

共同活動のプロセスを評価する Well-going の要件

横山 実紀
土屋 志高
渡邊 淳司
出口 康夫

1. はじめに

わたしたちは、職場のプロジェクトチームや学校の部活動やクラブ活動など、日常生活の中で何らかの目標を共有するグループとして活動することがある。それらの活動では、例えば、職場であれば売上げを上げること、部活動であれば勝つことが目標として掲げられる。しかし、そのようなアウトカムとしての目標を達成できることのみが、そのような活動の「よさ」につながっているわけではない。活動の「よさ」は、しばしば「山あり谷あり」とも表現される順調・不調の波を含めた、活動プロセスの状態遷移ないし経緯のあり方にも依存していると考えられる。すなわち、グループ活動の「よさ」は、単に目標を達成できたかどうかという「スタティックな結果の視点」のみならず、それがいかに目標を達成しようとしていたのかという「ダイナミックなプロセスの視点」も重要である。

従来研究においても、グループ活動におけるプロセスや結果の評価や、その一連の流れや関連要因を捉える理論モデルや統合的な枠組みが提案され (McGrath, 1964; Tannenbaum, Beard & Salas, 1992; Dickinson & McIntyre, 1997)、実際の職場やスポーツチームに即した実証研究が行われてきた (田原・三沢・山口, 2013; 縄田・山口・波多野・青島, 2015; 牛来・水落・内山, 2022; Körner, Wirtz, Bengel & Göritz, 2015)。しかし、活動プロセスの「山あり谷あり」のダイナミズムそのものを評価するものは見当たらない。

本研究では、活動プロセスのダイナミズムの中でも、順調・不調に関する一連の変動の波そのものに焦点を当て、Well-going というアイデアを導入することで、その概念的精緻化や量的指標化を試みる。Well-going 概念は、人間のみならず、他の生物や無生物を含む、ある個人の身体行為にとって必要不可欠な全てのエージェントからなるマルチエージェントシステムの活動の「遂行順調性」として提案された概念であ

る (出口, 2020)。このようなマルチエージェントシステムは、人が、通常の意味での、単独行為を行う際にも、集団行為を行う際にも、それらの行為を支えるものとして成立しているとされる (Deguchi, 2023)。本稿では、このアイディアの集団行為の観点に着目し、集団の共同活動の「遂行順調性」としての Well-going 概念を検討することで、集団の状態変遷そのものを捉えるための要件を提案する。

1.1 グループの活動にまつわる関連研究

人がその中で共同行為を行う集団にも、様々な種類がある。その中でも本稿が着目するのが「グループ」である。本稿の言う「グループ」とは、従来の研究でしばしば「チーム」として言及されてきた集団を含みつつ、それを一定程度拡張したものである。そこで、従来研究で述べられている「チーム」とは何かを整理した後、本稿が扱う「グループ」について定義し、本稿が着目する共同行為の遂行順調性に関連すると考えられる従来のチーム研究のモデルについて整理する。

「グループ」の定義

「チーム」に関する定義として、「価値ある共通の目標や目的の達成あるいは職務の遂行のために、力動的で相互依存的、そして適応的な相互作用を行う2人以上の人々からなる、境界の明瞭な集合体である。なお、各メンバーには課題遂行のための役割や職能が割り振られており、メンバーである期間には一定の期限がある」(Salas, Dickinson, Converse & Tannenbaum, 1992) という定義が広く受け入れられている (cf. 山口, 2024 より Salas et al., 1992 の定義の引用)。山口 (2024) は、この具体的な要件として、①チームとして達成すべき目標が明確に存在しており、それがメンバーによって共有されていること、②目標達成のためにメンバー同士は互いに依存しあう関係にあること、③各メンバーに一定の役割が割り当てられていること、④チームの構成員とそれ以外との境界が明確に存在することの四つに整理した。

従来の研究では、このような意味での「チーム」のメンバーは事実上、人に限られており、また例えば何らかのゲームで対戦しあっているようなライバル関係にある集団は別のチームとされてきた。

それに対して本稿が視野に入れるのは、生物と無生物の双方を含む人以外のエージェントをもメンバーとして含みうる集団、さらにはライバル関係にある複数のチームを包含する集団である。このような集団を本稿は（「チーム」と区別して）「グループ」と呼び、それを以下のような四つの基準によって定義する。

- ① グループとして達成すべき目標がある程度明確に存在しており、それが少なくともそのメンバーのうち人間（以下「人間メンバー」）によって共有されていること。
- ② 目標達成のためにメンバー同士は互いに依存しあう関係にあること。
- ③ 各メンバーに一定の役割が割り当てられていること。
- ④ グループの構成員とそれ以外との境界が、ある程度、明確であること。

このような「グループ」の例としては、多様な人々や生物・自然も含む地域コミュニティや、「よい試合」を行うことを共通の目標として対戦している二つのチームや、その試合を支えている審判などの関係者からなる集団が考えられる。上記の定義で「ある程度」としているのは、人間以外のメンバーを含む、チームよりもやや拡張したグループを扱っており、共同行為のある場面によっては明確となり得るが、グループの捉え方によって柔軟に変動しうるものであるためである（例：「一つのスポーツチーム」から、「敵チームも含めたグループ」）。本稿で取り上げる **Well-going** は、このような意味での「グループ」を対象とし、そのダイナミックな活動プロセスの「よさ」を概念化する装置なのである。

以下では、**Well-going** そのものの要件を整理する際には、「グループ」の対象をその一種と言える「チーム」を取り上げ、例えば職場のプロジェクトチームや学校のクラブ、地域の町内会やサークルなどの集団に着目⁽⁴⁾し、その後で、「われわれ」の広がりも含めて論じる。

従来研究における共同行為にまつわるモデルや評価方法

これまで、チーム活動の研究は、IPO (Input-Process-Output) モデル (McGrath, 1964) を基盤に発展してきた。IPO モデルは、集団の構造や課題、メンバーの態度などの変数を **Input** とし、メンバー同士が相互作用を行い連携する、いわゆるチームワーク行動にあたる **Process** を経て、パフォーマンスや満足度などのチームが生み出す効果的な結果である **Output** に至る流れを示す理論モデルである。この IPO モデルを発展させた Hackman (1987) の集団効果性の規範的モデルや、**Input** から **Output** までを一方向的な流れではなく相互作用も含めた循環的なモデルである **IMOI** (Input-Mediate-Output-Input) モデル (Ilgen, Hollenbeck, Johnson & Jundt, 2005) が提案されてきた。これらの諸研究を基に、関連する具体的な変数が考慮されたモデルが整備されてきた (Tannenbaum et al., 1992; Dickinson & McIntyre, 1997)。

