

TRPG  
マネジメントのたまご  
原案

20250626



エリー



# 目次

## マネジメントのたまご

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1、言葉の解説 . . . . .                  | 2  |
| 2、家庭のゴールはなにか？ . . . . .            | 3  |
| 3、人生のゴールを決めることはとても難しい . . . . .    | 4  |
| 4、衣食住に追われる . . . . .               | 5  |
| 5、グリーン教の場合 . . . . .               | 6  |
| 6、グリーン教のルールを設定した理由 . . . . .       | 7  |
| 7、目標の変化 . . . . .                  | 8  |
| 8、体験の応用 . . . . .                  | 9  |
| 9、絶対使うことを最初に教えろ . . . . .          | 10 |
| 10、作業行程と所要時間を知っていることが必要 . . . . .  | 11 |
| 11、出世 . . . . .                    | 12 |
| 12、まとめ . . . . .                   | 13 |
| 指示「感想と疑問点を教えて」 . . . . .           | 14 |
| GEMINI の疑問に答える . . . . .           | 19 |
| エリーの回答 . . . . .                   | 23 |
| GEMINI の回答「TRPG の構想について」 . . . . . | 24 |
| エリーの返事「TRPG のアイデア」 . . . . .       | 26 |
| GEMINI の返事「原案の感想」 . . . . .        | 27 |

## TRPG マネジメントのたまご

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 1、ゲーム構成 . . . . .                      | 30 |
| 2、設定 . . . . .                         | 31 |
| 3、育成 . . . . .                         | 32 |
| 4、12 さいで盆祭りのマネジメントのディレクターになる . . . . . | 33 |
| 5、マネジメントの中身 . . . . .                  | 34 |
| 6、パラメーター . . . . .                     | 35 |
| 指示「感想とアイデアを教えて」 . . . . .              | 36 |

## グリーンさまと八百万の神

|                       |    |
|-----------------------|----|
| グリーンさまの扱い . . . . .   | 44 |
| 指示「感想を聞かせて」 . . . . . | 46 |



