



社員研修でビジネスゲーム（健康経営ゲーム®を活用する）

コンテンツ 健康経営ゲーム・健康チェックカード-心技体-について

—社会人として大切な健康（肉体・精神・人間関係・お金）について—

はじめに：ビジネスゲームのプレイイメージ

ビジネスゲームでは総勢数十人規模のプレイヤーが一堂に会し、**コミュニケーション**を土台として数名単位のチームに分かれてチーム対抗戦で成績を競い合います。

人と人・チームとチームがぶつかり合うからこそ、コンピューターゲームやボードゲームにはない『**社会性**』が生まれ、場が大きく盛り上がります(誰もが通常の研修では見られないような主体性を発揮します)。

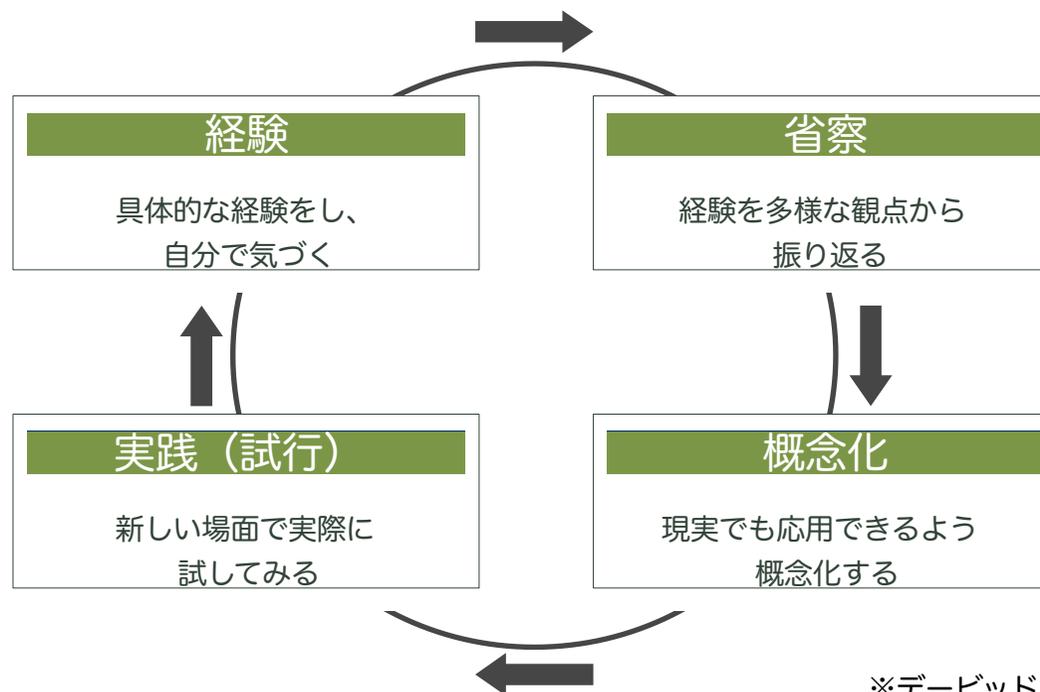


研修実績：

NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコム エンジニアリング株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、JR東日本レタリース株式会社、株式会社レゾナック、鹿島建設社員組合、福井銀行職員組合、公益社団法人富山青年会議所、など一部掲載 (敬称略)

経験から学ぶサイクルを重視

知識やスキルの定着や習得は、行動に表れているかどうか。
当社のゲーム型研修では、学んだ知識やスキルを活用（経験）することで、
参加者が自分自身で学び、実践できるようデザインされています。



※デービッド・コルブ「経験学習モデル」

ゲーム終了後の振り返り

楽しかった、では終わらない。振り返りこそ本番

ゲーム終了後、『個人ごと』『チームごと』『全体』で用意された問いをもとに振り返りを行い、自分自身が磨くべき能力や会社を成長させるために必要な力に関して、理解を深めていきます。

さらに、『ゲームでの学びを現実に活かす』ための問いを通じ、実務に活かす方法について考えて頂きます。

ワークシート（問い）の例

ワークシート（問い）の例

1. 自分がゲーム中に感じた学びを、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

2. このゲームを通して、自分が身につけたスキルや知識を、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

3. 自分がゲーム中に感じた学びを、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

4. このゲームを通して、自分が身につけたスキルや知識を、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