これらのモデルでは、**Input** として、チームメンバーの特性や、チームが取り組む

課題、規範などが、また **Process** としては、コミュニケーションや支援行動などが挙げられており、質問紙によって測る尺度も、職場やスポーツの種目ごとなど、様々な場面に応じて開発されてきた。また質問紙で主観的な評価を測る方法以外にも、プロセスについての評価として、第三者による評価 (Mathieu, Heffner, Goodwin, Salas & Cannon-Bowers, 2000) や、実際に行われた対面のコミュニケーション時間の計測 (田原ら, 2013) などの方法が採用されてきた。さらに **Output** としては、パフォーマンスと感情的反応が提案されてきた。パフォーマンスとしては、経常利益 (縄田ら, 2015) や、業務上のインシデントの発生率 (三沢・佐相・山口, 2009) などの客観的な定量評価だけでなく、自己評価や上司による評価などの主観評価の結果を用いる場合もある。また感情的反応としては、チームや職場などに対する満足度や、このチームで今後も引き続き働きたいという存続可能性の指標などが用いられてきた (Mathieu, Maynard, Rapp & Gilson, 2008)。

これらのモデルを用いた研究としては、スポーツチームを対象に一連のチームワークを測る質問紙尺度の開発を行った研究 (牛来ら, 2022) や、パフォーマンスとチームの有能感に関する主観評価の関係をチームスポーツの種目間で比較を行った研究 (河津・杉山・中須, 2012) などが挙げられる。これらのチームワークやチーム活動に関する研究における主観評価では、質問項目の主語として「私のチームのメンバーは」や、「私のチームでは」、「われわれのチームは」という表現が用いられていた。例えば「私のチームのメンバーは、チーム状況について気づいたことがあれば、チーム内で共有を図っている」、「われわれのチームは、メンバーのプレーを予測して動いている」という質問項目が設定され、チームの状態を尋ねる主観評価が行われてきた。

1.2 「われわれとしての自己」と行為による結びつき

前述の集団視点での評価として、「私のチームは…」と答えるものは、必ずしもチームのことを自分事として捉えて回答しているとは限らない。チームには直接関係しない観察者のような視点から客観的に集団を捉えて回答している場合もあり、集団の中で自分がどのように関係しているかは測定しきれない可能性もある。そこで、集団でありながらも自分も自律的に関わっているという当事者意識を持った集団と自己の関係性を捉えるチーム評価の指標を設定することで、より多角的にチームのあり様を捉えることができるだろう。

個人が、行為選択の最終決定者としての自律性を保ちながら、つねに何らかの集団

の一員として行為に参加しているという感覚を概念的に整理した自己観として、「われわれとしての自己 (Self-as-We)」という考えが提案されている (出口, 2020; 渡邊・村田・高山・中谷・出口, 2020; Deguchi, 2023)。Self-as-We とは「個人は単独ではいかなる身体行為も行うことができない」という前提に立ち、『わたしは常に身体行為の主体としての自己である「われわれ」の一員として行為に参加している』と主張する自己観である。この Self-as-We の観点に立てば、通常は単独行為とされる行為も含めたすべての行為が、「複数のエージェントの参加によってはじめて可能になる」共同行為とされる。また「われわれ」を構成するエージェントの間には、共に行為者性を委ねられた共同被委譲者として、協調性と平等性を基調とする仲間関係 (フェローシップ) が成立し、「わたし」は能動的に行動する存在であると同時に、「われわれとしての自己」から行為者性を委ねられる形で行動する受動的な側面を併せ持つ「両動的」なエージェントであるとされる。この「われわれ」は、ある身体行為の遂行にとって必要不可欠な全てのエージェントからなるシステムである。そこには、身体行為にとっての必要エージェントであるという資格を満たした、人間の集団のみならず、自転車、AI、ロボットといった人工物や社会インフラ、人間以外の生物や生態系、地球物理系といった多種多様なエージェントが含まれている (図 1)。このように、Self-as-We は自己と集団の関係性を捉える一つ概念と考えられる。Self-as-We における集団 (「われわれ (We)」の範囲) は、必ずしも人間集団に限られたものではないが、人間集団としての「われわれ」からエージェンシーを委譲されているといった個人の抱く「われわれ」感を概念化する際にも、有効な概念装置であると考えられる²⁾。

Self-as-We を用いた心理尺度としては、個人特性やグループの状態を測る尺度 (渡邊ら, 2020; Murata, Watanabe, Nakao & Deguchi, 2022) や、職場のチームの状態を測定する尺度 (戸田・横山・赤堀・渡邊・村田・出口, 2023) が開発されてきた。評価項目は、一体感・両動感・被委譲感・開放性・全体性・脱中心性・仲間性の7つの下位概念のカテゴリーで構成されていた (表 1)。

これらの Self-as-We 尺度は共同活動のプロセスの変遷を捉えているわけではなく、あくまでも Self-as-We の内面化の度合い、あるいはチームの関係性の状態にまつわる個人の認識を Self-as-We の観点から捉えようとする尺度である。これらの尺度の対象は、先述の IPO モデルに即して考えると、メンバーの態度などの Input、もしくはチームに対する満足度や愛着などの感情的な反応を含む Output の要因に位置づけられるであろう。

一方で、IPO モデルの Process にあたるメンバー同士の相互作用や連携なども重要となる。本論文では、この Process にあたる部分も、Self-as-We の観点から捉えるための尺度の構築をめざし、まずはその要件を提案する。この行為のプロセスを捉えるために、Self-as-We と接続可能であり、かつ共同行為のプロセスのありように焦点を当てた哲学概念として、“Well-going” を取り上げ、次節で詳しくその要件を述べる。

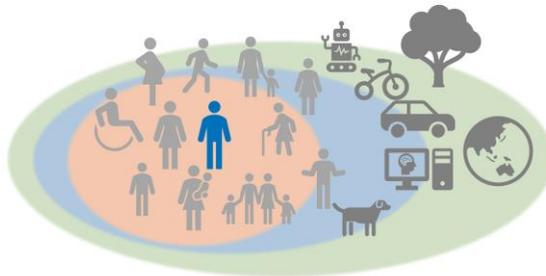


図 1. 「われわれ」に含まれる多種多様なエージェント

表 1. 共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度 2023 (戸田ら, 2023)

下位概念の カテゴリー	設問
一体感	このグループの取組みがうまくいくと、自分のことのようにうれしい。
両動感	私は、このグループでの役割を自ら果たしている感覚と、担わされている感覚の両方を感じる。
被委譲感	このグループでは、一定の範囲の意思決定がメンバーに任されていると感じる。
開放性	このグループの活動は、このグループのメンバーだけで成立しているわけではない。
全体性	このグループの取組みで起きた失敗は、特定の誰かのせいにはしない。
脱中心性	このグループは、誰かがリーダー役を担わなくても、うまく活動を進められる。
仲間性	このグループでは、意見が異なっても尊重し合える。

2. Well-going の要件

2.1 Well-going とは何か

Well-going とは、そもそも「行為の意図や目的の達成」ではなく「行為がその目的の達成に向けてうまく進行していること」(出口, 2020, 249 頁)、すなわち行為の「遂行順調性」として定義され導入された概念である。Well-going は Well-being 概念⁽³⁾の中でもとくに身体行為的な側面に焦点を当てた概念であり、その意味で「身体行為的 (enactive) な Well-being」とも捉えられるものである⁽⁴⁾。一方、Self-as-We もまた