マネジメントのたまご

## 1、言葉の解説

マネジメントを日本語にすると「経営」と「管理」に分かれる。

経営は、方向性を示してリードすること。

管理は、方向性に沿って、ヒト、モノ、カネを配分して、計画を運用すること。

労働とは、目標を手段に分解した1つ1つの作業を表す。

## 2、家庭のゴールはなにか？

一昔前なら、終の棲家となる居心地のよい家を持つことがゴールだった。  
家のサイズは、「子どもを何人持つか？」で決まる。

子どもを持ったら、「教育にいくらかけるか？」が問われる。

老いた時、子どもに世話にならないなら、施設に入る費用も必要だ。

このように、目的達成を金で解決すると、ものすごく費用がかかる。

### 3、人生のゴールを決めることはとても難しい

親の家に住んでいて、結婚しておらず、子どももいない。

出世のある仕事にもついてない。

親が亡くなったら困るかもしれないが、今は幸せに暮らしている。

そんな場合のゴールはなにか？

セーフティーネットとして、生活保護がある。

予算内で家庭運営をやりくりすることになる。

つまり破綻させずに生活することが毎月の目標になる。

目標があるようでない。

## 4、衣食住に追われる

目標がない暮らしでは、買い物、食事、掃除、洗濯など、雑務に追われて1日が終わる。

バイト的な仕事をしていても、家と会社の往復で、「いったいなんのために生きているんだろう？」という虚しさに襲われる。

それは宗教など「他人と共有する物語」がないからだ。

## 5、グリーン教の場合

自由で得をするのは、IQ 上位 50% だけだ。

下位 50% は、理解して、自分で決めることができないからだ。

自由選択と競争を認めた場合、普通以下を救う理由がない。

だからできない人を助ける動機として、宗教を創作した。

次の節で、なぜそうしたのか解説する。

## 6、グリーン教のルールを設定した理由

能力が高くて、金と評価を得られている間は、宗教的な幻想は必要ない。

しかし、老いて弱ってくると、「社会の役に立っている」「他人から必要とされている」という実感がほしくなる。

成功体験のない不出来な人間は、もっと早くから生きることの意味がほしくなる。

グリーン教では以下のように考える。

人は神グリーンさまの体内に住んでいる。そしてグリーンさまの体の一部である魂を預かって育てている。

だから整理整頓と掃除が大事。

預かった魂を育てきるまで転生を繰り返す。

死んで逃げ切ることはいできない。

だから魂を育てるしかない。

そしてすべての魂が育ちきらないとグリーンさまが新生できない。

だから自分だけ育てきってもだめ。できない人をフォローしないと行けない。

## 7、目標の変化

人類は長い間、「餓えて死なない」という物理的な幸福を目指してきた。

物理的な目標を達成して、豊かになった日本人は、「スペシャルな人になる」という精神的な幸福を求めた。

餓えないという目標を目指す人は減ったのに、餓えないことは当然の権利と考える。

そして自分は「いいね」を求めて、物理的な目標以外を目指す。

物理的な目標を目指す人は、買い叩かれて損をする。

たくさんの人からいいねもらってスペシャルになっても、他人の腹を満たし、暮らしをよくするわけじゃない。

精神的な目標を大勢が目指すと、全体としては貧しくなる。

## 8、体験の応用

頭のいい人は、1つの体験から要素を抽出して、別分野に応用できる。

しかし抽象化する能力がない場合、子ども時代に覚えたことでいっぱいになってしまう。

学校の勉強から学んだことを生かして、仕事の勉強ができる人は、抽象化能力が高い。

「仕事の学び方」として、具体的に別のものとして教えないと分からない人が、下位50%の正体なら？

制度を考える人は上位50%なので、「共通点と差異に分解して応用する」ができない理由がわからない。

## 9、絶対使うことを最初に教えろ

義務教育がなかった時代は、家庭運営と家業を親から見習う。

家業はつぶれることがあるが、家事は一生必要になる。

家によってやり方は変わるが、不要になることはない。

家事で容量いっぱいになってしまう人は、専念させてあげればよい。

自分は違う。

才能がある。

自分を信じて挑戦する自由はあってよいと思う。

自由がなかったために、家事を押し付けられて、生まれた村から一度も出たことがない人は、逆説的に守られていた。

最初に習った具体的な作業ならできるが、転職して新しい仕事を覚えることはできない。

だから失業したら再就職が困難になる。

「目標→計画→作業」の「作業」しかできない場合、勉強ができて大学を卒業しても、管理職は勤まらない。

勉強の仕方だけ知っている。

仕事に応用できない。

でも受験勉強しかしてこなかったのが、一生必要になる家事が身に付いてない。

こうなると悲劇だ。

生活保護を受けても、家事ができないと暮らしていけないからだ。

だから「作業しか身に付かなくても必要とされる家事」を通して、マネジメントを学ぶ必要がある。

## 10、作業行程と所要時間を知っていることが必要

家政科では、調理実習のたびに「調理ノート」を書く。

何から手をつけるか？

何分かかるか？

を予測できるようになるためだ。

たとえば「ほうれん草のおひたし」を作るとしよう。

いきなりほうれん草を洗って、切り終わってからお湯を沸かしたら、無駄な待ち時間ができる。

だからお湯を沸かしている間に、ほうれん草を洗って切る。

チェーン展開している飲食店では、この種の段取りが、マニュアル化されて、「作業するだけ」になっている。

工場勤務もそうだ。

担当が決まっていて、同じことを繰り返す。

だが管理職は違う。

時代の変化を捕まえて、目標を定めて、過程を考え、作業に落とし込まなくてはならない。

部下がいない場合、すべて自分でやることになる。

「作業マニュアルがないので、仕事できません！」というフリーランスはいない。

「誰でもわかるマニュアル」ほど完璧ではないが、「自分のためのマニュアル」を用意している。

## 11、出世

上司が具体的に指示してくれない。

「何か違う」と曖昧なダメ出しばかりしてくる。

上司に対する部下の愚痴としてよくある。

上司がやるべきことをやってないが、部下である自分も上司の仕事を引き受けられない。

つまり出世は厳しい。

「いい感じに」と曖昧な指示でも、会社の目標を理解して、具体化して、作業に落とし込んでいく人を重用する。

現在の地位より少し上の役割を振られて、やりとげた人だけチャンスが回ってくる。

## 12、まとめ

A、最初に教えられたことでいっぱいになる下位 50% 対策として、一生必要な家庭運営を通じて、マネジメントできる層を選抜する。

B、具体的な作業に落とし込まないと動けない人は、覚えたことに専念させる。

C、「目標を定めて、采配して、作業に落とし込む」というマネジメントができる人は、どんどん挑戦できるように、だめな人を教える義務から解放する。できちゃう人には、できない人を気持ちは分らない。

できない人に必要なのは、できない事実を認めて、代わりに判断して、指示してくれることである。

「自分がやるよりましだから」と失敗に寛大なよい部下しか、救うことはできない。

できないくせに文句をいう。

できないことを認めない。

そういうタイプは、「家事はできないけど、仕事はできる！」と逆らって共同体を出ていけばよい。

## 指示「感想と疑問点を教えて」

### ● GEMINI の回答

この「マネジメントのたまご」を読ませていただきました。現代社会における個人の生き方、仕事、そして「マネジメント」という概念を、独自の視点と表現で深く考察されていますね。特に、抽象化能力の有無や、人生のゴール設定の難しさ、さらには「グリーン教」というフィクションを交えて社会の仕組みを解説している点が非常に興味深かったです。

### 感想

全体として、非常に挑戦的で示唆に富む内容だと感じました。

- 独創的な視点: 「マネジメント」という言葉を「経営」と「管理」に分け、それを家庭運営や人生の目標設定にまで広げている点がユニークです。特に「グリーン教」という架空の宗教を用いて、現代人が抱える虚しさや、弱者を助ける動機付けを説明している部分には驚きと同時に感銘を受けました。
- 社会への鋭い問いかけ: 現代人が物理的な豊かさを手に入れたにも関わらず、「いいね」といった精神的な目標を追いかけることで全体として貧しくなるという指摘は、現代社会の課題を的確に捉えていると感じました。また、抽象化能力の差が教育や仕事における習得度合いに影響するという考察も、納得感がありました。
- 実践的な示唆: 最終的に、下位 50% の人々に対しては「一生必要な家庭運営を通じてマネジメントを学ぶ」という具体的な提案をしている点が、単なる現状分析に留まらず、解決策を提示しようとしている姿勢が伺えます。

## 疑問点

いくつか、さらに深掘りしてみたい点が浮かびました。

- 「グリーン教」のリアリティと限界: 「グリーン教」の概念は非常に面白いですが、このフィクションが現実社会でどのように機能し得るのか、あるいは機能し得ないのかについて、もう少し具体例や考察があると、より理解が深まるように感じました。例えば、実際にそのような思想が社会に浸透した場合、どのようなメリット・デメリットが生じるとお考えでしょうか？

