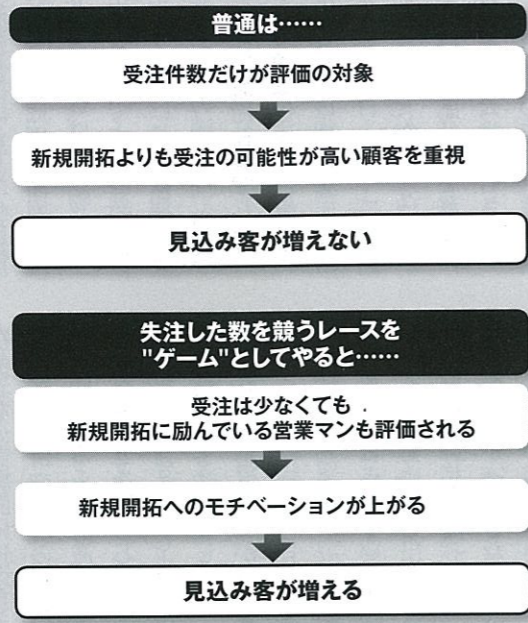


## "失注ダービー"をやってみよう!



資料：長尾一洋氏への取材をもとに、編集部が作成

## 仕事に熱中してしまうしくみを作ろう!

# 仕事にゲーム感覚を取り入れる面白さ

仕事に対するモチベーションを下げないための方法として、今注目されているのが「ゲーミフィケーション」だ。つまり、ゲームに熱中してしまうようなしなかけを、仕事の中に取り込むことによって、仕事に熱中してしまう。というわけだ。具体的にはどうすればいいのか？

コンサルタントの長尾一洋氏にうかがった。



**長尾一洋** Kazuhiro Nagao  
株式会社NIコンサルティング代表取締役

1965年、広島県生まれ。横浜市立大学商学部卒業後、経営コンサルティング会社に入社。91年、株式会社ニックスジャパン(現株式会社NIコンサルティング)を設立。経営コンサルティングノウハウをシステム化し、より多くの企業に頒布する仕組み作りに取り組む。著書に「仕事のゲーム化」でやる気モードに変える(共著/実務教育出版)など多数。

取材・構成 村上陽一

### 人を夢中にさせるゲームの要素を仕事に

マネジメント手法の一つとしてよく挙げられる「見える化」や「可視化」。私も以前からその重要性を説いてきました。しかし、最近ではそれらをさらに進化させた「ゲーミフィケーション」という手法を提案しています。

これは、端的に言えば、「仕事のゲーム化」です。もちろん、ただ遊ぶものではありません。ゲームの持つ要素を上手く仕事に取り入れ、とくく怠慢になりにちな日常業務におけるモチベーションアップに役立てようというわけです。

発想の起点となったのは、街でスマートフォンを使ってソーシャルゲームに興じる女性を見た、いわゆる「デキる女性」といった風情の方が、一心不乱に遊んでいるのです。そして、家に帰ると、自分の息子もゲームに夢中になっている。「やるな」と注意しても聞く耳を持ちません。決して、その女性や息子が特別なわけではありません。その証拠に、ソーシャルゲームの市場はここ数年で急激に伸びています。ゲームには、間違いなく、

老若男女を夢中にさせるパワーがあるのです。

そこで思ったのが、「人を夢中にさせるゲームの要素を、仕事に取り入れられないか？」ということでした。もともと仕事というものは、「目標達成に喜びを見出だす」という点で、ゲームに似ています。では、ゲームにしかない要素とはなんだろうか？ それを研究し、体系化したのが、ゲーミフィケーションです。

すでに私の会社では、ゲーミフィケーションを支援するソフトを開発するなどして、多くの企業に採用していただき、結果を出しています。ここでは、簡単に仕事をゲーム化する方法を紹介しましょう。

### 四つの絶対条件でプロセスを演出する

ゲームの楽しさは、プレーするのが個人であっても、仲間と競い合える点にあります。その意味で、仕事のゲーム化は、複人数数であるほうが、効果が表われやすいと言えるでしょう。仕事をゲーム化するに当たっては、まず、絶対条件として四つの項目が挙げられます。

#### ①目標や課題を明確にする

「創出した案件が受注に至るか否かは問わない」というルールを設けました。その結果、この会社では案件数が五倍に増加。案件のフォローを会社として早くからできるようになり、受注件数も伸びたのです。

### 情報の見える化で副次的なメリットも

実は、ゲーム化のメリットは、仕事におけるモチベーションアップや維持だけではなく、受注件数も伸びたのです。具体的な事例として、こんなことがありました。

ある設備機器販売・施工業の営業部では、見込み案件の「隠し玉」が横行していました。業界の特徴として、案件の情報入手から受注までが長期間になるため、確実に受注をもらえるまで、営業マンが案件を会社に隠す傾向があったのです。

しかし、ゲーム化を機に「隠し玉」がなくなりました。というのも、この会社では、営業マンの「月例新規案件創出数」を競うゲームを実施したのです。

- ②進捗状況がわかるよう「見える化」する
- ③アクションに対する即時フィードバックを用意する
- ④目標や課題達成時に報酬を用意する

一つずつ説明していきます。

まず、①は容易に納得できると思います。そもそも向かっていく先がわからなければ、仕事もゲームも成り立ちません。工夫が必要なのは②以降です。

たとえば、ただただ目の前の課題をこなすだけのゲームでも、点数化することによって、楽しさが増えます。仕事も同じです。仕事の進捗状況を全員で共有できるようにエクセルでグラフ化するだけでも、モチベーションアップの効果があります。これが②です。

「見える化」するのは、必ずしも数字でなくてもかまいません。数字を示しにくい仕事内容であれば、ランキングをつけるなどといった方法も考えられるでしょう。

多くの仕事では、結果がついてくるのに時間がかかります。一方、ゲームでは、アクションに対してすぐに成果が見えるフィードバックがあり、それが人

を夢中にさせます。これを仕事に取り入れるのが③です。一日単位で、「一定のタスクをこなしたら、晩酌でビールを一杯飲む」など、簡単なことでかまわないので、短い期間で成果を感じられるような工夫をしてくだ

さい。そして、④。これも③と同じく金銭的なものではなく、もっとカジュアルな報酬、たとえば食事などのほうがいいでしょう。ゲーミフィケーションで大事なものは、プレイヤーの成長実感で

す。報酬が金銭になると、義務的な仕事になってしまいます。それではゲーム化の意味がありません。重要なのは、仕事のゲーム化は、最終結果ではなく、プロセスを楽しむものだという事です。つまり、仕事が営業だとすれば、売上げなどの結果ではなく、「何件お得意先を回ったか」といったような、努力すれば努力したぶんだけ必ずついてくる数字を競うことが大事です。売上げには偶然性も反映されますから、ゲームとしての楽しさが損なわれてしまうのです。

新規開拓のように、成果に至るまでのプロセスが長い仕事をするためには、成果が出ない長い期間、モチベーションを保ち続ける必要があります。そんなときに、ゲーム化はとくに有効

このように、ゲーム化には、情報をオープン化、ソーシャル化するという副次的なメリットも期待できます。チームのマネジメントを担当するポジションの方であれば、メンバーの進捗状況を知る手だてにもなります。また、ゲームに参加するプレイヤー同士のコミュニケーションの促進という、目に見えにくい部分でも力を発揮します。

自分自身のモチベーションだけでなく、チーム全体の活性化にも、ゲーム化は有効です。ぜひ、試してみてください。