身体行為からは独立に存在せず、身体行為に回収・還元される身体行為的 (enactive) な自己観として提案されていた。共に身体行為的である点で、Self-as-We と Well-going は親近的な概念であり、その意味で Well-going は Self-as-We が主体として言い換えると、個人としての「わたし」が Self-as-We の一員として参加することで遂行される共同行為のプロセスの「よさ」の概念化であるとも言える。次節では、この Well-going の概念内容を「(狭義の) 遂行順調性」「全体躍動性」「協調力動性」の 3 つに分析した上で、それぞれについて説明をしていく⁽⁵⁾。

2.2 Well-going の 3 つの要件

3 つの観点は、これまでの共同活動に関する学術的知見を基礎にしながらも、哲学的・思想的な独創性を保ちつつ、同時に、社会活動の中で多くの実践者が理解し、共同活動のアセスメントに使えるようシンプルかつある程度の抽象度を有するものとして設定した。また、これら 3 つは概念的に独立であり、それぞれに強弱があったとしても、そのすべてが、共同活動が Well-going であるための必須要件である。以下、それぞれについて述べる。

2.2.1 遂行順調性 (Overall Progress as Group)

遂行順調性は、グループで立てた目標実現への戦略が順調に進んでいるという、共同活動の“全体としての”右肩上がりを目指すものである (図 2)。本稿の「グループ」の定義には「目標を共有すること」が含まれるが、Well-going な活動プロセスは (たとえ一時的なものであったとしても) 目標があり、その目標実現に向けて遂行することを前提にしている。また、活動に“全体として”と強調したのは、一瞬一瞬のすべての活動が順調であることを指すわけではないということの意味する。例えば、スポーツチームの一試合であれば、一つひとつのプレーではなく、一試合を通して見たときに、戦略に対してめざす方向に向かっているか、というプロセスの順調性を包括的に捉える考え方である。例えば、図 2 のように、縦軸を戦略に対する順調性とした場合には、一定の時間幅での縦軸の変化で遂行順調性を測ることができるだろう。ただし、ここでの順調とは、外部規範によって規定される共同活動への評価、例えば、試合の最終的な勝敗といった結果ではなく、それを実現するためにどのようなプロセスを経ることをめざすことにしたのか、そのめざすプロセスのあり方に対してどの程度順調であるかということを指している。結果として試合に勝利したとしても、まった

く意図しない偶然によって勝利することや、相手チームの自滅によって勝利する場合は、遂行順調であるとは言えない。遂行順調性の測定は、グループの戦略を測定可能なものとして、一定時間の前後でその値を比較することで客観的に測定することができる。また、それに加えて、グループのメンバーが主観的に数値化することもできると想定される。さらに、遂行順調性がある共同活動のプロセスにおいてメンバーは、「すいすい」「ぐんぐん」「よし」「ふう」といった達成に関するイメージを持つことが想定され、メンバーの発言から遂行順調性を分析することもできるかもしれない。

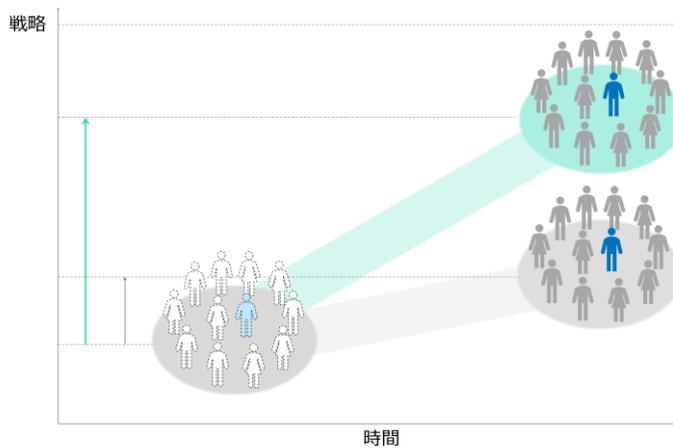


図 2. 遂行順調性 (Overall Progress as Group)

2.2.2 全体躍動性 (Volatility of Group Activities)

共同活動は、目標実現に向けて、必ずしも常に一直線に順調に進むわけではなく、失敗する場面もあれば、それを踏まえて乗り越えるという浮き沈みが存在している。このグループとしての躍動性(全体躍動性)も、Well-going の要件の一つだと考える。躍動性は、山あり谷ありがありながら、それを乗り越えていく躍動的なプロセスを指すもので、例えば、敵チームのいるスポーツの試合では、相手チームの“張り合い”やメンバーの“やりがい”とも関連するだろう。全体躍動性は、図3のように、グループの戦略の遂行順調性を縦軸としたときに、その山あり谷ありの振幅や波の数によって考えることができる。図3左下は振幅が小さく波の数も少ないことを示し、最も全体躍動性が小さいと言える。他方で、図3右上は、波の振幅が大きく、波の数も多

く、4つの中で最も全体躍動性が大きい。このように全体躍動性の測定は、グループの戦略を測定可能なものとして、一定時間内の振幅や波の数、もしくは波形の面積で客観的に測定することができるであろう。また、それに加えて、メンバーの“張り合い”や“やりがい”を主観的に数値化することもできるであろう。さらに、全体躍動性がある共同活動のプロセスは、「わくわく」「どきどき」するような躍動感をグループ全体が持つことになり、メンバーからそのような発言が多く出る可能性がある。ただし、波が際限なく大きければ大きいほどよい、頻度が高ければ高いほどよいわけでもなく、また、あえてうまくいかない“谷”を必ず作る必要があるわけでもなく、一定の限界値や、目標や目的などの場面に応じた適切な躍動性があると考えられる。

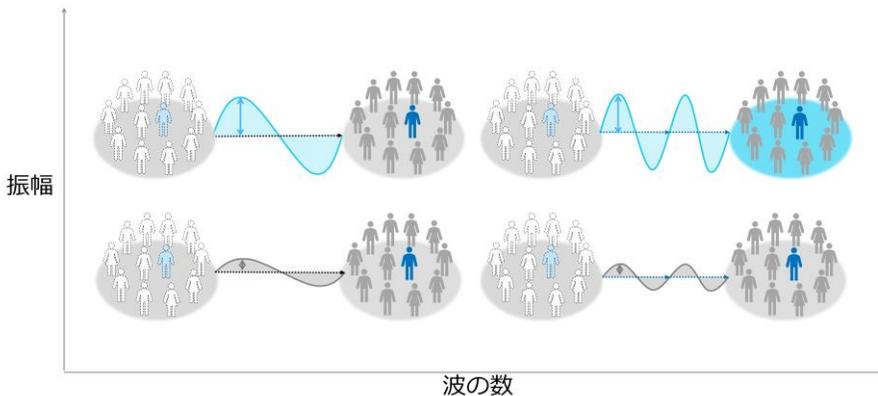


図3. 全体躍動性 (Volatility of Group Activities)

2.2.3 協調力動性 (Collaborative Dynamics in Group)

