の良さ文化とされてきました。しかし、リモートワークの文化が普及し、働いている人も多様化する組織の中では、お互いが何を求めているのかを自然な場で汲み取る機会が限られてきています。「何も言わなくても察して」と相手に要求するのではなく困ったときは自分から発信する姿勢が求められています。



まずは、それぞれの趣味や特技、好きな音楽・映画・本などを自分から話してみましょう。プロジェクトがはじまった最初の1~2週間の打ち合わせは、この会話からスタート。何人かと共通点を見つけることができれば、話しかける心理的なハードルが下がります。

**タグで気軽に自己開示できる  
共通点があればゆるくつながる**

ビートラストでは、業務スキルや経験はもちろん、趣味やパーソナリティ、出身地などをタグにして、かんたんに登録可能。自由なキーワードで検索することができて、共通するタグがあるメンバーもわかる。自己開示も協業もしやすくなる、やさしい設計。



チームで自己紹介の時間をとって、過去に携わったプロジェクトといっしょに、困難な状況をまわりにどうやって助けてもらったのかのエピソードを一つシェアしてみましょう。お互いのこれまで仕事経験や、助け合ってきたストーリーが共有できれば、これから自分が苦しいときがあった時でも、お互いに助けをもとめやすくなります。

**経歴や異動履歴もチームで共有  
あなたの経験値が自己開示のヒントに**

ビートラストには、経歴や部署の異動、プロジェクト担当履歴をプロフィールに紐付ける機能が搭載。画面を共有しながらエピソードを話せば、今まで口頭でしか聞けなかったお互いの経験が会社とチームで働くときの大きな財産に。

