

Title	子供の内発的動機を高める実践的社会教育プログラムの開発
Author(s)	黄瀬, 真理; 黄瀬, 柚葉; 三留, 丈樹; 山本, 晋也
Citation	年次学術大会講演要旨集, 39: 988-992
Issue Date	2024-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19657
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 F 1 8

子供の内発的動機を高める実践的社会教育プログラムの開発

○黄瀬真理 (Link & Innovation), 黄瀬柚葉 (中村中学校 3 年生), 三留丈樹 (Virgo),
山本晋也 (Link & Innovation)
Marikinose310@gmail.com

1. 目的

本研究は、これからの社会における内発的動機の可能性と、それを子どもたちの未来に活かす意義を探求することを目的としている。私自身、現在大手企業向けキャリア支援事業を行う会社に所属しているが、大人が所属組織の中で内発的動機を持ちながら働き続けることの難しさを感じる。

子どものころから内発的動機をベースとした実践経験を積む環境は、変化が激しく、生きる期間が長くなるこれからの社会を生き抜く財産になるのではと思い至った。また、環境さえ整えば、子どもたちはその内発的動機に基づき大人と同等かそれ以上の高いパフォーマンスを発揮できるのではないかと考えた。

中学生の娘が「カフェをやりたい」と夢を言葉にしたことから発足させたプロジェクトの経験をもとに、本研究を進めるに至った。

2. 社会的背景

OECD データに基づく 2022 年の日本の時間当たり労働生産性 (就業 1 時間当たり付加価値) は、52.3 ドル (5,099 円/購買力平価 (PPP) 換算)。OECD 加盟 38 カ国中 30 位だった。順位でみるとデータが取得可能な 1970 年以降、最も低い順位になっている。

また、国際比較で指摘される日本のもう一つの弱点は「社員エンゲージメント」である。米ギャラップ社が発表した 2023 年版レポートでは、2022 年度調査によると、日本の職場でエンゲージしている従業員は 5% と、4 年連続で過去最低を記録したと記載がある。この数字はグローバル平均の 23% を 18 ポイント下回り、OECD 加盟国平均の 20% を 15 ポイント下回っている。

かつて日本では、企業が終身雇用をする代わりに、個人はその環境の中で組織の一部として与えられた役割を果たすことが求められていた。この環境下では、外発的動機、つまり給与や肩書きに基づく動機付けを個人が抱いたとしても、年功序列で昇進し、報酬が増える仕組みのなかである程度の安心が得られるようになっていたと言える。

しかし現代では、技術の進化やグローバル競争の激化により、企業環境も個々人の仕事生活環境も急速に変化し続けており、企業も個人もその変化に適応し続ける必要がある。この急速な変化の中で、終身雇用や年功序列は崩れつつある。環境変化のなかでは、年齢や役職を問わずそれぞれの役割において自ら考えて行動することが求められ、それが企業の生産性向上や、個人の成長実感にもつながると言える。ここで人を動かす原動力となる動機のなかでも、内発的動機に注目したい。内発的動機とパフォーマンスの関係は、さまざまな論文で証明されている。

しかし、従来の日本企業の伝統的な慣習の名残が残る環境下では、組織内のコミュニケーションがトップダウンで行われることもあり、自律性と矛盾する場面も多々あることから、個人の内発的動機を満たすのは難しい側面がある。

学校教育に目を向けてみると、従来の情報処理力を重視した教育から情報編集力を重視する方向へシフトする必要性が叫ばれて久しい。しかし、教師は正解を教えることのプロとされてきたため、正解がない問題へのアプローチを教師だけに押し付けるのでは解決につながらず難しい面もある。

解決策の一つとして、社会の資源と子どもたちをつなげることで、子どもたちが成績や学校内の活動といった既存の枠組みだけにとらわれずに自由に挑戦できる機会を提供することができるのではと考えられる。社会とのつながりのなかで内発的動機に基づいた実践活動を行うことで、子どもたちは成功体験を味わえば、それが未来に向けた自信を持つことにつながるだろう。

ここで言う社会の資源とは、働く大人を意味する。多様な職種の活躍する大人と日常的に関わり、フラ

ットな関係の中で関わり、フィードバックをもらいながら活動することで、自律性が自然と育まれることが期待できるのではないか。

3. 社会的ニーズ

子どもの内発的動機に基づく活動を行う意義があると言える2件のインタビューを記載する。

・大手企業人事担当者へのインタビュー（子どもあり）

ミドルシニアでリーダーの活性化を目的として、対象者に社外活動を含む研修を行い、研修期間中内省のためのフィードバックの時間を設け続けた結果、次第に彼らが「夢を語る」ようになり、その影響が周囲のメンバーにも広がっていったという経験が報告された。