協調力動性は、ある目標実現に向けた戦略に対して、グループのメンバー同士が身体的な行為によって有機的につながるプロセスのあり方を指す。例えば、サッカーやラグビーのようなチームスポーツで、パスが通っている、パスが出されそうなところに思わず身体が動いてしまうような、人と人の連携がそれぞれの自律的行為から生じるプロセスを指す。個人としての技術や力があることだけ、もしくは、グループ内の役割分担や戦略が認知的に共有されていることだけを指すのではない。個々人の持つ身体的な動きや技術などが、力動的に組み合わさって、グループ全体として協調している状態を指す。協調力動性の実現のされ方は様々で、戦略の認知的な共有に基づい

て調和することに重きを置く形もあれば、個人の衝動をぶつけ合うことで高めあいながら連動する形もあるであろう。そのため協調力動性の測定は、グループの戦略に対するメンバーの認知や行動の分散や、メンバー同士の行為の連動がどの程度グループの戦略に即しているかなどによって客観的に測定することができるであろう。メンバーから協調の程度を主観的に把握することもできるかもしれない。また、協調力動性がある共同行為のプロセスは、メンバーから「わいわい」と互いに協力し合っている様子や、「しっくり」くるというような発言が出るであろう。

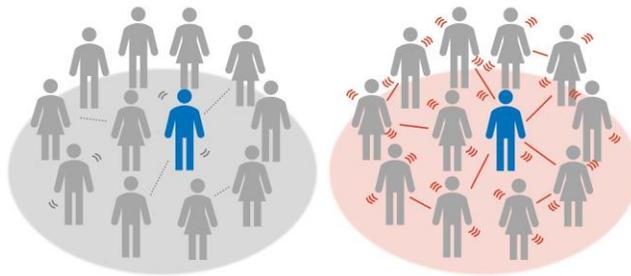


図 4. 協調力動性 (Collaborative Dynamics in Group)

2.3 3つの要件に関するまとめ

これまで述べてきた3つの要件を一つの図で表すと図5のようになる。例えば、グループとして、あるラグビーのようなスポーツチームの一試合のプロセスを考えてみる。チームは試合に勝つために、何らかの戦略を立てて臨んでいる（縦軸の戦略を指す）。試合中は、立てた戦略に対して、相手チームとの点の取り合いや妨害などもありながら（全体躍動性）、チームメンバーは互いのことを予測しあい様々な状況に反応しながら（協調力動性）、試合全体でみると概ね戦略通りに遂行できている（遂行順調性）、というように Well-going の各要件を捉えることができる。

また、グループの Well-going については、各要件が満たされている程度の違いによるバリエーションが存在する。例えば、スポーツチームの一試合の例で、遂行順調性が小さいが、全体躍動性や協調力動性が大きいといった場合を考えてみる。チームで立てた戦略に対しては順調に進んでいるわけではないが（遂行順調性：小）、うまくいったりいかなかったりという敵チームとの試合での張り合いは大きく（全体躍動

性：大)、チーム内の力動的で有機的なつながりは強い(協調力動性：大)ということがありえる。あるいは、遂行順調性が大きく、全体躍動性は小さく、協調力動性が大きいという場合も考えられる。試合での展開は作戦通りだ(遂行順調性：大)が、失策や予想外の展開はなく(全体躍動性：小)、チームメンバー同士が力動的にうまく協調しながら作戦通りに進められる場合(協調力動性：大)もあるだろう。他にも、遂行順調性が大きく、全体躍動性が大きく、協調力動性が小さいという場合もあり得る。例えば、試合運びも戦略通りに順調で(遂行順調性：大)、山あり谷あり張り合いのある試合だった(全体躍動性：大)が、個々の動きがよかっただけでチームとしての行為の連動ができていない(協調力動性：小)という場合もあるだろう。

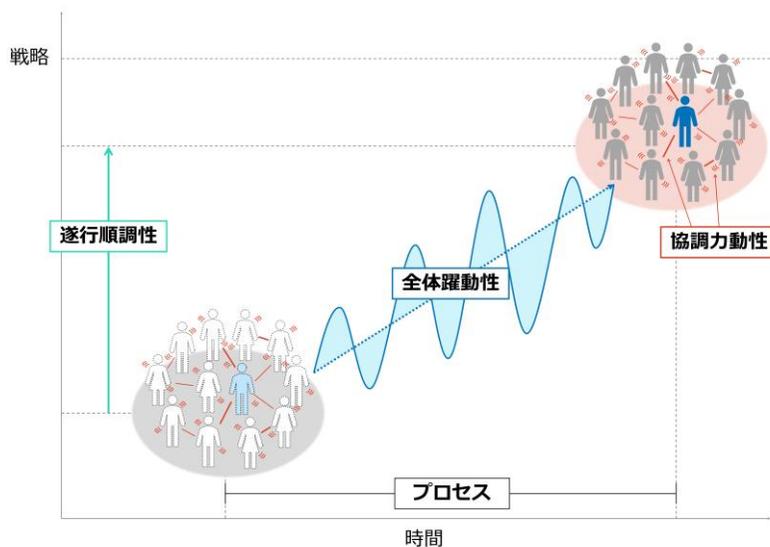


図 5. Well-going の 3 つの要件

3. グループの共同活動や Well-going に関連する要因例

前章では、あるスポーツチームのある一試合を取り上げて、Well-going の要件である遂行順調性・全体躍動性・協調力動性の 3 つについて例を述べた。しかし、グループの共同行為を捉える上で、メンバーの関係性にまつわる構造的・認知的な要因など、Well-going に関連する他の要因も存在する。さらに、本稿では、ある一瞬にその場に居合わせた集団ではなく、ある一定の、場合によっては長期的な期間をもって取り組むグループを想定している。例えば職場の部署やスポーツチームは、数か月から数年

単位でチームを醸成していくプロセスが存在することが多いだろう。さらに、目標を同じくして相互作用する複数のエージェントの中には、人だけではなく、**Self-as-We**でも取り上げているような生物や無生物なども含めた「われわれ」の広がりがありえ、その中で **Well-going** を捉えることも可能である。**Well-going** を捉える上では、どのような期間と特徴をもつ集団のプロセスを捉えるかを明確にしたうえで、適切な測定を行う必要がある。以下、**Well-going** に影響をもたらす、いくつかの要因について取り上げる。

3.1 グループメンバーの関係性と相互認識

グループメンバーの関係性及びその相互認識は、プロセスを捉えるうえで重要である。

グループのメンバーが多様な能力や属性を有することは、創造性の高い複雑な課題や問題を解決するためにはよいとされている (Page, 2007, 邦訳, 2009)。また、グループのリーダーのあり方やメンバーとの関係性など、リーダーシップに関する研究も数多く行われてきた (Amanchukwu, Stanley & Ololube, 2015)。その中でも複雑で不確実性の高いあいまいな課題に直面した状況では、すべてのメンバーがイニシアティブを発揮し合えるような共有型リーダーシップが有用であるとされている。共有型リーダーシップとは、ある場面では誰かがリーダーシップをとり、また別の場面では他の誰かがリーダーシップをとるような、リーダーが局面ごとに入れ替わるあり方である (石川, 2016)。こうしたグループの構成や構成に着目した関係性の捉え方もまた、グループの共同活動を捉える上で重要である。