ワークシート（問い）の例

自分がゲーム中に感じた学びを、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

1 + 1 = □

自分がゲーム中に感じた学びを、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

自分がゲーム中に感じた学びを、自分の仕事にどう活かすことができるか、具体的に考えてください。

健康経営ゲーム®

「健康経営ゲーム®」は参加者全員が1つの会社のメンバーとして6~50人でチームを組み、社長・管理職・人事部・一般社員などの役職に分かれて様々なプロジェクトを行いながら、会社の業績を上げていくビジネスゲームです。



健康経営ゲーム®では、心や体、関係の健康が業績を生み出す
土壌となるにも関わらず、見過ごされがちであることを再認識し、
体験を通して6つの大切さについて気づきを与えます。

1. お互いのゴールやビジョンを、**伝えあい理解し合う**ことの大切さ
2. 傍観者になるのではなく、**チームの一員として意見を述べ合う**ことの大切さ
3. 業績の好不調にとらわれず、良き結果を実現するために**前向きに意見を述べ**、取り組むことの大切さ
4. 仕事を個人や部門で抱え込むのではなく、**協力して最適な仕事を割り振る**ことの大切さ
5. 継続して**実力を伸ばし、取り組める仕事を増やしていく**ことの大切さ
6. 組織内で全体の働きをよりよくするための**ルールや仕組みづくり**の大切さ

8つの役割に分かれて、各自手元にあるプロジェクトを実行しながら会社業績を伸ばしつつ、自身のゴール達成を目指す。

(ゴールカード)



チーム1 (管理本部)



チーム2



チーム3



今どき職場のリアルシミュレーション

即実行か? 話し合いか?
(異なるチームや役割)

会社と私、優先順位は?
(個人のゴールと全社の目標)

成果と負荷、誰が実行する?
(限りある時間と多様な価値観)

標準ゲーム時間: 45分

各役割1~6名で1チームを構成する。

全社
会議
5分

行動タイム
前半 12分

中間
発表

行動タイム
後半 28分

最終
発表

仕事をするには

- ① 必要な資金・精神・体力を準備して
- ② ファシリテーターに提出

※ 担当役職の目標設定を開示し、他の役職と協力しなければゴールできない設定となっています。

21 ブランド戦略 販売企画 必要実績 6

消費するモノ		
資金 1,000	精神 4	体力 4
資金 4,000	精神 0	体力 0

カード

調達から販売までの品質管理と環境負荷の低減を徹底して行う。利益追求だけではなく、社会への貢献意識が高い会社として広く認知されるようにし、ブランド価値を高める。

プロジェクトを実行

成否判定

10 落ち着いた仕事振り

ゴール条件
プロジェクトが予想より滞航するときには、周囲の協力が欠かせない。それには日頃の信頼が必要だ。

成否条件
「精神」が「体力」のどちらか低い方を2下げる。

BONUS 信託性への評価
このプロジェクトに必要な実績が5以上るとき、「精神」を追加で1得られる。

個人の状況変化

精神カード

体力カード

資金カード

ゲーム終了時に

- ① 資金の総額を1億円以上にする
- ② 役職個人のゴールも達成すること

※ 担当役職の目標設定を開示し、他の役職と協力しなければゴールできない設定となっています。

8
評価されたい社員



ゴール条件

ゲーム終了時に「実績」がもっとも高い

初期配布

💰 資金 300	🧠 精神 4	💪 体力 4	📊 実績 2
--	--	--	--

担当	ゴール条件 (ゲーム終了時)	初期資金	初期精神	初期体力	初期実績
全体	全チームが保有する資金の総額が1億円以上	—	—	—	—
①社長	全チームが保有する実績カードの総数が30枚以上	2500	1	1	5
②人事部	「精神」「体力」が3未満になっているチームが存在しない	1500	2	2	4
③頭脳明晰な管理職	保有する資金額が3,000万円以上、実績が3以上	1000	4	3	2
④信頼できる管理職	保有する資金額が2,000万円以上、実績が5以上	800	3	4	3
⑤粘り強い社員	「精神」が7以上、実績が5以上	300	6	3	1
⑥挑戦的な社員	「体力」が7以上、資金額が2,000万円以上	600	3	6	0
⑦ハツラツとした社員	「精神」「体力」が7以上	300	6	6	0
⑧評価されたい社員	「実績」がもっとも高い	300	4	4	2



全体を理解せずゲームを進めた場合

精神や体力の維持に注意しすぎた場合

精神や体力のケアを意識しながらゲームを進めた場合

「精神」や「体力」は現状たっぷり持っている。資金や実績を稼ぐ必要があるぞ!



