

プレイングマネージャーの 仕事術ゼミナール

【基本テーマ】

第3回目研修終了後の

職場実践トレーニング 動画説明

■ マネージャーの最大の仕事は『人・チームを動かす事』

プレイングマネージャーは属人的マンパワーで【人・チーム】を動かす傾向が強い！

【特有の共通問題が発生】

- ① チームの目標はあるが、実行手順がないのでバラバラに動く個人商店の集合体
- ② PDCAサイクルで人・チームを動かすマネージメントの仕組みがない
- ③ 決まった事を決まった通りに出来ない、守らせない習慣



**チームに必要な仕組みをつくり、習慣化させて、
動かしていく事が求められます**

【人・チームを動かす仕組みの一例】

- PDCAサイクルのパターンを軸とするマネージメントシステム
- 決めた事を決めた通りにやらせるシステム
- 3か月単位の部門計画の作成と運用方法の確立
- チームの業績先行管理スタイル構築による目標達成環境の整備

■そもそもチームとは？

- ①メンバー全員がチーム一員である **【当事者意識】** を持つ
- ②チームとは共通の **【目的】** **【達成する目標】** **【それに向かうためのプロセス】** を共有する集合体

プレイングマネージャーのマンパワー依存主義だけのチームは上手くいかない！

■全メンバーでチームを創り・動かす発想をもつ

- ①必要な人数を揃える事とチームを作ることは別
- ②共同で何かをする前に【チームづくり】を行なう事が前提



チームづくりのモデルは小学校のクラス運営



クラスを動かす役割を全員が担当



■チームを動かす仕事をチーム全員でシェア！

シェア・ド・マネージメント

～チーム全員でマネージメント～

シェアドマネージメント体制



60%



40%

■ 今迄のリーダー・マネジメント研修の限界

- ①リーダー・マネジメント方法に関する机上での知識習得のみ
- ② 研修で知り得た知識は、職場に戻っても実践できる環境・仕組みもない
- ③結果、知識は活かされずに参加した研修生は元に戻ってしまう

■ 中小企業経営者がプレイングマネージャーを研修に参加させる目的

◆プレイングマネージャーの成長（当然の事）

【本質的な真の狙いは】

プレイングマネージャーの成長を通して

**チームが組織として仕事ができる仕組みをつくり、実践・習慣化して
生産性を向上させる事**

■ 研修の常識を遥かに超えた【研修生チームへのコンサルティング】の実施！



研修生が中心となり

チームを全メンバーで動かす職場実践トレーニング（3か月間）実施



**中小企業専門に実施している
プレイングマネージャーの仕事術ゼミナールの最大ポイント**

■ では、何をやるのか？

研修に参加している研修生だけでなく、

研修生の職場メンバーも一緒になりチームを動かす仕事（PDCAサイクル）を実践していきます

■ 職場での実践トレーニング資料① 『部門方針・業績先行管理』

◆ 職場メンバー全員で毎月、部門方針の内容見直しと当月にやるべき事を決定事項として、PDCAを週間単位で回していきます

◆ 研修プラットフォーム webシステム【デシジョンボード】を活用

『研修生の部門方針の作成と運用事例』

業績をつくる黄金法則



■ プレイングマネージャー デシジョンボード ■ 2023年度 ▼ 部門方針

表示する部門: ▼ 表示順: ▼ 大項目絞込: ▼ 担当者絞込: ▼ 印刷する

上期(2023年10月～3月)の重点

下期(2024年4月～9月)の重点

部品手配と納期管理
仕切価格登録のサポート体制強化

部品手配と納期管理
仕切価格登録のサポート体制強化
新人教育

No.	大項目	中項目	目標(値)	具体的行動・方法	責任者 担当者	10月	11月	12月	1月	2月	3月
760		発注部品の納期管理	3月	こまめな納期確認とサプライヤの負荷状況の情報も入手	新井	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
					全員						
761		製造部品の工程管理	3月	現場の負荷状況と部材出庫のタイミングの調整	新井	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
					田口 中町						
762		仕切価格登録のLT短縮・業務負荷軽減	3月	特定の担当に負荷が偏ってる為、見積り依頼・見積の回収部分に対して業務方法やメンバーの割振りの見直しと慣れていないメンバーへの教育	新井	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
					田辺						