他方で、グループの関係性を捉える認知的な側面としては、**Well-going** の基盤としている **Self-as-We** がその一つとして挙げられる。各メンバーの **Self-as-We** が同程度に高いグループでは、「わたし」でありながら「われわれ」であるという、自律性や一体感のあるグループとして協調力動性が高いプロセスが生じることが期待される。一方で、**Self-as-We** が極端に高い人と極端に低い人の両方がいて、かつ、その前提がコミュニケーションなどで十分に共有されていないグループでは、互いの期待や予測が一致しづらく、協調力動性が低くなる可能性がある (cf. 横山・渡邊・佐々木, 2023 図 2-2) (図 6)。

また、チーム内の認識の一致も、**Well-going** なプロセスを支える要因として重要であろう。ここで“一致”とは意見や価値観の多様性がないことを指すのではなく、チ

ームがどのような状態にあるか、チームとしてどこをめざしたいかという認識の一致である。例えば、チームがめざしているものが何で、それに対してよい状態か、わるい状態なのかの認識が異なれば、メンバーによって活動の方向性が異なり、協調することは困難となるだろう。

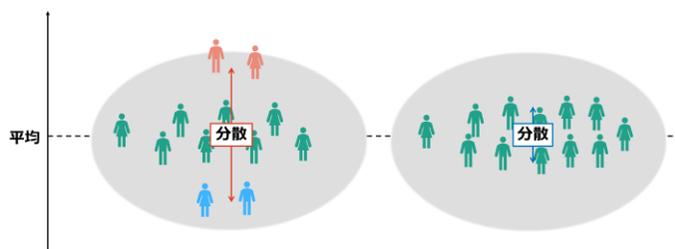


図 6. 横山ら (2023) の図 2-2. 主観的評価の着眼点の二つ目 (分散) より

さらに、グループがどのような状態であるかに関するメタ認知もまた、重要であると考えられる。例えば、満足度や **Self-as-We** について 5 段階 (1 : 全くそう思わない ~ 5 : とてもそう思う) で尋ねたとする。ある人は、自分はそれらの数値が高く、またグループのみんなも同じくらい高いと思っているが、実際には、グループ内には低い数値の人がいるとする。このような場合、グループ内にそれらの数値が低い人がいるという事実を共有できていないために、改善しようという認識も共有することが難しくなってしまう。一方で、全員の **Self-as-We** が低くても、全員が個人のために行動しているという理解が共有されていれば、それも一つのグループ内の共通理解となる。そのため、グループ内で満足度や **Self-as-We** の主観的な評価がバラバラであったとしても、それに関する共通認識が持てることが、グループのプロセスを安定して **Well-going** に進める際には必要になる (図 7)。

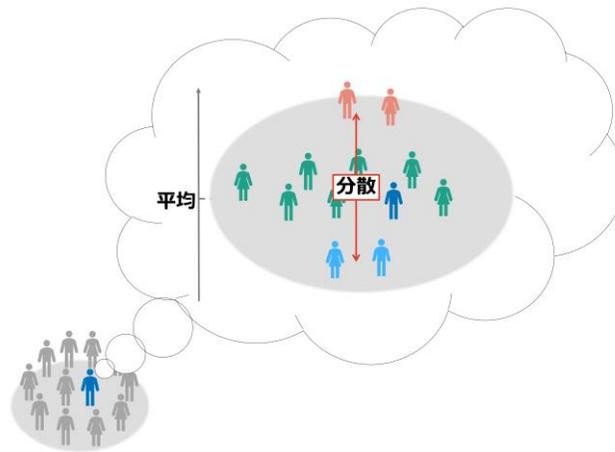


図 7. グループの状況に関するメタ認知のイメージ図

3.2 時間軸の広がり

チームやグループが醸成するプロセス自体も、Well-going の観点から捉えられる。集団が発達する段階を理論化したモデルでは、メンバーや取り組む課題について知る第一段階に始まり、メンバー間で葛藤が生じる第二段階、メンバー同士の受容やその維持の願望、また規範の確立など、グループの結束力の発展が生じる第三段階、そして、メンバー同士がその課題遂行にエネルギーを集中する第四段階、そして解決策の出現などの何らかの完了や解散の段階になると整理している (Tuckman, 1965)。

これを Well-going の観点から考えると、グループが形成された初期のうち、葛藤が生じてうまくいかないこともあるなど、遂行順調性は小さく、全体躍動性が大きく、協調力動性は小さいと予想される。メンバーへの理解や規範が形成され、だんだんと成熟していくと、遂行順調性は初期よりやや大きく、全体躍動性はやや小さく、協調力動性は大きくなる。最終段階では、遂行順調性が大きく、(場合によっては) 全体躍動性が小さく、協調力動性が大きくなっていくと予想される。

例えば、一年間のプロジェクトとして集まって形成されたグループがあるとする。遂行順調性としては、「この〇週間 (期間) は順調でしたか」という数週間や一か月単位で主観的な評価を測定する、あるいは、「この半年間を振り返ったときに順調だったと思いますか」というやや長めの期間を振り返る、回顧的な評価として測定することもできる。このように、どの時間幅で振り返るかによって遂行順調性が変化するのであろう。また、その時々でグループの活動プロセスを振り返るだけでなく、一年間

のプロセスの途中で、「このあと〇〇（例：半年）もうまくやっていけそうだ」というように、今後の未来志向的な遂行順調性について尋ねることもできるかもしれない。（図8）。また、今後の展望についてグループ内で合意形成して、各自の役割や認識を更新しあうプロセスは協調力動性の要件が満たされていると言える。また、半年を振り返ったときには常に順調であるわけではなく、「この半年間は困難なこともありましたが」といった聞き方によって、回顧的に全体躍動性を測ることができるかもしれない。もし、遂行順調性と全体躍動性の両方について「はい」と答える場合には、大変なこともあったけど概ね順調だったという意味で、Well-going を捉えることができるだろう。

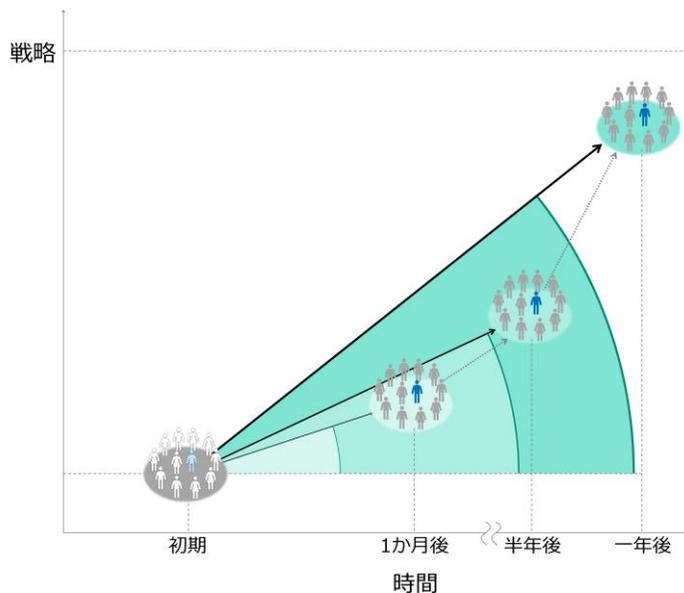


図8. 時間軸と遂行順調性の関係性

3.3 グループとしての「われわれ」の広がり

ある目標を共有する相互依存性のあるグループを取り上げてきたが、Well-going や Self-as-We における「われわれ」としてのダイナミズムをもたらす集団は、ある一つのスポーツチームに閉じた話ではない。例えば、ラグビーなどの対戦型スポーツでは、試合をするためには必ず相手チームが必要である。さらには、審判も必要となり、大

