

報道関係各位

株式会社アクティブ アンド カンパニー

【研修プログラム】

「ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修」

正式サービスリリースのお知らせ

組織活性化に特化したコンサルティングを行う株式会社アクティブ アンド カンパニー（本社：東京都千代田区 代表取締役：大野順也）は、研修プログラム『ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修』を正式にリリースいたしましたのでご報告申し上げます。

▼ナッジ理論とは

ナッジ理論とは、行動経済学の第一人者であるアメリカのシカゴ大学経済学のリチャード・セイラ教授が提唱し、2017年にナッジ理論を含む行動経済学に関する功績で、ノーベル経済学賞を受賞したことで広まった理論です。ナッジとは「肘で軽く突いて注意を促す」ことを意味し、「ナッジ理論」とは、小さなきっかけを与えること（例えば、情報提示の仕方や視覚的な表現を工夫すること等）で、人の行動を科学的に変えていくことを言います。

現在、欧米を中心に政府・自治体がナッジ理論を活用した政策を行っており、日本でも環境省を中心に、厚生労働省や経済産業省が活用を進めています。実は私たちの身の回りにも、既にナッジ理論を活用した取り組みがいくつも存在しているのです。

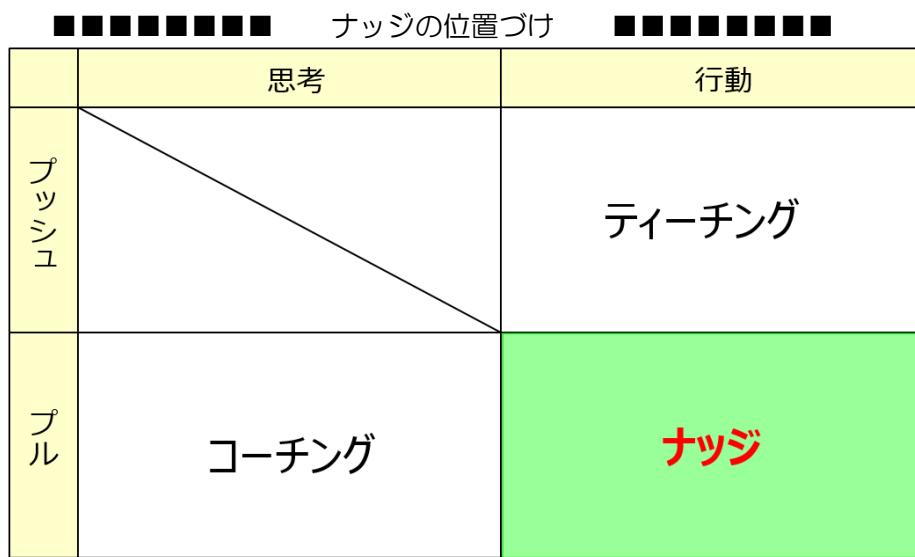
▼ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修の目的・効果

これまでの組織マネジメントにおける指導・育成方法においては、「模範解答を教える」ティーチングや「解答を引き出す」コーチングという手法が、比較的よく用いられてきました。ナッジ理論においても、他者に行動変容を促すには、「パターナリズム（強い立場にある人が、弱い立場にある人に対して強制的に導こうとする）＝ティーチング的なアプローチ」と「リバタリアニズム（個々人の自由を尊重し、行動の変容を本人の自主性に委ねる）＝コーチング的なアプローチ」という2つの考え方があると言われています。

しかし、このパターナリズム（強制）だけでも、リバタリアニズム（尊重）だけでも、良い行動変容を起こすとは限りません。そこで、前述の2つの手法を併せ持った指導方法が有効であると考え、今回の「ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修」の開発に至りました。

■■■■■ ティーチングとコーチングの違い ■■■■■

	【コーチング】	【ティーチング】
アプローチ	考え方させる、引き出す	教える
目的	高い目標への挑戦と達成	必要水準への到達
対象	ある程度の経験者	未経験者、未習熟者
関係性	対等	上下
答え	答えはクライアントが持っている 模範解答はない	答えはティーチャーが持っている 模範解答はある