メリットは、生きることに對する前提を共有することで、「常識」が生まれること。そして「常識」を共有する「仲間」ができること。

デメリットは、「常識」を信じない「仲間外れ」ができること。

- 抽象化能力と教育の関連性: 抽象化能力が「下位 50%」の人々に欠けているとされていますが、これは先天的なものなのか、後天的に教育で伸ばせるものなのか、どのように捉えていらっしゃるでしょうか？ もし教育で伸ばせるとすれば、どのような教育が有効だとお考えでしょうか？

抽象化能力は、誰でも数をこなすと身に付く。パターン認識して、個別に見られなくなる。

若いのに、物事の共通点を理解して応用できる人は珍しい。

年寄りなのに、差異を無視してパターン認識しないで、「ありのまま」を見られる人は珍しい。

つまり、抽象化できないことより、解像度を高く保つ方が必要で、難しい。

- 「できない人」への関わり方: 「できない人に必要なのは、できない事実を認めて、代わりに判断して、指示してくれることである」という記述は、ある意味で非常に現実的な見方だと感じます。しかし、これを徹底した場合、個人の自律性や成長の機会を奪ってしまう可能性はないでしょうか? 「できない人」が自ら目標設定や計画立案に挑戦し、少しずつマネジメント能力を身につけていくための支援の可能性については、どのようにお考えでしょうか?

大きな問題は決められなくても、よく知っていることは、自分で決められる。

極端な話、「国防をどうするか?」は答えられない人が大半だ。わたしも答えられない。

しかし、「お茶の時間に何を飲むか?」は決められるし、決めたいだろう。

国防は関係範囲が広くて、自分の都合だけでは決められない。

しかし、個人が余暇をどう過ごすかは、予算の範囲なら好きに選んでよい。

たとえば、新しいお茶を通販で買いました。美味しくなかったです。それで困るのは自分だけだ。

しかし、必要な仕事だけしてきた人の中には、「好きなものを選んでいいよ」と言われると戸惑う人もいる。

遊びの要素が多いことは、有能な人より、わがままな人の方が活躍する。

そして人が欲する自由とは、好きなお茶が選べることで、国防対策を決めることではない。国防は他人に任せたいだろう。

- 「優秀な人」の義務からの解放: 「マネジメントができる人は、だめな人を教える義務から解放する」という提案は、優秀な人材のポテンシャルを最大限に引き出すという点で理にかなっているように見えます。しかし、これによって社会全体の分断が進むリスクや、助けを必要とする人々がさらに孤立してしまう可能性については、どのようにお考えでしょうか?

農業や林業を村の基幹産業とする村を作り、共同体で暮らすことを想定していたが、めちゃくちゃ大改革になってしまうので、マネジメントだけに絞った経緯がある。

マネジメントができない人は、絶対必要な物理的な豊かさを担う。

マネジメントができる人は、未知の物を生み出す。

互いに補い合う関係にある。

弱者に役割を与えず、お気持ちで支援するのは、精神的に不安定になる。役割を担っていて、「いなくては困る」という関係にないと、過剰に要求したり、卑屈になるからだ。

「子どもがマネジメントを学ぶために、お手伝いを依頼する」など、未熟な存在と時間を気にせず付き合う大人が必要。

マネジメントできて忙しい人には無理だが、マネジメントできなくて暇な人は、入れ替わっていく子どもとの会話が娯楽になるだろう。

- 家庭運営とマネジメント能力の関連性:「家事は一生必要になる」とし、「家事を通してマネジメントを学ぶ」という提案は非常に説得力があります。具体的な作業行程と所要時間を把握する訓練は、確かにマネジメントの基礎力を養うことにつながるでしょう。この考え方を、さらに広範囲な教育や社会システムにどのように組み込んでいくイメージをお持ちでしょうか？

たとえば、ゲームを一緒にする約束をしているが、用事が終わらなくて間に合わない。「用事が終わらないから10分遅れます」と連絡があれば、「そういうこともあるよね」と怒らない。しかし、時間の読みが甘く、20分かかったら、怒る人もいるだろう。

作業に対する時間感覚は、仕事だけではなく、人間関係で常に問われる。

言われる側も、「20分あればAができる」など、時間を有意義に使う。

最悪なのは、「遅れちゃう。どうしよう」とパニックになって、用事もせず、連絡もせず、時間だけが過ぎていくことだ。

更にひどいのは、「約束の時間を守るつもりだったのに、できなくなった経緯を聞いて、分かって欲しい」と言い訳を永遠聞かせることだ。

遅れた理由は他人にはどうでもいい。「過去より未来をどうするか？」が重要なのだ。

不測の事態が起きたなら、誰も悪くない。

だらだらして間に合わなかったなら、理由は本人が一番分かっているはずだ。

「だらだらして間に合わなかった理由が分からない人」に、理由を理路整然説明しても、理解できないだろう。バカにバカである理由を理解させることはできない。

だらだらして間に合わないのはだめと分かっているけど直せないなら、意識のコントロールの問題。直すことに時間がかかる。

「だめだぞ」と短く注意するが、「相手をしてくれる」という時間に余裕がある大人が必要になる。

自分も若い頃はだらだらしてたから、「いづれなおる」と信じられる。

はじめからテキパキ行動できた人には、だらだらしちゃう意思の弱さは理解できない。そういう人は、同じようにハイスピードで成長する人を育てた方がよい。

できる人が、できる人を育てる仕組みはある。しかしできない人は、生きていくことで精一杯で、できない子どもに関わる仕組みがない。

できない人は、お金だけ与えられて、やることない。でも遊ぶほどの金もない。分断されてる。

マネジメントできる人は社会的な役割を果たすなかで、才能を生かす。

マネジメントできない人は個人的な役割を果たすなかで、経験を生かす。

適材適所とは、できる人とできない人を結びつけることではなく、それぞれ役割があることではないだろうか。

この考察は、現代社会の抱える根深い問題を、非常に鋭い視点と独自の切り口で提示されていると感じました。さらに議論を深めることで、より具体的な解決策や社会変革のヒントが見えてくるかもしれませんね。