ここで重要なのは、「夢を語る」を引き出すことであり、そのような夢を語る人が多く存在する環境が作れることが、組織への影響を及ぼすのではないかという点だ。

ここで対象になったリーダーたちは、組織でやりたいことを感じて入社してきた人ではないかという仮説がある。大人の内発的動機は、過去に一度でも仕事に対して内発的な意欲を持っていた人であれば、その気持ちが引き出せると言えるのではないか。

そう考えると、子どもの頃に「内発的動機」に基づいた原体験を積むことが非常に重要ではないだろうか。

コロナを機にオンラインでの仕事が普及し、大人が仕事をする姿を子供が目にすることも増えたかもしれない。そうした「なんとなく目にする仕事の風景」だけではなく、意図的に「夢を語り実現しようとする大人」を見せることも子どもに好影響を及ぼすのではという仮説を持つことができる。

これからの社会において、「自分がやりたいことに挑戦し続ける力」が必要なのだとしたら、「夢を語り、その実現を応援してもらえる場」や、「夢を語りその実現をして言っている人が身近にいる環境」があると、内発的動機を持ちやすく、それに従った行動をとりやすいと言えるのではないだろうか。

・本プロジェクトの子どもスタッフの親（3人の子育て中）

学校内では画一的な基準に従い、皆が同じことを求められる環境がある。そうした環境に子どもが疲れてしまう場面も経験をした。勉強が嫌いなわけではないがこうした状況に疲れて、子どもが一時的に学校を休んでいた時期もあった。学校や同学年とのかかわりに閉じず、学校外の活動で楽しそうに働く大人と関わり、そのなかで自分自身もやりたいことを思いっきりやる経験を持つことは、子どもの現在および未来に向けた視野を広げる重要な機会となり得る。

また、子ども自身が主体的に始めた社会活動であっても、親がサポートするうちに先回りしたアドバイスや指示が増え、結果として親の意向に従って動く活動に変わってしまったという経験をしたこともある。したがって、親の過度な関与を控えることも、内発的動機に基づく活動の成功と持続可能性に不可欠であると考えられる。

このような背景から、子どもが親や教師とは異なる大人と交流するサードプレイスを持ち、その中で内発的動機をもとに活動できる場の重要性を感じている。

まず、大手企業の人事担当者からは、「夢を語り、その実現を応援してもらえる場」や、「夢を語りその実現をして言っている人が身近にいる環境」で、子どもが大人と関わりながら成功体験を経験することが重要だという意見があった。また、本プロジェクトの子どもスタッフの親からは、学校外で親でも教師でもない大人と関わりながら自分の興味に取り組むことにより、子どもの視野の広がりを感じていると述べた。これらから、子どもが親や教師以外の大人と関わる場で内発的動機に基づいて活動する環境が重要であるのではなかというニーズが確認された。

4. 先行研究

先行研究によれば、内発的動機づけ（Intrinsic Motivation）は、活動自体が楽しく、興味深く、満足を得られるために行動することで、外部からの報酬や評価に頼らず、個人の興味や好奇心から生まれるものであるとされている（Deci & Ryan, 1985）。内発的動機づけは、「行動それ自体に興味があるから行動を起こし、行動と同時に満足を得る」（Gagné & Deci 2005, p.331）傾向を指す一方、外発的動機づけは、「行動と行動と区別された結果（物質的ないしは言語的な報酬など）との間に道具性が必要であり、行動それ自体ではなく外的な結果により満足を得る」（Gagné & Deci 2005, p.331）傾向を指す。Ryan,

R. M. & Deci, E. L. (2000) においては、自己決定理論として、基本的な心理的欲求である自律性、有能感、関係性が動機づけに関与していることが述べられている。外発的動機づけ (Extrinsic Motivation) とは対照的に、これらの心理的欲求が満たされることが、内発的動機づけに重要であるとされる。外発的な要因が強調されると、活動自体の楽しさを見失い、自律性や有能感が低下するリスクがある (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991)。

HRM 施策からモチベーション関連の変数についての研究も複数あり、組織レベルの HRM と個人レベルの態度・行動変数との効果は、理論・実証ともに比較的に研究が豊富ではあるものの、個人レベルのモチベーションから組織レベルの成果に至る「ボトムアップ・プロセス」の理論と実証はいまだ十分な蓄積がないのが現状であるようだ。