「精神」や「体力」は貴重な資源だ。なるべくこれらを損なわない方法でゲームを進めたい。



資金や実績は重要だが、多少遠回りとなっても、精神や体力のケアも行なっていこう。



「精神」や「体力」を消費しながら次々と青のプロジェクトを達成。「資金」「実績」がたまる。



「精神」や「体力」が消耗するのはイヤなので、プロジェクトの実行も控えがち。資金も実績もたまらない。



資金や実績はそこそこだが、精神や体力の状態がいいので、プロジェクトも成功しやすい。



気づけばプレイヤーたちが保有する「精神」「体力」がほとんどないことに気づく。



「精神」や「体力」は健康だが、プロジェクトがこなせず手詰まりになり、悲壮感が漂う。



「精神」「体力」「資金」「実績」のバランスが良く、順調にゲームを進める。



「精神」と「体力」の健康を損なっているため、プロジェクトも失敗しやすく、目標未達で終わる



結局、浮上すること無くゲームは終了。会社として存続が不可能な状態になって終了。



最終的に全員がゴール達成。精神や体力と対話しながらゲームを進めた成果。



- 周囲のメンバーの目標や状態にも気遣い、助け合ったほうがパフォーマンスは良くなる
- 精神や体力のケアは気づいた時には時すでに遅く、取り返しのつかない事態に陥っている
- 精神や体力のケアをきちんと行なっている方が最終的なパフォーマンスは良くなる

終了後のフィードバック

最終結果発表では、全チームの「実績」「資金」を合計し、全体ゴールと役職のゴールを達成したか、確認します。

グループワーク後、運営側から「**答え**」を伝えるのではなく、「**問い**」を与え、参加者全員に考えてもらうことで、学びをより深く、定着するものにします。

※「問い」の例

問①.全体、および個人のゴールは達成できましたか?どうすれば更により結果を産み出すことが出来ましたか。

- * 自分のことばかり考えていては仕事はできない。チームメンバーの状況や目標を知ることが大切
- * ビジョンや目的などの組織全体の方向性が、行動を決める
- * チームの目標達成における個人の我慢や、感謝に気づく
- * 精神や体力をケアしながら働いたほうが最終的なパフォーマンスは良くなることを知る

問②.「精神」や「体力」のケアに関し気づいた点がありますか。

- * 精神と体力の片方が健全であれば、もう片方の回復スピードは早い
- * 精神や体力の健康は一度失われると、坂道を転がり落ちるように失われていく

問③.普段の仕事、生活で「精神」や「体力」のケアはしていますか?しているとしたら何故できているのでしょうか。していないとしたら、何が原因で出来ていないのでしょうか。

- * 精神や体力のケアをするには本人の意志以上に、仕事や生活の習慣（仕組み）の中に組込むことが大事ということに気づく。

健康チェックカードー心技体ー

健康が資源であると捉え、大切であることを伝えたい

健康管理を個人に頼るのではなく、
個人と組織が協力して実践することを伝えたい

“健康とは、病気であるかないかの状態ではなく、
「体」と「心」と「人間関係やお金」のすべてが満たされている状態にあること。
そしてそれぞれが繋がっていること”

そんな思いを込めて開発した、**健康を切り口にしたコミュニケーションツール**です



健康を**資源**として捉え、予防（事前対応）を目的とした、
ワイガヤしながら楽しく学べるツール

- 50枚のカードで、全員が**同じ内容**を実施

- 事実上は全員で同じことを実施しているが、結果はそれぞれ違う

- 参加者が、結果の中から**自分で選択できる**提案

- 自分で選んでもらう

- 自己評価を促す仕組みだが、他者の結果がわかることで**自己評価が促進**される。

- 基本は4名で1組で実施

- チェック自体が**アイスブレイク**

- 勝手に話し合いたい仕組み

終健康チェックカードー心技体ーの概要

3~4人一組となって、健康チェックカードを読みながら身体を動かしながら動作チェック等を行います。全50問100点満点で健康状態の成績が出ます。（精神=30点/技=50点/体=20点）