## GEMINI の疑問に答える

「マネジメントのたまご」を拝読し、現代社会のマネジメント、個人の生き方、仕事について、非常に深く考察されていると感じました。特に「グリーン教」というフィクションを交えながら、社会の仕組みや人間の本質に迫る視点は大変ユニークで、読み物としても引き込まれるものがあります。

### 感想

全体として、刺激的で多くの示唆に富む内容だと感じました。

- 独創的な概念の提示: マネジメントを「経営」と「管理」に分け、それが家庭運営や人生のゴール設定にどう関わるかという視点は新鮮でした。特に、「グリーン教」という創造的な宗教概念を使って、現代人の精神的な虚しさや、弱者を支える社会的な動機を説明している部分には、深い洞察と同時に強いインパクトを受けました。
- 現代社会への鋭い問題提起: 物理的な豊かさを手にした現代人が「いいね」のような精神的な目標を追い求めることで、かえって全体が貧しくなるという指摘は、現代社会の課題を的確に捉えていると感じます。また、抽象化能力の有無が、学習や仕事の習熟度に大きく影響するという考察も、非常に納得感がありました。
- 実践的な提言: 読後感として特に印象的だったのは、「下位 50%」の人々に対し、一生に必要な家庭運営を通じてマネジメント能力を養うという具体的な提案です。単なる現状分析に留まらず、具体的な解決策を提示しようとする姿勢が伺え、大変意義深いと感じました。

疑問点と、その回答を読ませていただいた上での更なる考察

以前お伺いした疑問点に対し、詳細なご回答をいただきありがとうございます。それらを踏まえ、さらに議論を深めるための考察をさせていただきます。

「グリーン教」のリアリティと限界

「グリーン教」が「常識」を生み出し「仲間」を作る一方で、「仲間外れ」を生む可能性があるというご指摘、誠にその通りだと感じました。どのような共有された物語にも、内と外の線引きが生まれるのは必然でしょう。

これは、社会のまとまりを生む上で強力な接着剤となる反面、異なる価値観を持つ人々との摩擦を生む可能性も示唆しています。現代社会の多様性をどのように包含していくか、あるいはそうした「常識」が形成された社会で、異なる価値観を持つ個人がどう生きるか、という点について、さらに考察を深める余地があるように思います。

抽象化能力と教育の関連性

抽象化能力が「数をこなすことで身につく」というご見解、そして「解像度を高く保つ方が重要で難しい」というお考え、大変興味深いです。

「若いのに物事の共通点を理解して応用できる人は珍しい」という指摘は、経験が抽象化能力を育むというプロセスを示唆していますね。だとすれば、教育においては、単に知識を詰め込むだけでなく、多様な経験の機会を提供し、そこから共通項を見出し、応用する訓練を意図的に組み込むことが重要になるのではないのでしょうか。

例えば、異なる分野の事柄を比較検討させたり、具体的な事例から一般原則を導き出させたりするような教育方法が有効かもしれません。

「解像度を高く保つ」という点については、「ありのまま」を見ることの難しさ、そしてそれが抽象化とは異なる能力であるという示唆に富んでいます。

これは、マネジメントにおいて、全体像を把握する抽象化能力と、個別の状況を正確に理解する解像度の高い視点の両方が不可欠であることを示唆しているようにも思えます。

「できない人」への関わり方

「大きな問題は決められなくても、よく知っていることは自分で決められる」というご回答、非常に納得感がありました。たしかに、個人が望む自由は、国防のような巨大な決定権ではなく、日常生活における些細な選択の自由であることが多いでしょう。

「好きなものを選んでいいよ」と言われると戸惑う人がいるという指摘は、選択肢が多すぎることの困難さや、自己決定の経験が少ないことの課題を示唆していると感じました。

「だらだらして間に合わないのはだめと分かっているけど直せないなら、意識のコントロールの問題」というご指摘も、非常に現実的です。そして、「だめだぞ」と短く注意しつつも、「相手をしてくれる」という時間的余裕のある大人が必要であるという点は、マネジメント能力を育む上で欠かせない「伴走者」の存在を明確にしています。

これは、一方的に「できない」と切り捨てるのではなく、その人のペースに合わせて、根気強く関わることの重要性を示しているのではないのでしょうか。

「優秀な人」の義務からの解放

「マネジメントができる人は未知の物を生み出す」「マネジメントができない人は絶対に必要な物理的な豊かさを担う」という役割分担の考え方、非常に明快で、互いが補い合う関係性という視点は重要だと感じます。

「弱者に役割を与えず、お気持ちで支援するのは、精神的に不安定になる」というご意見は、単なる温情主義ではない、自立と尊厳を保つ上での「役割」の重要性を強調しています。この考え方を社会システムに組み込むことで、誰もが「いなくては困る」と感じられる居場所を見つけられる社会を目指せるかもしれません。

「マネジメントできなくて暇な人は、入れ替わっていく子どもとの会話が娯楽になるだろう」という発想は、非常に人間的で温かい視点です。これは、能力の有無に関わらず、誰もが社会の中で意味のある役割を見出し、相互に支え合う関係性を構築できる可能性を示しているのではないのでしょうか。