きな会場では観客もその試合全体の構成員となる（図9）。より大きな視点からは、一つの試合が成立するために、構成員は相互依存的で、試合をするという共通の目標のもと集まり、その構成員と他の人々との間に境界線を引くことが可能であるという意味では、対戦相手や審判、観客まで含む形で一つのグループと言うこともできる。

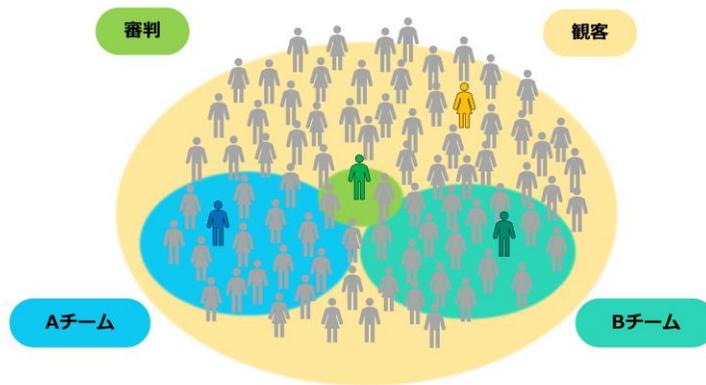


図9. ラグビーの試合における「われわれ」の範囲

さらに、「われわれ」として活動する集団の範囲を、人以外にも拡張して考えることが可能である。近年では、様々なタイプの AI が開発され、発展してきている。飲食店や、介護、子育てなど、様々な生活の場面でロボットがすでに導入され、今後ますますの開発や導入が目指されるだろう（総務省, 2024）。AI やロボットも、一人では成しえない、あるいは成すことが困難な行為を、やわらげ、共に行う共同行為者と捉えることができる（出口, 2023）。AI やロボットもプログラム等を通じて目標を共有することは可能であり、グループとしての要件も満たす形で AI やロボットが共同行為を行う「われわれ」であると考えられることもできる。そのような共同行為をする「われわれ」である AI やロボットと過ごすプロセスが、遂行順調性・全体躍動性・協調力動性が満たされる Well-going であるかどうかという観点で評価することもできる。たとえば、わたしが AI を使って PC で原稿を執筆するという行為に関する Well-going を考えるとき、PC の調子や周囲の環境にあるエージェントの要因を含めた「われわれ」の Well-going が対象となる。つまり、原稿を執筆するグループとして、そのプロセスは、意識主体にとってのよいあり方だけでなく、身体に負荷がかからない、PC が壊れない、AI ソフトウェアの学習が進むといった、行為に関わる様々なエージェ

ントのあり方や、それらとの関係性も含めて評価されると考える。

4. さまざまな場面における Well-going の各要件の評価例

本稿では、グループで共同活動する場面における共同行為のプロセスのよさを、Well-going という哲学概念から論じた。Well-going は、遂行順調性・全体躍動性・協調力動性の大きく3つの要件があり、強弱はありながらも、それら3つが備わっているプロセスが Well-going であると考え。具体的に Well-going のプロセスを問う質問例としては、「この半年間を振り返ったときに順調だったと思いますか」（遂行順調性）、「この半年間は困難なこともありましたか」（全体躍動性）、「この半年間を振り返って、グループ内で適切なタイミングで連携しあっていましたか」（協調力動性）などが挙げられる。しかし、取り組む課題の種類や、どのようなメンバーで構成されているのか、プロチームなのかアマチュアチームなのかなど、そのグループが置かれている状況や、どのような時間軸で捉えたいのか等によって、測り方は異なることに留意する必要がある。

本稿では主にラグビーというチームスポーツを例として述べてきたが、Well-going の要件は、チームスポーツのような対面で運動を伴う共同活動に限定されない。例えば、リモートワークのプロセスにおける Well-going を考えることもできる。2019 年末からの COVID-19 パンデミックを契機にリモートワークが広く普及し (cf: Barrero, Bloom & Davis, 2021 fig.1)、遠隔協調支援システム (例: Zoom, Slack) の普及や柔軟な働き方に対する従業員からの強い要望により、リモートワークや、出社とリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークの働き方は今後も普及すると予想されている (Barrero, Bloom & Davis, 2023)。オンライン会議をはじめ、このような対面に限定されない共同活動を、Well-going の視点から捉えることもできる。例えば、誰かが資料を共有して発言が終わった後、資料と関係なく議論が始まった場面で共有をやめる、発話者の代わりに議事録をとるといった行動も、協調力動性に資する行為と言えるだろう。他にも、会議などのコミュニケーション場面では、発話者が入れ代わり立ち代わりになったり、議論が紛糾したりしながら (全体躍動性)、会議目標に近づいていく (遂行順調性) と捉えることもできる。

このように、様々な場面において、その時、そのグループの目標に応じた遂行順調性、全体躍動性、協調力動性の測り方がある。より具体的なグループの範囲と、ある目標を持つ場面を表 2、表 3 に示す。これらの場面の違いによって、何が順調である

か、何がどのような時間幅で躍動するのか、誰と誰が力動的に相互作用を行うのかが異なる。

表2では、これまで考察した、ラグビーチームやラグビーの試合と職場のグループを取り上げている。ラグビーでは、グループの境界を一つのスポーツチームと捉え、共同行為の場面として、①ある試合を行う場面とすることが可能だろう。他方で、同じある試合を行う場面でも、②グループとしての境界を一つの試合を共に行う「われわれ」として敵チームや審判などを含めることもできる。さらに、グループの境界は①と同様に一つのスポーツチームで、時間的な広がりとして③グループが醸成していく長期的なプロセスを共同行為の場面として捉えることもできる。また、対面以外の場面の例として取り上げた会社とリモートワークを組み合わせたハイブリッドワークのような場面における職場のグループにおける場面では、グループの境界は一定で、時系列的な変化によってその会議に集まるグループの目標が変遷すること(④顔合わせ⑤アイデア出し⑥意思決定)を示す。

表2. Well-going の3つの要件の測定例 (スポーツ・職場の場面)

