

SDGs 達成にむけた自発的な行動を促す対話型ワークショップ ——内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性に 着目して——

明石 修

Musashino University Creating Happiness Incubation 研究員 武蔵野大学 工学部 准教授

要約

この論文は、対話型ワークショップという手法を通じて、いかにして若者たちが SDGs 達成に向けたアクションを行うようになるのか、その要因についてアクションリサーチにより検討したものである。具体的には、SDGs についての対話型ワークショップを行い、その成果について検証するとともに、ワークショップで感じたことや、その後起こしたアクションについて参加者にアンケート調査、ヒアリング調査を行った。先行研究より、内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性の 3 つの要因が自発的な行動に影響を与えるとの仮説を立て、それらの要素をワークショップに組み込んだところ、参加者内で SDGs へ向けた取り組みをおこなうグループが複数発足し、実際に活動を行うようになった。これらの結果は、ワークショップにおいて内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性を高める工夫をすることにより、自発的な SDGs アクションを促す可能性があることを示唆している。

1. はじめに

昨今、地球環境問題や社会課題への対応として持続可能性（サステナビリティ）を推進する必要性が叫ばれている。2015 年に国連で採択された SDGs は社会全体として取り組むべき課題であり、様々な方法で認知や普及が図られている。自治体等によって行われているワークショップはその一つの方法である（自治体によるワークショップには例えば、対馬市,2021; 蒲郡市,2021; 久喜市,2021 などがある）。

若者の SDGs 認知度を調べた意識調査（日本総研, 2020）によれば、SDG を良く知っている人は全体の 2 割、名前は聞いたことはあるがよく知らない人が 7

割、全く知らない人が1割である。更に、社会貢献活動を日頃行っている人は全体の2割で、8割の人は行っていないのが現状である。しかし若者は、環境問題や社会問題に対する解決意欲がないという訳ではない。現在解決意欲に対して、非常にそう思う人が2割、ややそう思う人が4割、どちらともいえない人が3割、思わない人が1割である。この結果から、環境問題や社会問題に興味はあるが、行動に起こすきっかけがない。または、何から取り組めばいいかわからない人が若者の約7割を占めていると考えられる。

本研究では、ワークショップという手法を通じて、いかにして若者たちがSDGs達成に向けたアクションを行うようになるのか、その要因について検討するものとする。その要因を明らかにすることにより、自治体をはじめ様々な場で行われているワークショップを、SDGs達成にむけた行動の促しという点からより効果的なものにする知見を得ることができると考えられる。

2. 先行研究

先行研究によれば、人の自発的行動を促すには、3つの要因が重要であるとされている。すなわち、内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性である。本章では、これら3つの要因について解説する。

(1) 内発的動機づけ

エドワード・L・デシらは、内発的あるいは外発的に動機づけられた行動がもたらす成果に関する研究を行った（エドワード・L・デシ、リチャード・フラスト、1999）。その研究が示唆していることは次のようにまとめられる。内発的動機づけは、豊かな経験、概念の理解度の深さ、レベルの高い創造性、よりよい問題解決を導く。その一方で外発的動機づけは、内発的動機づけや課題の遂行を低下させるだけでなく、損得勘定の実利にさとい人には、創造性や概念理解、柔軟性を必要とするような課題の成果に妨害的な効果をもたらすのである。若者に自発的アクションをしてもらうために私たちがすべきことは、彼らが自分自身の意思で自主的に活動に取り組むように促すことであり、それによって将来、われわれが側について援助の手を差し伸べなくても、彼らが自由に活動できるようにすることである。その為には、内発的動機づけに基づいた行動

を促す必要がある。そして、内発的動機づけを促進させる為には、彼らの3つの基本的な心理的欲求である、自律性、有能感、関係性が満たされる必要がある。自律性とは、自分の行動は自分自身が自発的に行なっていると感じられることを意味する。有能感は、自分は能力があって優れている、社会の役に立つ存在であるという感覚である。関係性とは、集団や社会に属し、相互信頼関係を維持しているという実感を持つことである。

(2) 組織成立の三要素

組織について、アメリカの経営学者であるチェスター・バーナードは、「組織とは意識的に調整された人間の活動や諸力の体系」とであると定義している（C・I・バーナード, 1968）。加えて、バーナードは、組織を「意識的に調整された2人以上の人々の活動や諸力のシステム」＝「公的組織」としている。組織が機能するためには、組織が成立するための3つの条件、すなわち「組織成立の三要素」が重要となってくる。それぞれの条件は、「コミュニケーション」「貢献意欲」「共通目標」の三要素であり、組織を構成する上では必要不可欠となる。コミュニケーションとは、人間が互いに意思、感情、思考を伝達し合うこと、貢献意識とは、組織に対して「貢献している」という意識のこと、共通目標とは、組織の中で同じ目標を掲げることである。組織の三要素がどれか一つでも欠けてしまうとバランスが失われ、組織不全になるとされている。

