

## 人材を活かす、持続可能なクリエイティブ組織の構築

### ～ゲーミフィケーションの活用可能性～

[2013・FW] 21021073 夏谷友樹

#### 1. 研究の背景と意義

企業を取り巻く内外の環境変化に伴い、自律的人材を基礎としたクリエイティブ組織への期待が高まっている。最先端の分野から現場に至るまで、また、創造的な業務から定型的な業務まで、求められる能力は異なるものの、それぞれの職場で自律的人材が不可欠となっている。日本経団連は、「エンプロイアビリティの確立をめざして～従業員自律・企業支援型の人材育成を～」と題する報告書を取りまとめ発表した。報告書では、企業は個に焦点を当てて、一人ひとりの強みや持ち味を伸ばすキャリア形成支援を行い、従業員側は自分の進むべき道を明確にした上で、企業が提供する支援策を有効に活用していく必要性を指摘されている。しかし、自律的人材を活かした組織全体のあり方については研究されている部分が少ない。

本研究では、サブタイトルにあるゲーミフィケーションという手法を活用して自律的人材の育成を目指し、並びに自律型人材を活かしたクリエイティブ組織のあり方について述べる。なお、クリエイティブ組織の定義は、個人の能力が高く、かつそれらの人々が社内で強く結びついている組織であるとする。

#### 2. 研究目的・方法

我が国を取り巻く環境の変化、そして変化のスピードに対応するための、ゲーミフィケーション手法を社内の研修プログラムに用いた人材育成方法、それにより達成されるクリエイティブ組織構築のモデルを示すことが目的である。

なお研究方法に関して、先行研究調査によりゲーミフィケーション手法の理解、自律的人材とクリエイティブ組織の結びつきに関する研究考察を行う。また、ゲーミフィケーション手法を活用した事例の研究を行い、成功要因となる共通項を導き出し、先行研究の内容と合わせ、クリエイティブ組織の構築モデルを提言する。

#### 3. 研究結果・考察

クリエイティブ組織の育成にあたり、マーケティングや経営管理への活用事例研究をもとにゲーミフィケーション手法活用の有効性が明らかになった。多様性があり、企業の目的に合わせて発展、変化させることも可能であり、かつ企業の規模や業種という特定の枠にとらわれずに始

められるという特徴もあるので、有効性が高いと考えられる。さらに自律的人材の育成と併せて、社内の人々の結びつきをより強固にする企業内ソーシャル・キャピタルを醸成することがクリエイティブ組織の構築に寄与することが判明した。

ゲーミフィケーションを活用させる際の成功要因の共通項として、明確な目標設定、成長の様子を可視化させる要素、難易度レベルの設計、ソーシャル共有の仕組み、報酬のデザインが、特に重要な5つの要素であると考えられる。これらの項目は教育とも非常に親和性が高く、自律的人材の育成策として述べたフィールドワーク、コンセプトワーク、ネットワークの実践を行うこともできる。また、能力を継続して向上させていくためのモチベーション維持の仕組みも、ゲームの理論を取り入れることで構築することができる。

またゲーミフィケーション手法には、個人の能力向上に寄与する要素に加え、人々の協調行動を促す仕組みがある。その仕組みにより、クリエイティブ組織の構築に必要な不可欠である企業内ソーシャル・キャピタルの醸成が促進されることが明らかになった。

#### 4. 結論

持続可能なクリエイティブ組織の構築を行うためには、自律型人材と企業内ソーシャル・キャピタル醸成の両方の要素の確立を実現させる必要がある。

また、ゲーミフィケーションの手法は、自律的人材育成と企業内ソーシャル・キャピタル醸成の両方にアプローチすることが可能である。

また、企業は成果をあげる人材を育てるだけでなく、その仕組みや習慣を企業内に構築して、かつ発展させ続ける必要がある。企業内外の情勢は流動的であり、いかなる時代においても持続可能なクリエイティブ組織であり続けられるかどうか企業の存続に関わっていく。

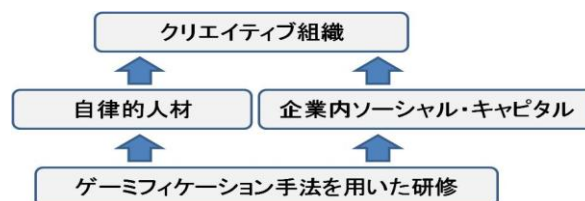


図. クリエイティブ組織の構築モデル