ここで子どもたち目を向けてみる。不登校児童生徒の増加傾向は過去 5 年間続いており、小学校では平成 30 年度の 0.7% から令和 4 年度の 1.7% に、中学校では平成 30 年度の 3.7% から令和 4 年度の 6.0% に増加している (e-Stats)。不登校の理由は様々であり、令和 2 年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要によると、不登校の原因はいじめや学習でのつまずきだけでなく多様な要因があることが分かる。日本は成熟社会に入っており、ヒト・モノが多様化して、社会が複雑化し、変化が激しくなっている。児童生徒自身も家庭の事情も複雑化している。こうしたなか、正解ない未来に向けた問への向き合い方を教えることや、各家庭の状況にあわせた対応を行うことを教師や家庭だけが抱える難しさがある。

生きる・働く期間は長くなっており、かつてのように 1 つの仕事だけで人生を終えるのはもはや現実的ではない。特別な職業以外では、1 つの道を極める生き方は難しいと言えるであろう。そうした時代を生き抜く方法として、複数の会社を経験したり、大学で学び直したり、NPO や NGO で活動するなど、人生の中で何度もライフステージを変えることが必要になる。同時に複数の仕事に関わることもあり、こうした複合的な経験を繰り返し、人生の山が連なるような生き方をするのがこれからの世代の生き方の特徴だとも言われている。

これらの観点をふまえても、内発的動機に基づく行動ができることが、大人も子どもも生きる上での満足を得るために必要になると考える。

ここでは、企業組織という制約の環境下にはない子どもたちが、内発的動機に基づいた活動を行った場合、どの程度のパフォーマンスが発揮されるかを調査することは、内発的動機づけの可能性を探る上で有意義であると考えられる。

5. Research Question

なぜ日本の生産性は低いのか。働く人々の内発的動機の不足がその一因となっているのではないか。

6. 仮説

子どもたちは組織に属していないため、評価制度、報酬、昇進などの外発的要因が内発的動機に与える影響を受けない環境にいると考えられる。このような環境下で内発的動機を持った子どもたちが、ビジネスにおける実践活動に取り組んだ場合、彼らは大人には出せないパフォーマンスを発揮できるのではないか、という仮説が立てられる。

7. 検証方法

中学 2 年生が主体となり、小学生スタッフとともにイベント型カフェを開催するプロジェクトを企画・運営した。私自身が所属していたコミュニティ DICT (共創イノベーションを目的として国内外の多分野の、熱量の高い人が集まる分散型自律組織) ではビジネスアイデアについてのピッチイベントが開催されていた。こうした環境に娘と一緒にいたところ、「いつかカフェをやってみたい」という発言を娘がした。その発言をきっかけに、娘のカフェプロジェクトについてピッチイベントで発表。その場にいた大人からアイデアをもらい、企画をブラッシュアップしてイベント型カフェを開催した。事前チケット購入制で、原価だけでなく場所代や、小学生スタッフのアルバイト代、娘自身の企画料なども含めて都度収支を計算している。初回は収支の計算方法や、募集ページやチラシの作り方などを教えてつつも、あくまでも中学生の娘を主体としてプロジェクトを行った。

8. 検証結果

初回イベントは 3,500 円、2 回目は 4,000 円、3 回目は 4,500 円でチケットを販売、集客した。初回は 35 名が参加、売上 17 万、利益 1.4 万を達成。続く 2 回目のイベントでは 64 名が参加、売上 16 万、利益 2.2 万、3 回目のイベントでは 43 名が参加、売上 12 万、利益は 1 万円という結果を残した。

実際のビジネス同様に運営にかかる費用は支払う仕組みのなかで、継続的な黒字運営を実現。3 回目は集客に苦戦したが、チラシを作成し従来と異なるターゲットに告知をしたり、コスト削減に取り組んだりすることで黒字運営を達成した。

24 年度のプロジェクトにおいては、静岡県東伊豆町の佐藤農園とコラボし、過疎化が進む東伊豆町の「関係人口」に貢献することも活動のテーマのひとつとしている。大人が主催するイベント同様の成果や継続性、発展の結果を出すことができた。