(3) 心理的安全性

心理的安全性は、ハーバード大学の組織行動学者のエイミー・エドモンソン氏により最初に提唱された概念である。エドモンソン氏によれば、心理的安全性とは「チームにおいて、他のメンバーが、自分が発言することを恥じたり、拒絶したり、罰をあたえるようなことをしないという確信をもっている状態であり、チームは対人リスクをとるのに安全な場所であるとの信念がメンバー間で共有された状態」である（エイミー・C・エドモンドソン, 2021）。

3. 研究手法

(1) 手法

先行研究より、SDGsをテーマにしたワークショップにおいて、内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性の3つの要因を満たすことにより、若者の自発的なSDGsアクションを促すことができるのではないかと仮説を立てた。その仮説を検証するために、実際にワークショップを行い、3つの要因が若者のアクションに及ぼす影響を調査した。調査は、アンケート調査とヒアリング調査により行った。

(2) ワークショップ

a) ワークショップの概要

- ・ワークショップ名：
『みんなのSDGsアクションワークショップ』
- ・日程：
2021年10月20日、10月27日、11月3日、11月24日の全4回
- ・実施場所と開催方法：
武蔵野大学有明キャンパスの教室を会場とし、対面形式で実施した。
- ・募集対象者：
武蔵野大学の学生、教員、職員を対象とし、武蔵野大学のポータルサイト、ポスターを大学内に掲示することにより参加者を募集した。(図1)
- ・参加者について：
募集の結果、各回6名の学生が参加した。参加者は性別、学年、学部・学科に偏りのない初対面の学生であった。



図1 大学内に掲示したワークショップ告知のためのポスター

b) ワークショップの内容

第1回

第1回のワークショップでは、参加者同士の自己紹介を行った。次に、SDGsやサステナビリティについての参加者の最低限の知識を得ることができるように、主催者よりSDGsについて簡単な講義を行った。その後、参加者同士で、それぞれが関心のある環境、社会問題についての対話を行った。

第2回

SDGsの169のターゲットが記載されているワークショップツール『ターゲットファインダー』を用いて、参加者それぞれの関心のある環境、社会問題とSDGsのつながりについて対話を行った。ターゲットファインダーとは、SDGs17目標にある169ターゲットのアイコン、スローガン、本文を掲載した未来検索型ツールであり、2030年の世界の姿と今を比べ、何が課題で、どう解決するか、を知ることができるものである。さらに、ターゲットファインダーを使用して、自分の興味関心のある環境、社会問題が他の環境、社会問題とどのようにつながっているかを参加者で話し合った。

第3回

自分の興味関心のある環境、社会問題を解決するために自分は何ができるのかを考えるワークを実施した。また、自分の考えた取り組みを他の参加者と共有し、興味の近い参加者でグループを作った。その後、次回のワークショップまでに行えるスモールアクション（例：有明キャンパスで発生するゴミについて調べるなど）をグループ内で話し合った。

第4回

前回のワークショップから今回までの間に、グループで行ってきたことを他の参加者と共有しその内容について対話を行った。

c) ワークショップを実施するうえでの工夫

先行研究で説明した、「内発的動機づけ」、「組織成立の三要素」、「心理的安全

性」を高めるためにワークショップの実施方法や内容を工夫した。

① 内発的動機づけについて

内発的動機づけを高めるためには、自律性、有能感、関係性が大事である。まず、参加者の自律性を高め、受け身にならないように主催者側からの情報や知識の提供は必要最小限とし、講義を行う場合でも10分以内に収めるように工夫をした。それを超えて必要な知識や情報は、参加者自身に調べてもらうこととした。有能感については、第3回と第4回の間に参加者グループで小さなスモールアクションを行ってもらうことで小さな成功体験を積めるように工夫した。関係性については、ワークショップ全体を通じて常にメンバーとの対話をおこない、お互いの考えや活動について共有することでワークショップ参加者内での相互信頼関係を築けるように工夫をした。

② 組織成立の三要素について

組織成立の三要素である、「コミュニケーション」「貢献意欲」「共通目標」を高めることができるよう、ワークショップの内容や実施方法を工夫した。具体的には、参加者それぞれの関心を大切にしつつ、全体としてはSDGsの取り組みを推進するという共通目標を掲げ、そこにどのように貢献できるかを考える形にした。また、ワークショップは小規模かつ対面形式で行うことで、参加者がお互いの考えを話し、聞き合うというコミュニケーションがとりやすい場づくりをおこなった。

