



館長だより

山形県産業科学館

令和6年10月12日(土)

発行 館長 加藤智一

ナッジ理論

現在注目を集めている考え方があります。「ナッジ理論」。簡単に説明すると、「相手が自発的に合理的な意思決定ができるようになる方法」を生み出すための理論なのだそうです。ちょっと分かりにくい。2008年にアメリカの経済学者リチャード・セイラー教授と法学者キャス・サンスティーン教授により提唱されました。セイラー教授は2017年にノーベル経済学賞を受賞し、世界的に注目されている人物です。そもそも「ナッジ」とは、英語で「注意を引くために軽くつつく、そっと押す」が転じて「ある行動をそっと促す」という意味の言葉です。経済的なインセンティブを大きく変えたり、罰則・ルールで行動を強制したりすることなく、行動科学に基づいた小さなきっかけで人々の意思決定に影響を与え、行動変容を促す手法であり戦略です。

ナッジ理論を活用した身近な例をいくつか集めてみました。

- その1** レジ待ちの並び位置に貼られた足跡のステッカー
- その2** トイレの「いつも綺麗に使っていただきありがとうございます」という貼り紙
- その3** 男子トイレの便器に「ハエ」のイラストを描くという取り組み
- その4** 新型コロナウイルス感染症の拡大予防策として、手指のアルコール消毒が有効であることは、今では当たり前として推奨されていますが、導入された当初はアルコール消毒液を使わない人の方が多かった。そこで、消毒液までの経路に目立つ色のテープを貼り矢印を作り誘導します。その結果、使用率が設置前の10%程度から65%に増加しました。

他にも、みんなと異なっている状態やマナーに欠ける行動に後ろめたさを感じるという、人の深層心理を利用し、社会規範意識になんとなく働きかけた成功事例としては、以下の**その5**があります。

- その5** ある地域医療センターでの実践。ここでは、看護師の超過勤務が多く、離職率も高いことが問題となっていました。そこで「看護師ユニフォーム2色制」を導入し、日勤のユニフォームをピンク、夜勤のユニフォームを緑にしました。その結果、日勤一人あたり年間平均残業時間が、2013年度の111.6時間から、2018年度には21.7時間まで激減。夜勤にいたっては1.2時間からゼロになりました。育成施策も功を奏し、離職率は20%

超から9.9%に低下しました。

これは、残業していると自分だけユニフォームがピンクになり、緑が普通だという社会規範を感じてしまうことを利用しています。周りの人も仕事を頼みにくくなりますよね。うまいこと考えたものです。

このように良い事尽くめのようなナッジ理論ですが、慎重に扱うべきものでもあります。なぜならナッジを使うと、「操られている」と感じて拒否反応を示されることもありますし、ナッジだとわかっているにもかかわらず、促されてしまうケースも多いからです。売れ行の良くない商品が、あたかも人気商品であるかのような情報を提供すれば、一時的に効果があっても、やがて信用を失うことになるでしょう。良識的にかつ慎重に活用することが求められます。うそはいけない。



銅板の折り鶴から始まった交流

今年のノーベル平和賞は、日本原水爆被害者団体協議会（日本被団協）に決まりました。被団協のロゴマークは折り鶴です。5～6年ほど前でしょうか、さだまさしさんの「風に立つライオン基金」が主催する「高校生ボランティア・アワード」に、山形工業高校として参加した際のこと、近所のブースに出展されていた広島市立工業高校の皆さんが、銅板から折り鶴をつくるワークショップをされているのを見て、この折り鶴に七宝焼き加工を施して良いかと伺ったところ、是非ということでしたので、3年前、完成した実物を持ってボランティア・アワードに再び参加させていただいた折、ようやくそれを渡すことができました。そこから今度は、広島市立工業さんから金、銀メッキした折り鶴が届き、モノづくりを通じた交流が続いたことを今懐かしく思い出しています。