9. 考察

内発的動機に重要な自己決定理論（SDT）では、人間が満たすべき 3 つの基本的心理的欲求として、自律性、有能感、関係性が提唱されている。

本プロジェクトが、娘自身の「やりたい」気持ちを出発点にしていること、参加してもらったスタッフも、みずから「やってみたい」と言った子に限定したこと、ご両親の補助は避けていただき、大人は求められたらアドバイスをのみで、あくまでも子ども主体で行っていることで、「自律性」は満たされたと推測される。「有能感」においては、挑戦し成功させて、さらに次も挑戦したいという内発的動機が高まった状態で、適切なフィードバックや次の成長の機会を設けることができたことが該当する。具体的には、DICT のコミュニティオーナーや参加者の一部ともなったコミュニティメンバーからのフィードバック、次の機会の検討などのサイクルが回っていることはここに該当する。「関係性」は、多様な年代、職業、国籍の大人が集まる DICT コミュニティに所属をし、所属コミュニティメンバー（社会人）とのフラットな関係や、学校も年齢も異なるカフェメンバー同士が協力して行うことを通して、ともに取り組む仲間、応援してくれる存在がいることがこの要素を満たしたものと考えられる。

こうした 3 つの状況は持続的な内発的動機につながり、3 回のイベントの継続と発展、持続可能性の積極的な検討につながっている。また、想定外の困難に対応する意欲も高く、イレギュラーに対しても前向きな努力を続ける姿が見て取れた。

これらから、内発的動機を活かす環境として、3 つの基本的な心理的欲求（自律性、有能感、関係性）を満たす環境や条件を整えることができれば、個々の子どもが高い内発的動機づけを原動力に、自律的に取り組み、新しいアイデアや改善策が生まれてくるのが分かった。実際のビジネスとしてもそれは成り立ち、結果として、大人顔負けの成果を出せる可能性が十分にあると言える。

10. 今後の展開など

今後の展開として以下が考えられる。

- ・地域社会との連携拡大：現在コラボをしている東伊豆町でもプロジェクトを行い、異なる地域の子どもをスタッフに加えるなど、地域と連携しながら活動することで、子どもたちの学びや経験を広げる。
- ・自己評価・他者評価のシステム導入：子どもたち自身がプロジェクトを評価する機会を作り、自らの成長を実感する。また、顧客からのフィードバックを取り入れることで、客観的な視点を得る。
- ・新しいメンバーや、地域の子どもたちとの交流：新たなスタッフを募り、異なる視点やスキルを持つ子どもたちと協力してプロジェクトを進め、多様な関係性や新しい学びの機会を提供する。

活動の発展を通して、「内発的動機に基づく実践的なプロジェクトにおいて、子どもたちがどのようなプロセスを通じて成長や高いパフォーマンスを発揮するのか」を検証したい。それにあたり、以下の問いを検証したい。

- ・内発的動機付けに基づく活動を継続的に行う子どもたちは、同年代の他の子どもたちと比較して、自己効力感や問題解決能力が向上するのではないかな。
- ・プロジェクト経験が子どもたちの未来の行動や考え方にどのような変化をもたらすか：この経験が彼らの自己効力感や将来に対する自己イメージにポジティブな影響を与えるのではないかな。

・他者との関係性が子どもの成長や成果に与える影響はどうか:教師でも親でもない大人との関わりが、どのように彼らの動機やパフォーマンスに影響を与えるのか。

これらの視点を加えることで、内発的動機付けが子どもたちのパフォーマンスや成長に与える影響を、より包括的かつ具体的に検証することが可能になる。最終的には、内発的動機に基づく実践的なプロジェクトが、これからの社会を生き抜くにあたっての子どもたちの長期的な成長や自己実現にどのように寄与するかを明らかにすることが、この研究の大きな意義となるだろう。

参考文献

早稲田大学大学院教授 竹内 規彦、特集●モチベーション研究の到達点 戦略的人的資源管理研究における従業員モチベーション - 文献レビューと将来展望、日本労働研究雑誌。

e-Stat 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査, 4-2 不登校児童生徒数の推移 2022 年度

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400304&kikan=00400&tstat=000001112655&cycle=0&tclass1=000001210480&tclass2=000001210481&tclass3=000001210485&result_page=1&tclass4val=0

文部科学省、令和 2 年度、「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要」。

https://www.mext.go.jp/content/20211006-mxt_jidou02-000018318-2.pdf

【藤原和博・前編】「正解のない社会」に必要な教育とは

<https://newspicks.com/news/2129220/body/>

交易財団法人日本生産性本部、生産性年次報告 2023

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/007032.html>

Gallup, Inc.、2023 年版、ギャラップ職場の従業員意識調査：日本の職場の現状

<https://advise.gallup.com/state-of-japanese-workplace-report>

交易財団法人日本生産性本部、労働生産性の国際比較 2023

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/006714.html>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.

Deci, E. D., & Ryan, R. M. (2002) *Handbook of selfdetermination research*. New York: University of Rochester Press.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005) *Self-Determination Theory and Work Motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4) , 331-362. Gardner, T. M., Wright.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being".