例えば、部下のマネジメントを行うなかで、以下のようなことは起きていないでしょうか。

- 上司として部下を正しい方向に導いてあげたいけど、部下の成長を考えると、直接的な指導（回答）を授けることは避けたい。
- 部下が自分自身の知識や経験による思い込みがあり、なかなか抜け出させてあげられない。

など。

ナッジ理論に基づくマネジメント手法は、上記のような、これまで対処が難しかった部下育成の事象にも活かすことが可能です。

▼本研修の概要

「ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修」では、まず“ヒトの行動”について理解を深めていきます。経済学では、ヒトは合理的（最適）な選択をして行動すると言われています。しかし、現実は必ずしもそのような行動を取るとは限りません。ヒトは合理的（最適）な選択をしようとする際に、それを阻害する心理的な思考が発生すると言われてあり、これを「バイアス」と言います。ナッジ理論を活用してマネジメントを行うには、まずヒトが行動する際にかかる「バイアス」を理解することが重要です。言い換えれば、この「バイアス」の存在を理解して、そこから抜け出せるような促しこそが、ナッジを活用したアプローチになるわけです。

例えば、部下が計画（目標設定）を先延ばしにしたり、遅延を発生させたり、完遂ができない等といった事態が起きている場合です。これらのヒトの行動について理解を深めた上で、組織マネジメントにおけるナッジのアプローチを学んでいきます。

組織マネジメントにおけるナッジのアプローチとして、本プログラムでは「FINDCAMP」いうフレームを学びます。

「FINDCAMP」とは、ナッジ活用の頭文字で、

Feed back	(フィードバック)
Incentives	(インセンティブ)

Norms	(規範)
Defaults	(デフォルト)
Commitments	(コミットメント)
Affect	(感情)
Messenger	(メッセンジャー)
Priming	(プライミング)
Salience	(顕著性)

となります。

人の行動を変容させる手法を、演習や事例を交えながら理解を深め、ナッジを活用したマネジメントアプローチをトレーニングしていきます。

直接的なアプローチ（ティーチング）で行動させるのではなく、相手が持つ考えを引き出して（コーチング）行動を起こさせるのでもない。ナッジによる促しによって、自らの意志で行動を変えるアプローチで部下の成長を促進する、新たなマネジメント手法を学んでいただきます。

▼カリキュラム（概要）

対象者：中堅・管理職社員
研修日程：1日
適性人数：15～30名
実施形式：ワークショップ形式
実施料金：営業担当または弊社研修事務局にお問い合わせください

▼無料体験会のご案内

2020年9月3日（木）に、「ナッジ理論を活用した組織マネジメント研修」体験会を開催いたします。

【あなたの行動は“ナッジ”によって促されている！？

ナッジ理論（行動経済学）に基づく新組織マネジメント研修体験会】

https://www.aand.co.jp/seminars/20200903_01.html

- 開催日程：2020年9月3日（木）14:00～16:00（受付開始13:50）
- 対象者：人材育成ご責任者様・管理職の方
- 講師：株式会社アクティブ アンド カンパニー
人材開発コンサルティング事業部 大石 英徳
- 定員：30名様
- 開催場所：オンライン開催（Zoom）

【株式会社アクティブ アンド カンパニーについて】

会社名：株式会社アクティブ アンド カンパニー
所在地：東京都千代田区九段南3-8-11 飛栄九段ビル5F
代表者：代表取締役社長 兼 CEO 大野 順也
設立年：2006年1月5日
資本金：30,490万円（資本準備金含む）
主事業：組織活性化コンサルティング業（組織・人事コンサルティング業）、クラウドサービス事業
URL：<http://www.aand.co.jp/>

本件に関するお問合せ先
株式会社アクティブ アンド カンパニー 事業推進室 広報担当／関口
TEL／03-6231-9505 e-mail／aac-pr@aand.co.jp