1 【幸福感】 感情

ここ1ヶ月の間、ポジティブ感情(喜び・安らぎ・愉快・面白い等)が生じた出来事を言える。

① 言えない 0点
 ② 1~4つ言える 1点
 ③ 5つ以上言える 2点

ポイント ⇒ ポジティブ感情の発生要因

悪い場合 ◆メンタルヘルス不調のリスクが増大する。

日々心がけること

- 1日の出来事を振り返ったとき、ポジティブ感情が生じた出来事を、ネガティブ感情が生じた出来事の3倍以上、思い出せるようにする。

日々心がけること

- アキレス腱を1日1回伸ばす。
- O脚の方は足を閉じて走り、臀部を伸ばす姿勢を心がける。日常の取り入れ行動A
- 大腿で歩くことを心がける。

低下する。

◆ イライラしやすい体質になる。

日々心がけること

- 睡眠1時間前にスマホやパソコンをやめる。
- 40℃の湯船でお風呂を楽しむ(42℃以上の熱いお湯を避ける)。



健康チェックカードー心技体ー 要点シート

健康チェックカード

- 健康チェックカードー心技体ーの各1から順に使用します。
- 質問に対して、自身に当てはまる回答を選択してください。
- 得点を確認後、下部に得点を記入してください。

No.		得点	No.		得点
心	1		技	31	
	2			32	
	3			33	
	4			34	
	5			35	
	6			36	
	7			37	
	8			38	
	9			39	
	10			40	
	11			41	
	12			42	
	13			43	
	14			44	
	15			45	
体	16		46		
	17		47		
	18		48		
	19		49		
	20		50		
	21		合計		
	22		点		
	23		得点表		
	24		氏名		
	25		No.		
	26		No.		
	27		No.		
	28		No.		
	29		No.		
	30		No.		

グループのメンバーと相互に**厳しく**チェックしながら、楽しく、競いながら自分の健康状態を確認します。

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1.	経営理念(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2.	組織体制		健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3.	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%) ②受診勧奨の取り組み ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①～③のうち2項目以上
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑩以外)	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑯のうち4項目以上
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
感染症予防対策		⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
喫煙対策	⑭喫煙率低下に向けた取り組み ⑮受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4.	評価・改善		健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5.	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

ブライト500は左記①～⑯のうち13項目以上

健康経営優良法人の認定項目7項目に合致する

健康経営の要である「**経営的視点**」、また離職率に関わる大きな要因ともなる「**コミュニケーション**や**相互理解**を深めるために必要なこと」も研修を通じてお伝えします。

スライド例) チームで成果を生み出す Project Design

©2021 Project Design Inc. All right reserved.

目標達成するためには、土壌となる関係の質を育てる必要がある

個人ビジョンを共有する Project Design

カード（個人のやりたいことや、できること）がオープンにされていると、人が集まり、周囲からの支援も得やすくなります。一方、カードがクローズされていると、できることは限られます。

©2019 Project Design Inc. All right reserved.

カードをオープンにする（自分の思いをしっかりと表現する）ことの価値を伝える

演習, Q12 (キュートウエルブ) Project Design

それぞれの項目に5段階で点数をつけた上で、12項目の平均点を出してみましょう。

完全にあってはまらない	ややあっては少ない	どちらともいえない	ややあっては多い	完全にあっては多い
1	2	3	4	5

- Q1. 自分が仕事を何を期待されているか理解している
- Q2. 自分の仕事を適切に行うのに必要な資料や備品を持っている
- Q3. 職場で、自分が最も得意なことをする機会が毎日ある
- Q4. 過去7日間の中で、よい仕事をしたと認められたり褒められたりした
- Q5. 上司または職場の誰かが、自分を一人の人間として褒めてくれているようだ
- Q6. 職場で、私の成長を促してくれる人がいる
- Q7. 仕事において、自分の意見が尊重されているようだ
- Q8. 会社の使命や目的が、自分の仕事に重要なものであると感じさせてくれる
- Q9. 同僚たちが高い仕事をしようとコミットしている
- Q10. 職場に親友（悩み事なんでも話せる人）がいる
- Q11. 過去半年の間に、職場の誰かが私の成長度合いについて話してくれた
- Q12. 過去1年の間に、仕事で学び成長する機会があった

©2021 Project Design Inc. All right reserved.