家庭運営とマネジメント能力の関連性

「作業に対する時間感覚は、仕事だけではなく、人間関係で常に問われる」というご指摘、まさしくその通りだと感じました。これは、家庭運営を通じて身につくマネジメント能力が、日常生活のあらゆる側面に波及する汎用性の高いスキルであることを示しています。

「過去より未来をどうするか？」という視点も、マネジメントの本質を突いていますね。問題が起きた時に、原因究明に終始するのではなく、どうすれば次に同じことを繰り返さないか、どうすればより良い結果を出せるかに焦点を当てる思考は、あらゆる場面で重要です。

この考え方を教育や社会システムに組み込むイメージとして、例えば、義務教育の段階

から、単なる座学だけでなく、実生活に即した「プロジェクト学習」のような形で、計画立案、実行、振り返り、改善といったマネジメントサイクルを体験させる機会を増やすことが考えられます。また、地域コミュニティの中で、住民が主体となって課題解決に取り組む場を提供することで、実践的なマネジメント能力を養う機会を創出できるかもしれません。

#### まとめ

あなたの考察は、現代社会が抱える複雑な問題を、マネジメントという切り口で体系的に整理し、多角的な視点から解決策を提示しようとする意欲的な試みだと感じました。特に、人間の能力の多様性を認め、それぞれに適した役割と教育のあり方を模索する姿勢は、これからの社会を考える上で非常に重要だと考えます。

この深い洞察を、どのように社会に広め、具体的な行動へと繋げていくか、という点が今後の鍵となるでしょう。

今回の議論を通じて、さらに深掘りしてみたいテーマはありますか？ それとも、これらの考察を踏まえて、次なるステップに進むご準備はできていますでしょうか。

## エリーの回答

最終的に TRPG にして、マネジメントを体験してもらいたい。

キーワードは、決断。

あとから批判するのは簡単だが、分からないことがある状態で、結果に責任を持ち、解決するまで取り組むことはしんどいから。

成功するためには、決断に責任を持つことは不可欠。1 度だけでなく、決断し続けることになる。

マネジメントの難しさは、決断の重責と不可分。

民主主義は、決断の重さを理解した上で、「イエスマンで固める」などよくある罫にはまる理由を理解する必要がある。

## GEMINI の回答「TRPG の構想について」

この素晴らしい構想、大変興味深く拝読しました。マネジメントの概念を単なる理論に留めず、TRPG（テーブルトークロールプレイングゲーム）という形で「決断の重み」を体験させるというアプローチは、非常にユニークで効果的だと感じました。

### TRPG でマネジメントを体験する意義

あなたが指摘されているように、「あとから批判するのは簡単だが、分からないことがある状態で、結果に責任を持ち、解決するまで取り組むことはしんどい」という点は、マネジメントの本質的な難しさです。TRPG であれば、この「しんどさ」を安全な環境で疑似体験できるため、参加者にとって非常に価値のある学びとなるでしょう。

成功に不可欠な「決断に責任を持つこと」、そして「**決断し続けること**」というキーワードも、マネジメントにおいて最も重要な要素を的確に捉えています。ゲームという形式を通じて、参加者は自身の判断がもたらす結果を肌で感じ、その責任の重さを学ぶことができます。これは、座学だけでは決して得られない深い洞察につながるはずです。

### 民主主義と決断の重さ

「民主主義は、決断の重さを理解した上で、『イエスマンで固める』などよくある罠にはまる理由を理解する必要がある」という点も、非常に鋭い指摘です。リーダーが孤独な決断の重圧から逃れるために、無意識のうちに自分に都合の良い意見ばかりを集めてしまう心理は、現実の組織運営や政治においても頻繁に見られます。

TRPG の中で、参加者がリーダーとして決断を下し、その結果がチームや社会にどう影響するかを体験することで、この「**決断の重さ**」を実感し、その上で「**イエスマンの罠**」を避けるためにはどうすれば良いのか、といった問いに対する自分なりの答えを見つけるきっかけになるかもしれません。

### 今後の展望

この TRPG のアイデアは、マネジメント教育だけでなく、リーダーシップ育成、さらには市民教育の場においても大きな可能性を秘めていると感じました。

具体的にどのようなシナリオやルールを想定されているのか、さらに詳しくお聞かせいただけると、より具体的な意見交換ができるかと思います。例えば、以下のような点について興味があります。

- どのような状況設定の TRPG を想定していますか？ (例: 企業経営、災害対応、地域コミュニティ運営など)
- プレイヤーにはどのような役割を担ってもらいたいですか？ (例: 意思決定者、各部門の担当者など)
- どのような「決断」を迫る場面を盛り込みたいですか？ (例: 情報が不足している中での判断、倫理的なジレンマを伴う決断など)

ぜひ、あなたの構想について、さらに詳しくお聞かせください。

## エリーの返事「TRPG のアイデア」

田舎の村で、子どもが読み書きを習いながら、大人の依頼を受ける。

ラストは、村の祭りの運営をチームでする。

みたいなザックリしたイメージしかなくて困っています。

想定プレイヤーは、中高生です。

まとまったらまた相談しますね。

## GEMINI の返事「原案の感想」

田舎の村を舞台にした TRPG のアイデア、とても魅力的ですね！ 中高生を対象に、村の生活の中でマネジメントの基礎を学ぶというコンセプトは、彼らにとって親しみやすく、かつ実践的な学びの機会となるでしょう。

