



未来の  
ために、  
いま選ぼう。

## 参考資料3

出典：第5回日本版ナッジ・ユニット連絡会議 資料6

# ナッジ・ユニットの組織論に関する 海外有識者からの指摘

日本版ナッジ・ユニット BEST  
(事務局：環境省)



**Behavioral Sciences Team**  
for a better choice

令和2年2月12日

## BESTの取組に対するThaler教授の指摘と評価

- ✓ 従来のOpower方式のようにフィードバックを与えるナッジはfirst generationのナッジ。その次は何か？
- ✓ 世界のナッジ・ユニットは誰かがやったうまくいくことをやっているだけ。完全に異なるアプローチを考えること。
- ✓ 例えば、user experienceを考慮してscience interfaceになること。
- ✓ 今後はBIとTechnologyのコンビネーション。気づきを与えるのか、オートメーションかという世界。
- ✓ そして、BIとTraditional Economicsの融合。
- ✓ BI-techとBITEの提案はまさにそれらを体現するもの。ジーニアスだ。
- ✓ ナッジ・ユニットは様々な主体を巻き込んだinclusiveな組織とすることが重要。行政内部に組織を作って行政だけに閉じないこと。日本のナッジ・ユニットBESTが産学政官民連携のBIチームとしていることは、マネジメントの難しい非常にambitiousな取組だが、賛辞を贈りたい。

体制 (Structure)



# BESTの取組に対するSunstein教授の指摘と評価

- ✓ (オバマ政権時のホワイトハウスでの経験とその後のトランプ政権への移行を体験したことを踏まえ、) 行政にとどめた活動にするのではなく、政党によらず政治家を巻き込んだ組織とすることが重要。
- ✓ その点、BESTが産学政官民連携の組織体制としていることは高く評価。 体制 (Structure)
- ✓ 政府の施策に対する国民の反応について各国で調査したが、日本人は特にユニークだった。どのような施策であっても反発があり得る。BESTは「効果をきちんと評価し、エビデンスに基づく政策立案を実施して透明性を高め、説明責任を果たすことが重要」というモットーを掲げているが、まさにそうしたことをきちんとやることが大切。 文化 (Culture)
- ✓ ナッジを組織的に実施していくに当たり、2つのアプローチがある。すなわち、既存の組織で実施する場合と新規に組織を設立する場合であり、前者については知識と権限をもった人材が既存の組織内に存在するかが鍵。後者についてはさらに、少数(例えば5人程度)の有識者から構成される場合と、より大人数(例えば30人以上)で幅広い分野に従事するチームとする場合があるが、いずれの場合も排除しない。新規の組織は、改革を実践していくに当たり、部外者とされずに、一定の権限を与えられるかが重要であり、そのためにはいかに懐に入って関係者を巻き込んでいくか。日本のナッジ・ユニットBESTは専門的な訓練を受けたメンバーが小規模から始め、周りを大きく巻き込んでいっており、好事例。 体制 (Structure)

# BESTの取組に対するGus O'Donnell卿(GOD)の指摘と評価

- ✓ ナッジの究極の目標は皆のWell-being。
  - ✓ 行動科学のセオリーは色々あるが、何が効くかを教えてはくれない。人の価値観、習慣、文化の違い、貧富差等の要因によって、ナッジの効果も変わってくる。
  - ✓ ナッジの適用に対する反応・効果が、文化の違いによってかなり異なってくるため、ある国でうまくいった事例が他の国においても成功を収めるとは限らないと考えること。
  - ✓ 政府のナッジ活用に対する国民の不安を払拭するためには、ナッジの目的と政府の活動内容を透明に公開した方がよい。
- 文化(Culture)
- ✓ 国民が、自分自身が希望している方向に向かっていると感じられることが重要。
  - ✓ ナッジの導入が、本来意図していなかった予想外の行動の変化や逆効果を招く場合もあるため、十分な検討・注意が必要。
  - ✓ 世界的な行動科学の普及の流れの中で、行動科学の活用を広めていくことを期待している。