組織へのエンゲージメントを図る12個の質問をもとに振り返る

健康経営①) 周囲のメンバーに関心を持つ

組織のゴールは意識しているけれど、個人の夢や目標には無関心、そんな組織になっていませんか。周囲のメンバーに関心を持ち、夢や目標を実現する支援をしてあげましょう。

27 Copyright © 2018 Project Design Inc. All right reserved.

周囲に目を向け、関心を持つことの重要性や個人最適から全体最適の発想を促す

あなたは、どちらの傾向が強かったですか？

余裕を持って周囲に目を配り、様々なアイデアを出し、ゴールを達成できた。

プロジェクトに躓き、視野が狭くなった。いろいろ考える余裕がなく、つまらなかった。

➔ 心や身体が不調になると、余裕がなくなり、視野狭窄に陥り、創造的な思考・行動が妨げられます。

25 Copyright © 2018 Project Design Inc. All right reserved.

自分やチームの意思決定や行動の傾向を知り、見直しの着眼点を得る

研修概要

- ・研修対象：貴社社員
- ・受講人数：
- ・実施日時：
- ・実施場所：貴社会議室
- ・実施ゲーム：健康経営ゲーム®、健康チェックカード-心技体-

研修の目的

1. パフォーマンスを上げる為の健康についてゲームを通して体感する
2. 健康管理が個人のものではなく、人との関係性によっても成り立つことを理解する
3. 「参加者の相互理解が生まれ、チームビルディング」を社内から推進する体制を創る
4. チームにおける役割や目標共有の大切さを模擬経営を通して学ぶ
5. 社会人としての個人・組織の健康リテラシーを高める（社内言語の定義化と個人の健康状態の棚卸し）

タイムライン

6.0～7.0h（例）

- | | |
|-------|---|
| 9:30 | 1. チェックイン、アンケート、健康チェック、導入講義 <ul style="list-style-type: none">- 自己紹介、研修の目的共有、導入講義（健康とは）- 健康・健康経営アンケート- 健康チェックカード |
| 12:00 | 振り返り、質疑応答、まとめ |
| 13:00 | == 休憩 == |
| 16:00 | 2-1. ゲーム体験 2回実施（1チームあたり8名の倍数） <ul style="list-style-type: none">- 1回目と2回目ではゲーム時間を変更する
1回目の行動タイム: 15分間
2回目の行動タイム: 10分間- チーム変更可能（途中休憩あり） |
| 16:10 | == 休憩 == |
| 16:50 | 3. 振り返り <ul style="list-style-type: none">- 他部門のゴールや取り組みに関心を持つことの大切さ理解- 部門を超えたコミュニケーションを通じて生まれる全体最適・長期最適の視点を身につける- 組織の健康について- アンケート結果共有 |
| 17:00 | 4. チェックアウト 個人ワーク/グループ共有 <p>このゲームと振り返りを通じて得たもっとも大きな気づきとその気づきを活かしてすぐにできる行動は？</p> |

研修実施に関しては、事前打ち合わせを行い方向性を固めた後、プログラムや資料のカスタマイズをいたします。

活用例

コミュニケーション・チームビルディング研修

問題

新しいプロジェクトや部署が立ち上がったが、チーム内のコミュニケーションが上手く取れず、プロジェクトが思い通りに進行していない。

原因

お互いに初対面で、どんなコミュニケーションを取って良いのか分からない（急造チームで事前にメンバーの事を知る時間が取れていない）。

期待効果

チームが本当の意味での“チーム”として機能しやすくなる（チームメンバー同士が相互に助け合い、スムーズなコミュニケーションを取れるようになる）。

対策

「健康経営ゲーム」を通じて互いの性格や仕事のスタンス等を確認しつつ、個人目標とチーム目標を共有し合うことで、互いに助け合う関係性を構築する。

管理職研修・新入社員研修

問題

管理職の役割は理解しているが、実践できていない。自身が受けてきた管理職からの振る舞いをそのまま部下に実施してしまう。部下がのびのびと仕事をできる環境が整っていない。

原因

管理職として求められることが明確に理解できていない。または、求められることは分かっているが、その実践の方法が分からない。

期待効果

管理職としての自身のできていること・できていないことを整理しつつ、管理職としての役割を学ぶことで、自身がこれから取り組むべき内容を明確にできる。

対策

「健康経営ゲーム」を通じて管理職としての自身のスキルの定着度合いを客観視するとともに、自社で重視される管理職の役割について学ぶ。

※新入社員の場合は、管理職（上司）の立場を知ることによって理解を促す

活用事例

秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。
リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