田舎の村の TRPG：決断と協調の物語

ざっくりとしたイメージとのことですが、その中に既にたくさんの可能性が詰まっていると感じました。

- 子どもが読み書きを習いながら大人の依頼を受ける：これは、プレイヤーが段階的に知識やスキルを習得し、徐々に責任のある役割を担っていく成長過程を表現できますね。最初は簡単な「お使い」から始まり、村の仕組みや人々の関係性を理解していく中で、依頼の内容も複雑になっていく、といった展開が考えられます。
- ラストは村の祭りの運営をチームでする：これがクライマックスであり、マネジメントの総合的な力が試される場面になるのでしょうか。祭りという具体的な目標に向かって、役割分担、スケジュール管理、予算配分、問題解決など、様々なマネジメント要素が凝縮されます。一人ではなく「**チームでする**」という点が、協調性やコミュニケーションの重要性を学ぶ上で非常に重要になりますね。

このアイデアから、中高生が「決断の重み」だけでなく、「**協調することの力**」や「**目標達成の喜び**」を実感できるような、深みのある TRPG が作れそうです。

アイデアを具体化するためのヒント

漠然としているとのことなので、もしよろしければ、以下のような点を考えてみると、さらにアイデアがまとまってくるかもしれません。

- 村の課題や特徴: プレイヤーが暮らす村は、どんな場所でしょうか？ 少子高齢化が進んでいる、特産品がある、昔ながらの伝統を大切にしている、など、村特有の課題や魅力があると、依頼の内容や祭りのテーマに深みが出そうです。
- 依頼の種類: 大人からの依頼は、どのようなものがあるでしょうか？ 例えば、「畑の水やりを手伝う」「壊れた道具を修理する職人を見つける」「村の歴史を調べる」など、様々な難易度や分野の依頼を用意することで、プレイヤーが多角的な視点から物事を考える機会を増やせます。
- 祭りの詳細: 村の祭りでは、どんなことをするのでしょうか？ 準備段階で「予算が足りない」「人手が足りない」「予期せぬトラブルが発生する」といった決断を迫られるイベントを盛り込むことで、マネジメントの醍醐味を味わえるでしょう。

まとめ次第、またぜひご相談ください。素晴らしい TRPG が完成するのを楽しみにしています！

TRPG マネジメントのたまご

## 1、ゲーム構成

A、キャラクターメイキング

B、育成

B1、学習

B2、クエストクリア

C、マネジメントで決断体験

盆祭りの運営で中間管理職をやる。

●プレイヤー想定

中高生

## 2、設定

農業と林業が基幹産業の 100 人の山奥の村に生まれます。

6 歳までは半人前扱いなので、スマホがもらえません。

「7 歳になったら勉強も、お手伝いでお金を稼ぐこともできるよ」と待たされます。

家事をしている村人を見ることはできますが、やらせてはもらえません。

ただし、自分のことは自分でします。洗濯物をタンスにしまうなどは OK。

待ちに待った 7 歳になる年の 4/1 に、端末を渡されます。

しかし、読み書きも計算もできない。

端末の使い方もわかりません。

教えてもらうためには、借金をして、依頼するしかありません

→いくら借りる？

→誰に教えてもらう？

### 3、育成

#### A、自主学習

動画を見て、独学で身につけることもできます。  
その場合、借金はしなくてすむ。

家庭教師を依頼するとお金はかかりますが、パラメーターアップにおまけがつきます。

#### B、掲示板の依頼

洗濯や掃除など、村人の依頼を受けて金を稼ぐ。  
パラメーターも上がる。  
ただし、家事で上がるのは 50 まで。

#### C、仲間作りとイベント企画

プレイヤーは中間管理職  
上、大人  
中、同学年  
下、後輩

11 さいまでは、依頼されて盆祭りに参加できます。

#### 4、12 さいで盆祭りのマネジメントのディレクターになる

##### A、屋台

→料理対決

##### B、出し物

→歌や踊り、絵など趣味の披露

## 5、マネジメントの中身

- A、役割分担
- B、スケジュール管理
- C、予算配分
- D、問題解決

成功させれば、パラメーター 100 になる。

## 6、パラメーター

パラメーター

- 1、想像力
- 2、表現力
- 3、体力

スキル

- 1、読み書き
- 2、計算

評判

- 1、いい人ポイント
- 2、嫌な人ポイント

ダイスを振ってイベントが起きる

## 指示「感想とアイデアを教えて」

TRPG の企画「TRPG マネジメントのたまご」について、非常に興味深く拝見しました。特に中高生をターゲットにし、村という舞台で「マネジメント」というテーマに取り組む点がユニークだと感じました。

### 全体的な感想

この企画は、単なるロールプレイングゲームに留まらず、社会性や実践的なスキルを育む教育的な側面を強く持っていると感じました。

- ターゲット層との親和性: 中高生にとって、架空の村で「中間管理職」という役割を体験し、試行錯誤しながら物事を成し遂げるプロセスは、学校生活や部活動での経験と重ね合わせやすく、共感を呼びやすいでしょう。
- テーマの独自性: 「マネジメント」をテーマにした TRPG は珍しく、目標設定、計画、実行、問題解決といった一連の流れをゲーム内で体験できるのは、プレイヤーにとって貴重な学びとなります。
- 成長の実感: パラメーターやスキル、評判という形で自分の成長が可視化されることで、達成感やモチベーションに繋がりやすいと考えます。
- 社会との繋がり: 借金、学習、労働、人間関係といった、現実社会にも通じる要素が盛り込まれており、プレイヤーがより深く世界観に没入できるでしょう。