③ 心理的安全性についての工夫

相手のことを否定せず、多様な意見を歓迎することを、ワークショップを通じたグランドルールとして設定し、そのことを全員で確認したうえで対話を行うことで、参加者が安心して発言できる場づくりを行った。また、ファシリテーターは常に柔らかくポジティブな場になるような発言や態度（冗談を言うなど）をとることにより場を明るくすることに気がつけた。

(3) アンケート調査およびヒアリング調査

a) アンケート調査

ワークショップにおいて、内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性の3つの要因がどのような状態であるのかを調べるために、毎回のワークショップ後にアンケートを実施した。アンケートの内容は下記の通りである。

1回目から3回目アンケート内容

- ・リラックスして話すことができましたか
- ・今回のワークショップで学んだことや感じたことを教えてください
- ・次回以降のワークショップでやりたいこと、こんなものがあつたらいいなど思うことがあればお書きください
- ・質問等ありましたらお書きください
- ・次回も参加したいと感じましたか

4回目事後アンケート

- ・全4回のワークショップで学んだことや感じたことを教えてください
- ・参加する前と参加した後で、気持ちの変化はありましたか
- ・「はい」の人は、気持ちの変化を書いてください/「いいえ」の人は、どのような気持ちで参加していたかを書いてください
- ・ワークショップは居心地の良い環境でしたか
- ・どのような点が居心地がいいまたは、居心地が悪く感じましたか
- ・ここをもっとこうして欲しかった、こんなことをやりたかった、などワークショップ運営に対しての改善点がありましたら、今後の参考にしたいので是非お聞かせください
- ・何かコメントありましたらお書きください

b) 心理的安全性を測るヒアリング

心理的安全性について参加者の状態がどのようなであったかをより詳しく知るために、ヒアリングを行った。心理的安全性を測るのに有効なものとして、エイミー・エドモンソン(2021)が提唱する7つの質問を採用した。ヒアリングは、

全ワークショップ終了後におこなった。ヒアリング内容は下記の通りである。

- (1) チーム内でミスを起こすと、よく批判をされる
- (2) チームのメンバー内で、課題やネガティブなことを言い合うことができる
- (3) チーム内のメンバーは、異質なものを受け入れない傾向にある
- (4) チームに対して、リスクが考えられるアクションを取っても安心感がある
- (5) チーム内のメンバーにヘルプを出しづらい
- (6) チーム内で自分を騙すようなメンバーはいない
- (7) 現在のチームでワークを進める際、自分のスキルが発揮されていると感じる

この7つの質問の中で、ポジティブな回答が多いチームは「心理的安全性」が高く、ネガティブな回答が多いチームは「心理的安全性」が低いとされる。

4. 結果と考察

(1) ワークショップの結果

ワークショップが進むにつれ、参加者は徐々に打ち解けた関係になり、それぞれの思いを対話を通じて、話し聞き合う関係になっていった。第3回では、複数のグループが結成され、それぞれがスモールアクションを行った。第4回でそのアクションを共有し、対話を行った。全4回のワークショップのプログラムとしてはこれで終了した。しかし、その後もアクションを継続、発展したいという意向が参加者より示され、その後もSDGsに関するアクションを継続するグループ（アクショングループ）が自発的に結成された。これらのグループはワークショップ終了後もそれぞれ活動を行っている（表1）。

このようなアクショングループが自発的に形成され、継続的に活動をおこなっていることから、自発的なアクションを促すというワークショップの目的は達成されたといえる。

表1 自発的に結成されたアクショングループ

アクショングループ	活動内容
コミュニティーチーム	環境・社会問題について誰でも気軽に参加し、話せる場づくりを目指して、『いまつく会議（いまを考え、未来をつくる会議）』を立ち上げ参加型ワークショップを開催した。
じゅんぐりチーム	食品ロスや廃棄物などの問題の解決を目指してキャンパス内にコンポストを設置し、生ごみのたい肥化と循環利用を行っている。
フェアトレードチーム	フェアトレードの普及を目的として、学内有志を募ってフェアトレードを推進する学生団体を立ち上げた。さらには、武蔵野大学をフェアトレード大学を目指すことを目指し活動を行っている。
SDGs 教育チーム	SDGs の認知度向上のために、動画作成などを行っている。

