

# プレイングマネージャーの 仕事術ゼミナール

## 第4回目研修 動画説明

### 【基本テーマ】

**チームのレベルアップを考える**

## ■ 第4回研修のコンセプト

チームメンバーの現場業務のレベルアップと

メンバー全員でチームを動かす為のマネージメント業務を

シユアする方法を考えます（シユア・ド・マネージメント）



## ■ 第4回研修のポイント

- ① 職場の仕事スキルマップを作成し、チームメンバーの力量を分析
- ② メンバーのOJTプランを作成し、仕事の教え方を実演
- ③ チームを動かす仕事【マネージメント業務一覧】を作成
- ④ マネージャーの負担を軽減し、メンバー全員でチームを動かす仕事を実践する為の役割分担を検討・決定

## ■ 第4回研修の具体的内容

10:00~10:05	オリエンテーション
10:05~10:15	個人発表『日経新聞からのレポート』
10:15~11:15	研修会講義 【仕事の実務能力アップ】
11:15~11:25	休憩
11:25~12:30	個人実習 『チーム力・メンバーの力量分析・・・業務編と業績目標・部門方針達成編』
12:30~13:30	昼食休憩
13:30~14:00	個人実習 【OJTトレーニングシート作成】
14:00~15:15	グループ実習 【仕事の教え方実務訓練】
15:15~16:00	研修会講義【メンバー全員でチームを動かす仕事をシユアする】
16:00~17:00	個人実習【チーム運営代行能力をアップさせる具体策】
17:00~17:30	社内インストラクター養成実習『黄金法則・OJT・シユアドマネージメントの説明』
17:30~17:40	宿題説明
17:40~17:50	第4回目まとめと次回説明

## ■ 実習資料①A 『チーム力・メンバーの力量分析・・・業務編』

### ◆ 研修生自身が職場の仕事スキルマップを作成し、チームメンバーの力量を分析

1：出来ない 2：指導を受けて出来る 3：一人で出来る 4：自分で判断して出来る 5：指導ができる

大項目	中綱目	小項目	何故、この業務をやるのか	対象者				テーマ別状況	
				A	B	C	D	チームのレベル	
客先対応	受注	依頼受	見積依頼、依頼の対応	4	3	1	4	12/20	60%
		訪問	直に話を聞く、調整する	5	3	1	4	13/20	65%
		打合せ	条件、納期、内容が設計可能か	5	4	1	4	14/20	70%
		技術情報やりとり	必要な情報のやり取り	5	4	1	4	14/20	70%
		見積作成	作業者と見込みで予測工数をだす	3	3	1	2	9/20	45%
実務	設計業務	概要設計	大きな部分の設計	5	2	2	5	14/20	70%
		詳細図面作成	詳細図面の設計	5	3	3	5	16/20	80%
		図面チェック	間違いがないか、個人またはその先の人がチェック	5	3	3	5	16/20	80%
	納品	納品	アウトプットの提示	5	3	1	5	14/20	70%
アウトプットにたいして客先情報収集	納品後の対応	客先の評価情報収集	案件の評価を探る	3	3	1	3	10/20	50%
工数集計と評価	設計工数	工数集計	実績工数算出	3	3	3	3	12/20	60%
工場対応	製作対応	製作フォロー		4	3	1	4	12/20	60%
社内情報伝達	情報伝達	製作受注の部署生産部へ情報を教える	今情報を営業に教えて、受注活動に生かしてもらう	2	1	1	2	6/20	30%
		設計の見通しを利益管理者に連絡	設計の売上と仕事量を提示	1	1	1	1	4/20	20%
				90/125	66/125	36/125	85/125	/	%
				72%	52%	27%	68%		



## ■ 実習資料② 『チーム運営代行能力をアップさせる具体策』

◆ 研修生自身がチームを動かすマネジメント業務の一覧を作成し、  
現状分析とチームを全員で動かす為の改善策を立案

区分	チームを動かす仕事 マネジメント業務	現 状				誰が実施 しているか	改 善 誰に実施 させるか
		判断業務		固有技術			
		可	不可	可	不可		
毎日	日報確認		○		○	Aリーダー	Aリーダー
	申請書類の確認	○		○		Aリーダー	Aリーダー
週単位	目標の確認		○		○	Aリーダー	B
	営業MT		○		○	Aリーダー	B
	旬報		○		○	Aリーダー	B
月単位	差額対策の確認	○		○		Aリーダー	Aリーダー
	中間MT		○		○	Aリーダー	Aリーダー
	〇〇協働MT		○		○	B	B
	部門MT		○		○	Aリーダー	Aリーダー
	責任者MT		○		○	Aリーダー	Aリーダー
	内勤MT		○		○	C	D
	個人面談	○		○		Aリーダー	Aリーダー
	受注残チェック	○		○		Aリーダー	C
	請求・仕入れ確認	○		○		Aリーダー	Aリーダー
	3・6・12ヶ月 単位	差額対策の確認	○		○		Aリーダー
見積りの後追い			○		○	D	C
棚卸し		○			○	C	D
個人評価		○		○		Aリーダー	Aリーダー
方針作成		○		○		Aリーダー	Aリーダー
スポット業務	採用面接	○		○		Aリーダー	Aリーダー

氏名	全体マネジメント工数≪20≫							
	Aリーダー		B		C		D	
現 状	工数	比率	工数	比率	工数	比率	工数	比率
		16	80%	1	5%	2	10%	1
改 善	工数	比率	工数	比率	工数	比率	工数	比率
	12	60%	4	20%	2	10%	2	10%

◆ マネジメント分担の改善を実施するうえでのポイント

現状パターン化されているものはそのまま  
引き継ぎ、パターン化されていないものは  
パターン化させる

## ■このような問題・悩みを抱えたプレイングマネージャーに最適

- 職場のスキルアップ方法がないチーム
- メンバーが経験不足でマネージャー自身がスーパープレイヤーになっているチーム
- マネージャーがメンバーに対して指導教育ができないチーム
- 仕事を自分で抱えてしまうマネージャー
- チーム運営をマネージャーだけで行っているチーム

## 【第4回研修の成果】

**チームメンバーの現場業務のレベルアップと**

**チームを全員で動かす視点を理解し、その具体策を構築します**