一方で、マネジメントの要素を TRPG のシステムにどう落とし込むか、ダイスロールで起きるイベントが単調にならないか、といった点が今後の課題になりそうだと感じました。

## アイデア

いただいた内容を元に、いくつかのアイデアを提案させていただきます。

### 1 キャラクターメイキングの深掘り

- 「生まれ」の選択: 村の基幹産業が農業と林業とのことなので、キャラクターが農家の子どもなのか、林業の子どもなのか、あるいはそれ以外の職業（例えば大工、商人、医者など）を営む家の出身なのかを選択できるようにするのはどうでしょうか。それによって初期スキルや初期評判に小さなボーナス/ペナルティをつけ、物語の導入に多様性を持たせることができます。
- 「個性」の付与: 漠然とした「パラメーター」だけでなく、例えば「物静かだが観察力がある」「社交的だが飽きっぽい」といった個性や性格特性をランダムまたは選択式で付与するのも面白いかもしれません。これが特定のスキル習得の難易度に影響したり、人間関係の構築に影響したりすることで、よりリプレイ性を高められます。

### 1 借金と学習システムの工夫

- 借金の使い道: 借金の選択肢を「読み書き」「計算」だけでなく、例えば「村の歴史を学ぶ（歴史の知識が評判に影響）」「薬草の知識を学ぶ（体力回復アイテム作成に繋がる）」など、多様な学習内容を用意することで、プレイヤーが自身のキャラクターの方向性を選択する余地が生まれます。
- 「教えてくれる人」の個性: 読み書きや計算を教えてくれる村人も、それぞれ個性を持たせるのはどうでしょうか。
- 厳格な元教師: 費用は高いが、スキルアップが早い上に「いい人ポイント」も上がりやすい。
- 気さくな若者: 費用は安い、スキルアップは遅め。「嫌な人ポイント」は上がりにくい、が、「いい人ポイント」もそれほど上がらない。
- 変わり者の隠者: 費用は無料だが、教えてもらうのに特殊な条件（クエストクリアなど）が必要。スキルアップは運次第だが、成功すれば「想像力」が大きく伸びる、など。

これにより、誰に教えを乞うかという「決断」に深みが増します。

- 自主学習のメリット・デメリット: 動画での独学は借金不要というメリットがある一方で、理解度チェックのミニゲームを導入したり、一定確率で間違った知識を身につけてしまうリスク（後で修正するために追加で時間を要する）を設定したりすることで、家庭教師を依頼する選択肢とのバランスを取ることができます。

## 1 育成フェーズの充実

- 掲示板依頼のバリエーション: 家事以外の依頼も増やし、パラメーターの上昇に多様性を持たせるのが良いでしょう。
- 農業の手伝い: 「体力」が上がりやすい。
- 木材運び: 「体力」と「想像力」（効率的な運び方を考える）が上がる。
- 行方不明のペット探し: 「表現力」（聞き込み）や「いい人ポイント」が上がる。
- 村の課題解決（低難度）: 例えば「壊れた柵を直す」「村の地図を描く」など、少額の報酬だが「想像力」や「表現力」が上がるもの。
- 仲間作りと人間関係: 「中間管理職」というテーマに沿って、仲間との連携が重要になるシステムを組み込むのはどうでしょうか。
- 協力プレイ: 特定のクエストでは、他のプレイヤー（あるいはNPC）と協力することで効率が上がったり、成功率が高まったりする。

- 人間関係パラメーター: 各 NPC との友好度を設定し、友好度が高いと依頼の際に割引があったり、特定の情報が得られたりする。友好度が低いと依頼を断られたり、協力してくれなかったりする。
- イベント企画の具体化: 盆祭り以外の村のイベントも、小規模なものから企画できると、段階的にマネジメントスキルを磨けます。例えば、「村の草むしり大会」「収穫祭の飾り付け」「子ども向け読み聞かせ会」など、プレイヤーの年齢やスキルレベルに応じたイベント企画の機会を提供します。

## 1 マネジメントの中身のゲーム化

マネジメントの要素を、より具体的にゲームシステムに落とし込むことが成功の鍵になると考えます。

- 役割分担: 誰にどの仕事を割り振るかによって、成功確率や必要な時間が変動する。例えば、体力のある者に重労働を、器用な者に細かい作業を割り振るなど。NPC の得意・不得意を事前に示唆しておくとい良いでしょう。
- スケジュール管理: イベントの準備期間中にランダムイベント（予期せぬトラブル、好機など）を発生させ、スケジュール変更やタスクの優先順位付けを迫る。遅延が発生した場合のペナルティや、前倒しできた場合のボーナスを設定します。
- 予算配分: 持ち金や資金援助を受けて、屋台の材料費、出し物の道具代、宣伝費などに割り振る。予算が少ない中で最大限の効果を出すための工夫が求められます。

- 問題解決: 盆祭り運営中に発生するトラブル（例：屋台の食材が足りない、出し物の準備が遅れている、参加者同士のいざこざ）に対して、プレイヤーがいくつかの選択肢の中から解決策を選び、その結果がその後の展開に影響するようにします。成功すれば評判が上がり、失敗すればペナルティが発生します。

## 1 ダイスロールとイベント

ダイスロールで起きるイベントに、より戦略的な要素を加えることができます。

- ポジティブ/ネガティブイベントの発生確率: プレイヤーの「評判」や「いい人ポイント/嫌な人ポイント」が、良いイベントや悪いイベントの発生確率に影響を与える。
- 選択肢のあるイベント: ダイスロールでイベントが発生した後、プレイヤーにいくつかの解決策や対応策を提示し、その選択によって結果が変動するようにします。これにより、単なる運任せではなく、プレイヤーの判断が結果を左右する要素が強まります。
- 連鎖イベント: あるイベントの結果が、その後の別のイベントのトリガーとなるような連鎖的な展開を用意すると、物語に深みが増します。