■ 職場での実践トレーニング資料② 『決定事項の流れ』

◆ 職場メンバー全員で実践する毎月の決定事項を作成し、毎週のチェックとコントロールをパターン化してPDCAを週間単位で回していきます

◆ 研修プラットフォーム webシステム【デシジョンボード】を活用

業績をつくる黄金法則



『研修生の決定事項の作成と運用事例』

■ プレーイングマネージャー デシジョンボード ■ 2023年 05 度決定事項チェック表										
表示する部門 :		表示順 :		表示対象絞込 :		重要度絞込 :		印刷する		
No.	重要度 決定日	項目	担当(空白区切) 期限	内容	前月 結果	5/01	5/08	5/15	5/22	締日
1143	C	導入事例インタビュー	伊	サポート社へのインタビューを実施 導入事例の記事をLPに追加し、新規リード獲得を図る。	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-08-31							
1144	C	導入事例インタビュー	佐	のインタビューを実施 導入事例の記事をLPに追加し、新規リード獲得を図る。	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-05-26							
1145	C	導入事例インタビュー	四	社へのインタビューを実施 導入事例の記事をLPに追加し、新規リード獲得を図る。	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-06-09							
1146	C	新規開発	佐	の後出し連携対応により、社の契約アカウント数増加を図る。	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-05-24							
1147	C	【6月月次】新規倉庫獲得	四	社へ定期的に確認	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-06-26							
1148	A	【6月月次】新規倉庫獲得	四	状況確認	+	+	+	+	+	+
	2023-05-22		2023-07-31							

■使用するツールは

◆研修プラットフォーム webシステム【デシジョンボード】を活用

研修生だけではなく、職場チームにもIDを発行

プレイングマネージャー デシジョンボード

【一般メニュー】

テキスト配布

講義テキストをこちらからダウンロードできます。

経営計画進行表

部門別・経営計画進行表を入力・表示します。

先行管理表

先行管理表をアップロード・表示します。

決定事項チェック表

決定事項チェック表を入力・表示します。

宿題提出

宿題をアップロード・表示します。

マネジメントシステム

※5回目以降に利用

黄金法則

※5回目以降に利用

ログアウト

ログイン画面に戻ります。

説明会の様子 事例 A社



説明会の様子 事例 B社



■どのように実践するのか



チーム名	要素	誰が	いつ	どの場面で行うか
●●チーム	P	チーム全員が	第4金曜日まで	チームMTGで
	D	全員が	毎日	現場で行う
	C	大原・市川 (隔月交代)	毎週金曜日	チームMTGで
	A	青木	毎週金曜日	チームMTGで
●●チーム	P	全員	4月末火曜日	業務定例
	D	全員	毎日	現場
	C	大嶋、松井、桑田、大室	毎週火曜日	業務定例
	A	岡内	毎週火曜日	業務定例

C : プレイングマネージャー以外のメンバーが担当

A : プレイングマネージャーが担当

チームに必要なルール・制度やシステムを導入する事で
組織集団の動きをコントロールしていく機能

■ やらざるを得ない環境づくり

決定事項の運用に対する個別コンサルティング（マイスターより研修生個別に）

氏名	1C 10/5メール送信	2C 10/8メール送信	3C 10/18メール送信	4C 10/31メール送信
◇◇さん	<p>①10月決定事項の作成をお疲れ様です。大変ですが、10月の決定事項のチェックをお願いします</p> <p>②決定事項の運用方法の提出がありません。提出をお願いします。</p>	<p>①10月決定事項の作成、チェックはお疲れ様でした</p> <p>②決定事項の期限が9月になっておりますので、10月のスケジュールで訂正をお願いします。この調子で習慣化してください</p> <p>③決定事項の運用方法の提出がありません。提出をお願いします。</p>	<p>①10月の決定事項作成との確認をお疲れ様でした</p> <p>②お忙しい中、GOOD JOBです</p> <p>③よく頑張っていますよ。●●社長も褒めていました。この調子でチームで習慣化してください</p>	<p>①10月は今日で終了となります。決定事項の作成・運用は慣れない事だと思いますが、お疲れ様でした。</p> <p>②明日からは11月がスタートします。11月の部門方針、決定事項の作成、およびそのチェック・運用をお願い致します</p> <p>③習慣化へのチャレンジをお願い致します</p>

**職場で決めた決定事項のチェック内容を確認して、
メール・WEBミーティングで定着化を図ります**

■ 職場実践トレーニングの流れ

		研修生	所属チームメンバー	研修講師
研修3回目終了後の 職場での説明会				
		所属メンバー全員に対して部門計画書・業績先行管理・決定事項のPDCAについての説明 (場所は貴社)	内容説明会実施 (所属メンバー全員に対して) (場所は貴社)	研修会講師も内容説明会に参加



		研修生	所属チームメンバー	研修講師
研修後半	研修4~6回目 (職場実践トレーニング)			
		チーム全体で当月に取り組む ①部門計画書 ②業績先行管理 に関する具体策の決定と決定事項の作成・運用	チーム全体で当月に取り組む ①部門計画書 ②業績先行管理 に関する決定事項の作成と運用 (職場の会議にて)	研修生所属チームのPDCA状況の把握と推進コンサルティングの実施 (web,メール)

【職場実践トレーニングの成果】

- ①チーム全員でチームを動かせるようになります
- ②サブリーダー・メンバーもチームの一員である参画意識がでます
- ③研修生の職場に合ったオリジナルのマネジメントパターンができます
- ④決まった事を決まった通りに出来るチームへと成長できます
- ⑤ツールを利用する事で社内のPDCAサイクルが容易に可能になります



プレイングマネージャーの成長を通して

**チームが組織として仕事ができる仕組みをつくり、
実践・習慣化させる事を実現させます！**