

第14回 研修コーディネータネットワークワークショップ報告書

(WEB公開版)

「トレーディングゲームと人材育成」

～「楽しい」だけの演習からの脱却～

近年、多くの企業研修で導入されているトレーディング（貿易）ゲームを体験していただき、その後にこのゲームが人材育成にどのような効果をもたらすのか、どうすれば効果が出るのかを話し合いました。このゲームは「面白い」という評価が高く、多くの「気づき」をもたらします。だからこそ、このゲームの使用目的を明確にしなければ「楽しかったね」で終わってしまうことになりかねません。今回のワークでは様々な意見が飛び交いました。

トレーディングゲームとは

いくつかのグループに分かれて「指定された商品」を製作し、販売していくゲームです。

もとは1970年代に英国にて開発されました。このゲームの目的は貿易の疑似体験をすることを通じて貿易を中心とした世界経済のしくみを知る、国際協力のあり方を知る、などであり、学生にも理解できる内容となっています。

このゲームは本来「競争社会で勝ち抜く」ということではなく、「公正な社会の可能性」（協力して全体を良くする方法を考える）ということを狙いとしています。

つまり、企業内研修で実施する際に競争で「勝った」「負けた」で終わらせるのではなく、お互いに協力して行うことはなぜできなかったのか、もっと全体でよい結果が出せるのではないかと、などの視点を盛り込むことが実は大切なのです。

（研修会社によってはこのゲームを「競争ゲーム」としてとらえていますが、それは本来の趣旨を理解していないと言えるでしょう）

トレーディングゲームの気づき

ゲーム終了後、個人で次の内容の振り返りを行い、その後にグループ内で「気づき」の共有化を行いました。

- 1、 このゲームをやってみて、何に「気づき」ましたか？
また、何を「気づかせる」のに有効だと思いますか？
- 2、 このゲームを「誰に」やらせると「どのような効果」が期待できると思いますか？
- 3、 ゲームを「楽しかった」で終わらせないために、どのような振り返りを行えば有効だと思いますか？また、どうつなげていきますか？

各グループで多くの「気づき」が共有化されていました。

「チームワークの大切さ」
「交渉の難しさ」
「自分の役割の認識」
「周囲の状況確認」
「戦略の重要性」 など。



※ この写真はイメージです。

コーディネート・ワークの成果

気づきの共有後、グループで「誰に何を気づかせるために用いるのか」「遊びで終わらせないためにどうすれば良いのか」を話し合いました。検討時間が短かったためにグループによっては議論の途中でしたが、できている範囲で発表していただきました。

グループA

ターゲット「目先にとらわれがちな営業マン」
振返り「自分の強みと弱みを認識させる、実際に何をやったのかを確認させる」
つなげ方「日々の実務まで照らし合わせる」

グループB

ターゲット「20代の若手リーダー養成（次世代リーダー候補）」
目的「情報の共有（報連相の重要性を認識させる）」「判断力（状況把握と判断のトレーニング）」
「人材配置力（ヒアリング、見抜く力、指示）」「交渉力（コミュニケーション）」を磨く
やり方「15分間に1回、グループ内で会議をする時間を設けてもよいのでは？」

グループC

ターゲット「内定者」もしくは「管理職」
効果「内定者には役割分担の重要性や積極性」
「管理職にはルール作りや強み・弱みの発見」

グループD

TO 「経営者」
WHEN 「複数回（段階によって）」
WHAT 「ゲームの勝因や敗因を現実の経営に活かす」
☆ 必要な Biz Skill：交渉力など
☆ 新しい視点：具体化、現実経営（例／利他主義、顧客の喜び）
WHO 「メンバーによって得られるもの、気づきがいろいろある」

グループE

気づき 「役割・個性・強み・チームワーク・交渉力・ルールづくり」
誰に 「特に頭の固い人に向いている」
どのような効果 「導入部分に用いて効果に気づかせる」（楽しさの要素）
「全体像がわかる」→経営視点・戦略
どうつなげるか 「気づかせたいことのワークを実施する」
「実務にひもづけてアイデア出しに用いる」
「楽しさ→勉強するしくみ→勉強会」



※ ワーク当日の様子です。

グループによって様々な気づきが生まれ、それを誰にどう活かせばいいのかという意見が出されました。このゲームは対象者も目的も幅広く活用できます。だからこそ、しっかりと内容を設計しなければなりません。特に最後の「振返り」で何をゲームの参加者に話し合うのか、そしてそれをどう実践で役に立たせることができるのか、までをしっかりとフォローすることが大切だと思います。勉強するしくみを作ることも良い案ですね。

今回のワークを行った背景（ワーク設計者から）

今回のトレーディングゲームも含め、近年演習型の研修が増えています。それは「講師の一方的な押し付け」では研修後に行動に繋がらず、「自ら気づいて」人は行動に移すことができるからです。しかし一方では「演習にたよる」研修も増加しています。それは「演習」をやったらやりっぱなしにしてしまい、そこから何が気づけるのかという「振り返り（フィードバック）」とその気づきが何に役立つのかという「落とし込み」ができないケースが目立っているのです。

また、このゲーム演習の問題点として「面白い」ことがあげられます。受講生の研修評価（とくに満足度）は内容云々ではなく「面白いかどうか」で評価されることがあります。演習をすれば評価が高くなるわけですから研修講師も導入をします。しかし、「演習ありき」になってしまうと先に述べたような状況に陥り、研修効果は望めません。

組織の人事担当者にしても、研修会社や講師にしても、これらのことを踏まえた上で「役に立つ」ゲーム演習の導入をすることが求められます。そして、ゲーム演習はあくまでも「手段」であってそこからどうつなげていくのかという全体設計の重要性を知ってもらいたいと思い、今回のワークを設計いたしました。今回のワークが皆様に何らかの「気づき」を提供できたのであれば幸いです。

これからの組織の一つのあり方

このゲームを行うと、「自分のグループ」での視点で一杯一杯になってしまう光景をよく目にします。周囲がどのような状況なのか、自分達の強みや弱みは何か、それをどうやって戦略に落としこむのか。冷静に考えるとこれらの行動は当たり前のように感じるのですが、いざとなるとできなくなります。今回もそのような光景があったのですが、私はそのときに「3つのきょうそう」を思い出しました。

3つの「きょうそう」

競争：他のメンバーと競い合う

共走：他のメンバーと一緒にになって既存のゴールを目指す

共創：他のメンバーと一緒にになって新しいゴールを目指す

「きょうそう」を漢字で書いてという大半の方は「競争」と書くでしょう。これが日本の今までの文化であり考え方だからです。しかし、今後は「共走」や「共創」のあり方も考えなくてはならないのではないのでしょうか。



Win-Lose の競争だけではなく・・・



Win-Win の共走・共創も考えてみる

第14回研修コーディネーター・ワークショップ

テーマ：トレーディングゲームと人材育成 ～「楽しい」だけの演習からの脱却～

開催日時：2009年12月16日（水） 18:45～21:00

会場：東京都中小企業振興公社秋葉原庁舎会議室

参加者：24名

ワーク設計・ファシリテーター・報告書作成：日本研修コーディネーター協会会員 飯島宗裕

ワーク設計：日本研修コーディネーター協会会員 内田賢司