（2）アンケート調査およびヒアリング調査の考察

a) 内発的動機づけ

心理的安全性を測るヒアリングの7つの質問の「(7) 現在のチームでワークを進める際、自分のスキルが発揮されていると感じる」の回答が全員ポジティブであった。このことから、有能感の欲求が満たされていると言える。また、アンケートの「リラックスして話すことができましたか」の回答では、「とてもできた」が7割、「できた」が3割であった。このことから相互信頼関係性が満たされていると考えられる。第1回目から第3回目のアンケートで質問した「次回もワークショップにきたいと思いませんか」の結果、全回答が「はい」であった。インセンティブや罰則などの外発的な動機づけがない中で継続的にワークショップに参加していることから、内発的動機づけに基づいた行動がとられていることが分かる。

b) 組織成立の三要素

ワークショップを対話形式でおこなうことで参加者どうしの活発な意見交換が行われていた。このことは、組織成立の三要素の一つであるコミュニケーションが満たされていたことを示している。また、事後アンケートの「次回以降のワークショップでやりたいこと、こんなものがあつたらいいなと思うことがあればお書きください」の回答率が高く、内容も具体的であった。これらのことは、参加者自身が、ワークショップやそこでの活動に対して貢献意識が高まっていたことを表している。

「次回以降のワークショップでやりたいこと、こんなものがあつたらいいなと思うことがあればお書きください」への回答(一部)

- ・アイスブレイクが欲しい
- ・BGMがあるとやりやすい
- ・この活動を続けたいのでサークルとかであつたらいいなと思います

c) 組織成立の三要素

心理的安全性を測るヒアリング7つの質問の回答が全員ポジティブであった。このことは、今回のワークショップは心理的安全性の高い場であったことを示している。

以上のことは、今回のワークショップは、「内発的動機づけ」「組織成立の三要素」「組織成立の三要素」のすべての要因を満たしていたことを示している。これらのことがワークショップの成功（参加者が自発的なSDGsアクションを起こした）の要因となっていた可能性が示唆される。

5. 結論

本研究の目的は、いかにして若者たちがSDGs達成に向けたアクションを行うようになるのか、その要因について検討することであった。その手法として、SDGsについての対話型ワークショップを行い、その結果について検証するとともに、ワークショップで感じたことや、その後起こしたアクションについて

参加者にアンケート調査、ヒアリング調査をおこなうというものであった。先行研究より、内発的動機づけ、組織成立の三要素、心理的安全性の3つの要因が自発的な行動に影響を与えるとの仮説を立て、それらの要素をワークショップに組み込んだ。全4回のワークショップを実施した結果、参加者内でSDGsアクショングループが自発的に発足し、ワークショップ終了後も継続して活動を行うようになった。このことから、ワークショップでは若者の自発的なSDGsアクションを促すことに成功したといえる。また、アンケート調査やヒアリング調査から、参加者のなかで、「内発的動機づけ」、「組織成立の三要素」、「心理的安全性」の3つの要因が満たされていたことが明らかになった。これらの要因が、自発的SDGsアクションの促進につながっていたことが示唆される。今後実社会において、今回の研究結果を取り入れたワークショップを開催することにより効果的なSDGsアクションにつながることを期待される。

謝辞

本論文は2021年度しあわせ研究費（研究テーマ：武蔵野大学サステナブルキャンパスプロジェクト）の助成を受けたものです。また、本研究でのワークショップの企画・運営、アンケート調査やヒアリング調査において、武蔵野大学工学部環境システム学科の中居奈々香さん、堀込杏咲さんに多大な貢献をいただきました。ここに感謝の意を表します。

参考文献

- エイミー・C・エドモンドソン（2021）『恐れのない組織』英治出版。
- エドワード・L・デシ、リチャード・フラスト（1999）『人を伸ばす力 内発と自立のすすめ』新曜社。
- 蒲郡市（2021）「SDGs×地域づくりワークショップの参加者を募集します」『蒲郡市ウェブサイト』2022年1月17日アクセス
<<https://www.city.gamagori.lg.jp/unit/kikaku/sdgs-work.html>>
- 久喜市（2021）「久喜市SDGs市民ワークショップ」『久喜市ウェブサイト』2022年1月17日アクセス

<https://www.city.kuki.lg.jp/shisei/seisaku_keikaku/seisaku/sdgs/sdgsws.html>

チェスター・アーヴィング・バーナード（1968）『経営者の役割』ダイヤモンド社.

対馬市（2021）「SDGs 市民ワークショップを開催します」『対馬市ウェブサイト』2022年1月17日アクセス

<<https://www.city.tsushima.nagasaki.jp/gyousei/soshiki/shimadukuri/sdgs/sdgs/3664.html>>

日本総研（2020）「若者の意識調査（報告）－ ESG および SDGs、キャリア等に対する意識 ー」