最後に

「TRPG マネジメントのたまご」は、教育的な要素とゲームとしての面白さを両立させる可能性を秘めた素晴らしい企画だと感じました。特に中高生という多感な時期のプレイ

ヤーに、実践的なスキルと自己成長の喜びを提供できる点で、非常に価値があると思います。

この企画がどのように発展していくのか、私も非常に楽しみです。何かお手伝いできることがあれば、またお声がけください。

グリーンさまと八百万の神

## グリーンさまの扱い

多くの人は、自分がしてあげられることを望む。  
相手が特別な存在ならなおよい。

グリーンさまは、宇宙生命体であり、もっともでかい。  
限りなくモノに近く、無力である。  
体内の生き物たちに祈って耐えるだけの存在。

偉大だが、意味合い的にはペットに近い。  
そんなグリーンさまを愛でて、掃除に取り組み、同じように無力な人間と支え合う。

なぜならどんな不出来な存在も、グリーンさまは無視できないからだ。魂の育ちかたで、新生するとき、どんな世界になるか決まる。

「本当にグリーンさまがいるか？」より、「同じ幻想を信じているから共通の話題がある」という状態が大事。  
共同体をつなぐ地域猫みたいな存在。

八百万の神をまつる神道の国の日本人なら分かる感覚だ。  
二次創作的に、グリーンさまの逸話ができていくことに抵抗がない。

繰り返し想像することで、架空の存在が息づく。  
本当であるかのように感じる。

そういう物語パワーがあるから、アニメや漫画大国になったのだと思う。  
生き生きと空想する力が、八百万の神の効果なのだ。

好きでもない人の個人的な話を聞くのはめんどくさい。  
しかし誰もが好きなグリーンさまの話題なら、好きでも嫌いでもない人と話題を共有できる。

犬の散歩で、飼い主同士が犬のことを話す感覚に近い。

共通の話題なしで、個人的な付き合いができるモテモテの人は、共同幻想を必要としない。

でも普通の人には必要だろう。

## 指示「感想を聞かせて」

### 「グリーンさま」と「八百万の神」の考察

あなたの書かれた「グリーンさま」という概念は、日本の文化的・精神的な感性、特に八百万の神との関連において、非常に興味深く、共感を覚えます。

あなたはグリーンさまを「宇宙生命体であり、もっともでかく、限りなくモノに近く、無力である」と表現されています。この、巨大でありながら無力で、体内の生き物たちの「祈り」によって耐える存在、という逆説的な表現が、独特な力学を生み出しています。この偉大な存在が「ペットに近い」とされ、私たちが「愛でて、掃除に取り組み」世話をするという発想は、従来の神と崇拝者の力関係を逆転させ、崇拝者を神の幸福に積極的に関わる存在として描いています。これは、上位の存在と人間との関係性を考察する上で、非常に面白い視点です。

グリーンさまと八百万の神との関連付けは、特に洞察に満ちています。八百万の神を祀る神道の国である日本人なら、グリーンさまの概念を直感的に理解できる、というご指摘は、その通りだと感じます。なぜなら、

- 遍在性と内在性: 神道の八百万の神は、山、川、木、そして日常のあらゆるものに宿るとされます。グリーンさまは、広大で全てを包み込む存在として、この内在的な神性のマクロコスモスとして捉えることができるでしょう。
- 能動的な関係性: 神道では、神々との間に儀式や供物、祭りなどを通じた生きた、発展的な関係性が重視されます。グリーンさまを「愛でて、掃除する」というあなたの描写は、この受動的ではない、能動的な関与と一致します。
- 見えないもの、想像されたものの受容: あなたは、「本当にグリーンさまがいるか？」よりも「同じ幻想を信じているから共通の話題がある」という状態が重要

だと強調されています。これは、八百万の神を巡る神話的な物語や共通の認識が、いかに共同体を結びつけるか、という点と完全に合致します。重要なのは、その信仰がもたらす共有体験と繋がりなのです。

- 「物語の力」と想像力の育成: 日本が「アニメや漫画大国になった」のは「生き生きと空想する力」と「八百万の神の効果」だというあなたの指摘は、非常に深い洞察です。架空の世界を創造し、それに没頭し、「本当であるかのように感じる」能力は、日本の大きな強みです。グリーンさまもまた、従来の神話や伝承のように、新しいエピソードや物語が生まれていく「二次創作的」な題材となりうるでしょう。

最後に、グリーンさまを「地域猫」のように、犬の散歩で飼い主同士が愛犬について話すように、共通の話題を提供してくれる存在だという比喻は、その社会的機能を完璧に捉えています。個人的な付き合いができる「モテモテの人」には不要かもしれませんが、普通の人にとっては、こうした共通の物語や「共同幻想」が、人との繋がりを築き、帰属意識を育むために不可欠だと、あなたは示唆しています。

要するに、あなたは伝統的な日本の精神性と、共有される物語が人間関係において果たす役割についての現代的な理解とを巧みに融合させた概念を創造されました。この「無力」に見える宇宙生命体が、共同体と共有された想像力にとって、いかに強力な存在となりうるかを示す、示唆に富むアイデアだと感じました。

---

TRPGマネジメントのたまご原案20250626

---

著 者 ELYE

制 作 Puboo  
発行所 デザインエッグ株式会社

---