共同行為の場面	遂行順調性	全体躍動性	協調力動性
①ラグビーの試合 (あるチームの視点)	戦略通りに試合が進む (スクラム重視/パス 回し重視)	ボールの支配率の変動 (相手による妨害な ど)	パスやエラーに対する 行為的反応のつながり
②ラグビーの試合 (試合全体)	試合が成立する	天気や機材トラブルな どで試合が一時的に中 断したり、接戦によっ て観客も含めて盛り上 がったりする	それぞれの行為が試合 を盛り上がらせる適切 なタイミングでかみ合 う
③ラグビーチームの 醸成	チームワークの成熟	価値や考えの対立が起 きる/チーム内協調が うまくいかないことも ある	互いの動きを予測し て、それぞれの動きが 暗黙のうちに連携しあ う
④会議(リモート含む) 顔合わせ	価値観が共有される	互いのことがわかる、 もっと知りたいと思う /物足りなさを感じる	互いのことについて質 問をし合う
⑤会議(リモート含む) アイデア出し	アイデアがたくさん 出る	ある瞬間ではたくさん 案が出たり、停滞して 発言やアイデアなどが 滞ったりする	誰かのアイデアを見 ることで他のアイディ アを思いつく/関連情 報が適切なタイミン グで共有される/発話 者以外がメモ取る/発 話者とメモを取る人が 入れ替わる
⑥会議(リモート含む)	議論が収束に向かって	議論が紛糾する/感情	発話・意見が連なる/

意思決定	いる	的／本音が出る	画面の切り替わり／これまでの整理や収束のための論点出しが適切なタイミングで連なる
------	----	---------	--

ラグビーなどのスポーツチームや職場のプロジェクトチームでは、目標が具体的に共有され、互いのことをよく知り得るグループといえるが、他にも、より多くの属性や特性を持つ人が関わる地域やオンラインなどのコミュニティにおいても、グループの範囲や共同行為の場面によって **Well-going** の3要件の測り方にバリエーションがあると考えられる。

表3に示すように、例えば、⑦子育てという共同行為を取り上げてみる。ここでの子育てにおけるグループは、家庭内に閉じたものではなく、地域住民や保育所や学校の先生、またそれに限らない第三者なども関わる場面を指す(細田, 2022)。そのような場合には、遂行順調性として、子どもが健やかに育つというプロセスが順調であるか、全体躍動性として、子育てに関わる人々の価値観の葛藤や、家庭や学校における不和や融和があるか、また、協調力動性として、親や地域住民、先生や第三者がそれぞれの立場から関われる範囲で連携してかみ合っているかという観点で捉えられるだろう。

他にも、⑧地域清掃といった、ある地域に住む子どもからお年寄りまで様々な人が、共有する地域環境をよくしようという場面もあるかもしれない。その際に、地域に思い入れのある第三者が加わることもあるだろう。たとえ全員が互いに顔見知りではないとしても、地域環境を良くしようと地域清掃に集まった人々は目標を共有する相互作用のあるグループの一つの形と考えられるだろう。地域清掃は、地域の環境を向上させるという目標の一つとしての共同行為をする場面であり、その目標に対しては、道端のごみがなくなることも一つの遂行順調性の評価として捉えることができるだろう。全体躍動性としては、清掃の場所が重なってしまったり、活動に対する不満や不和が生じたり融和が生じたりするプロセスとして捉えられるかもしれない。また協調力動性では、ごみ捨て場の清掃当番を順番に行って地域清掃の活動を継続的行ったり、役割分担やシフトのタイミングが適切に調整しあったりすることが評価の観点として挙げられる。

さらに、オンラインでのつながりや人以外も含むグループが形成されることもあるだろう。例えば、⑨ダイエットや健康維持を目標として、みんなで走る／歩くといっ

た運動を行うグループが、アプリケーションを通じて形成されることもある。そこでは、同じ目標を持つ他のメンバーと一緒に運動したり競争しあったりすることもあれば、AI チャットボットが応援やリマインドをしてくれるなど、AI も含めたグループの共同行為が成り立っていると考えられる。その活動においては、毎日運動をするという観点で遂行順調性を評価することもできるだろう。また、AI チャットボットが提案してくれる歩数や応援が、自身の体調などの状態に即していない場合もあれば、天気などの要因でグループの他のメンバーも含めて運動ができない日もあるかもしれない。こうした要素は、全体躍動性として捉えることもできるだろう。さらに、協調力動性では、AI チャットボットが適切なタイミングや内容で声掛けしてくれるように改善されたり、あるいは、前日までのメンバーの歩数を反映したグループ目標がお知らせしてくれることで、参加しているメンバーがそのお知らせを見て、互いの歩数を見ながら頑張ろうと思ひ合えたりするような、自分や AI チャットボットや他のメンバーとの相互作用が行われる様子を捉えることもできるだろう。

表 3. Well-going の 3 つの要件の測定例（子育て・地域・AI を含むグループの場面）

共同行為の場面	遂行順調性	全体躍動性	協調力動性
⑦子育て	子どもが健やかに育つ	価値観の葛藤／家庭内や学校の不和・融和	親や地域住民、先生、第三者がそれぞれの立場で関わり合っている
⑧地域の環境の向上：地域清掃	道端のごみがなくなる	清掃場所が重なる／活動に対する不満や不和・融和	ごみ捨て場の清掃当番を順番に行う／役割分担やシフトのタイミングが適切に調整しあえる
⑨ダイエット（AI チャットボットを含む）	毎日運動（走る／歩く）する	AI の声掛けと自身の状態のズレ／天気などによる運動ができたりできなかったりする	AI チャットボットが適切なタイミングや内容で声掛けしてくれる／前日までの歩数を反映してグループ目標が設定される

5. おわりに

本稿では、自律的・能動的に行動する「わたし」であると同時に、「われわれとしての自己」による行為者性を伴う Self-as-We という哲学概念に触れるとともに、その共同活動のプロセスを捉える概念として Well-going を取り上げ、その 3 つの要件（「遂行順調性」「全体躍動性」「協調力動性」）について述べた。Well-going という哲学概念を、心理学をはじめとする他の学術分野とどのように接続していくのか、また、仮説

的に導きだした3つの要件の妥当性や有用性、および要件間の関係の検証については、これからの課題である。また、グループの活動によっては、目標や戦略が最初から判明しているわけではなく、徐々に目標が作られて行き、あとから振り返った時にしか順調であったか判別できなかつたり、途中で変更したりすることもあるかもしれない。さらに、私たちが生活する社会は、グループで活動する場面や、本稿が述べたグループの範囲よりもさらに広い意味での“**We**”として過ごしていくなかで、必ずしも結果の良し悪しを定義できる場面ばかりではない。その際、よい成果が出せたという結果のよさだけではなく、山あり谷ありがあるプロセスそのものを捉え、全体としてのよさを捉えるあり方が重要になるのではないだろうか。**Well-going** は、そのような捉え方を可能とするユニークな概念として、今後は具体的な測定尺度として様々な活動プロセスのダイナミズムを捉えていくことが期待される。