どんな患者様に？ どのような商品を？ どのように伝えるべきか？
そして、喜ばれるにはどうしたら良いのか？

21
ブランド戦略
6

販売企画
必要実績

↓ 消費するモノ

💰 資金
1,000

🧠 精神
4

💪 体力
4

↑ 得られるモノ

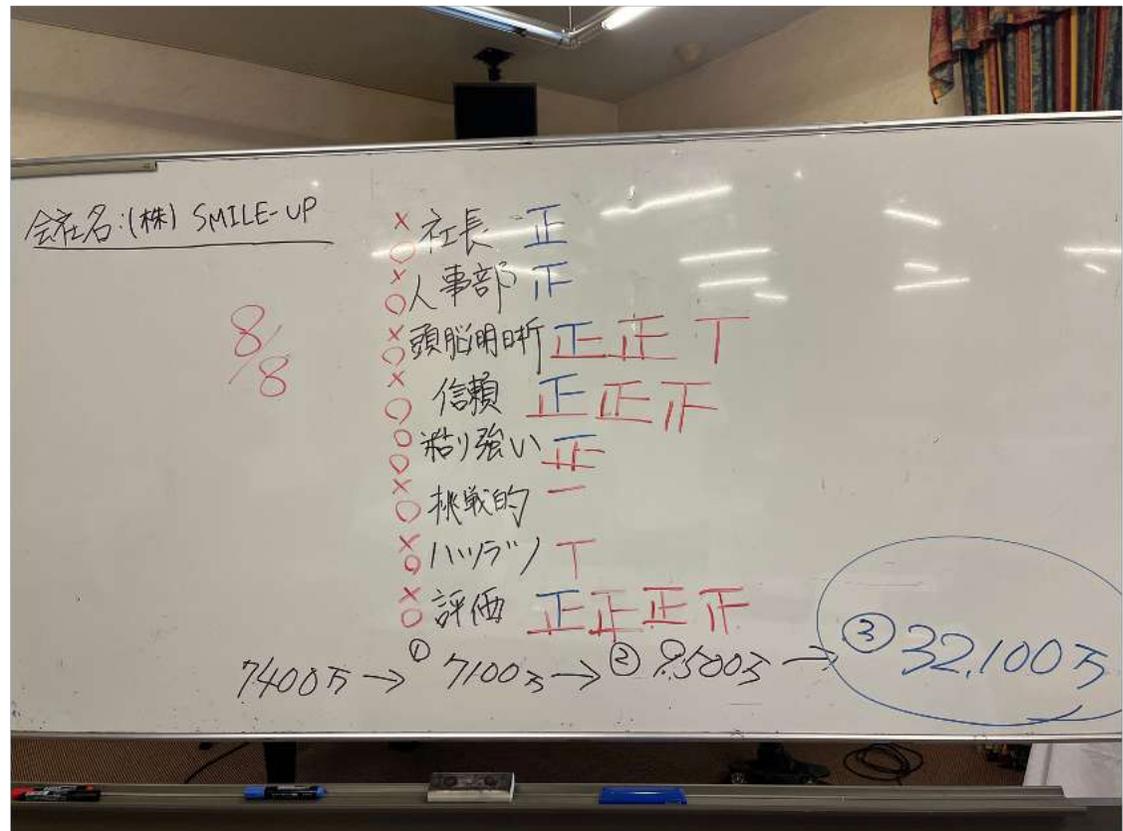
💰 資金
4,000

🧠 精神
0

💪 体力
0

📄 カード
仕事

調達から販売までの品質管理と環境負荷の低減を徹底して行う。
利益追求だけではない、社会への貢献意識が高い会社として広く
認知されるようにし、ブランド価値を高める。



秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。
リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

全体ゴール

2023年10月終了時に全チームで
売上の総額を
自費500万/月、保険1,200,000点
年間2億以上にすること

※2023年5月

自費510万、保険1,190,000点

これは、現実社会です。社員それぞれの人生の目標や社内での目標があるように、「**個人ゴール**」も作りましょう！！

秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。
リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

全体ゴール

2024年6月終了時に全チームで
売上の総額を
自費700万/月、保険1,300,000点
年間2億以上にすること

※2023年7月 自費740万、保険1,100,000点

自費（物販など）売上が当初から約2倍。

新入社員も秋田県内の歯科助手育成の専門学校から入社待ちが出る程に。

20代が多い女性歯科助手の方々が、健康と経営を考えて普段の仕事に邁進。