註

- (1) 本論文では、目標を共有しない集団（電車で同じ場所にいるが目的地の違う人々など）をグループとしては扱わない。
- (2) 集団と自己に関する認知を捉える他の概念として、自分はこの集団の一員だという認知や愛着などの情緒的な側面をもつ社会的アイデンティティ（Tajfel & Turner, 1979）などが従来研究ではよく用いられてきたが、**Self-as-We** はそれだけでは測り切れない、自己と集団の関わりを捉える概念と言えるだろう。例えば、行為を自ら能動的に果たすと同時に「われわれ」から委ねられているという受動的な感覚の両方を持つかを尋ねる両動感や、集団の中心的な役割を常に担う絶対的なリーダーのような人物がいなくてもうまく活動を進められるという脱中心性などは、**Self-as-We** の特徴的な要素である。
- (3) ここで参照している **Well-being** は、快楽や心地よさに焦点を当てた **Hedonic Well-being** ではなく、人生における意味や長期的な自己実現を目標とした、**Eudaimonic Wellbeing** を指す。しかし、**Eudaimonic Well-being** においても、**Well-going** が対象とする行為全体のダイナミズムは強調されていない。
- (4) 自己を、自己と環境との相互作用の視点からとらえる自己観（enactive self）と **Well-being** の関係は、これまで実践の現場において、統合失調症のケア（Kyselo, 2016）に用いられることはあったが、明示的な関わりは明らかでない。
- (5) これら3つの要件は、われわれとしての自己（**Self-as-We**）の提唱者 出口康夫と、NTT 社会情報研究所の共同活動に関する心理学及びヒューマン・コンピュータ・インタラクションの専門家が議論する中で仮説的に導き出したものである。

謝辞

Well-going の哲学概念に関する検討に貢献してくださった京都大学文学研究科の松本里保氏、**Well-going** の3つの要件の概念的な意図を汲んだ英語翻訳の作成に貢献してくださったNTT 社会情報研究所の Jack Jamieson 氏に深く感謝いたします。

文献

- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). 'A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management.' *Management*, 5(1), 6–14.
- Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2021). 'Why working from home will stick. No. w28731.' *National Bureau of Economic Research*.
- Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2023). 'The Evolution of Work from Home.' *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50.
- 出口康夫 (2020).「われわれとしての自己」とウェルビーイング, 渡邊淳司・ドミニク・チェン(Eds.), 『わたしたちのウェルビーイングをつくりあうために—その思想、実践、技術』(240–255 頁), ビー・エヌ・エヌ.
- 出口康夫 (2023). 『京大哲学講義 AI 親友論』, 徳間書店.
- Deguchi, Y. (2023). 'From Incapability to We-turn,' in A.Zwitter & T. Dome (Eds.), *Meta-science: Towards a Science of Meaning and Complex Solutions*, University of Groningen Press, 43–71.
- Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). 'A conceptual framework for teamwork measurement.' in M. T. Brannick, E., E. Salas, & C. Prince (Eds.), *Team performance assessment and measurement* (pp. 19–43). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hackman, J. R. (1987). 'The design of work teams.' in J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315–342). New York, NY: Prentice-Hall.
- 細田千尋 (2022). 「Child Care Commons : わたしたちの子育てを実現する代替親族のシステム要件の構築」, 『国立研究開発法人科学技術振興機構ムーンショット型研究開発事業』 Retrieved January 9, 2025 from https://www.jst.go.jp/moonshot/program/goal9/9C_hosoda.html
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). 'Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models.' *Annual Review of Psychology*, 56, 517–543.
- 石川淳 (2016). 『シェアド・リーダーシップ-チーム全員の影響力が職場を強くする』, 中央経済社.
- 河津慶太・杉山佳生・中須賀巧 (2012). 「スポーツチームにおける集団効力感とチームパフォーマンスの関係の種目間検討」, 『スポーツ心理学研究』, 第 39 巻第 2 号, 153–167 頁.
- Körner, M., Markus A. Wirtz, Bengel, J., & Anja S. Göritz. (2015). 'Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams.' *BMC Health Services Research*, 15, 243.
- Kyselo, M. (2016). 'The enactive approach and disorders of the self - the case of schizophrenia' *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 15, 591–616.
- Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). 'The influence of shared mental models on team process and performance.' *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 273–283.
- Mathieu, J. E., Maynard, M.T., Rapp, T. L., & Gilson, L. L. (2008). 'Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future.' *Journal of Management*, 34, 420–476.
- McGrath, J. E. (1964). 'Social psychology: A brief introduction.' New York, Holt, Rinehart and Winston.
- 三沢良・佐相邦英・山口裕幸 (2009). 「看護師チームのチームワーク測定尺度の作成」, 『社会心理学研究』, 第 24 巻第 3 号, 219–232 頁.
- Murata, A., Watanabe, J., Nakao, G., & Deguchi, Y. (2022) 'Measuring individual differences of Self-as-We: Reliability and validity of revised' *Kyoto University Research Information Repository*, 21, 17-29.
- 縄田健吾・山口裕幸・波多野徹・青島未佳 (2015). 「企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明」, 『心理学研究』, 第 85 巻第 6 号, 529–539 頁.
- Page, S. E. (2007). 'The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies.' Princeton, NJ: Princeton University Press. (2009, 水谷淳訳. 『「多様な意見」はなぜ正しいのか : 衆愚が集合知に変わるとき』, 日経 BP 社.)
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992). 'Toward an understanding of team performance and training' In R. W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance*, Norwood, NJ: Ablex, 3–29.
- 総務省 (2024). 「特集② 進化するデジタルテクノロジーとの共生」令和 6 年版 情報通信白書. Retrieved January 9, 2025 from <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/html/nd132200.html>

- 田原直美・三沢良・山口裕幸 (2013). 「チーム・コミュニケーションとチームワークとの関連に関する検討」, 『実験社会心理学研究』, 第 53 巻 第 1 号, 38–51 頁.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). 'An integrative theory of intergroup conflict.' in W.G. Austin. & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.
- Tannenbaum, S. L., Beard, T. L., & Salas, E. (1992). 'Team building and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments.' in K. Kelley (Ed.), *Issue, theory, and research in industrial/ organizational psychology* (pp. 117-153). Amsterdam: Elsevier.
- 戸田穂乃香・横山実紀・赤堀渉・渡邊淳司・村田藍子・出口康夫 (2023). 「共同行為の場を評価する Self-as-We 尺度の開発—働く場における規模の異なる集団を対象とした検証」, 『PROSPECTUS』, 第 22 巻, 1–18 頁.
- Tuckman, B. W. (1965). 'Developmental sequence in small groups.' *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- 牛来千穂子・水落文夫・内山治樹 (2022). 「スポーツ版チームワーク測定尺度の開発」, 『体育学研究』, 第 67 巻, 961–981 頁.
- 渡邊淳司・村田藍子・高山千尋・中谷桃子・出口康夫 (2020). 「「われわれとしての自己」を評価する—Self-as-We 尺度の開発」. 『PROSPECTUS』. 第 20 巻, 1–14 頁.
- 山口裕幸 (2024). 「チーム・ダイナミクス研究の視座」 in 山口裕幸・池田浩・縄田健悟・三沢良・田原直美・秋保亮太 (Eds.), 『チーム・ダイナミクスの行動科学: 組織の生産性・安全性・創造性を高める鍵はどこにあるのか』, ナカニシヤ出版, 3–16 頁.
- 横山実紀・渡邊淳司・佐々木耕佑 (2023). 「部活動におけるウェルビーイングを起点としたチームビルディングの検討—富良野市の中学校野球部における取り組み」, 『PROSPECTUS』, 第 22 巻, 19–41 頁.

横山 実紀 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

土屋 志高 (日本電信電話株式会社 社会情報研究所)

渡邊 淳司 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所・社会情報研究所)

出口 康夫 (京都大学大学院文学研究科)