

<https://www.youtube.com/watch?v=kLHkXBzexP8>

①新入社員の育成方法

- ・新入社員の育成において、経営者や人事が重視すべき優先順位は「不安の解消」「自信の醸成」「成長意欲の喚起」の3つ。
- ・まずは、新しい環境や業務に対する不安を取り除くことが大切。
- ・次に、小さな成功体験を積み重ねることで自信を持たせ、成長意欲を高めていく。

②脳の仕組みと不安

- ・人間の脳は、新しいことに挑戦する際にネガティブなシミュレーションをしがち。
- ・特に、やったことがないことに対しては、脅威を感じ、不安を感じる。
- ・不安は行動する前に最大潮をたたき、実際にやってみるとそれほどでもなかったと気づくことが多い。

③自信の醸成

- ・自信を育むためには、小さな成功体験を積み重ねることが重要。
- ・最初から高度なことを求めるのではなく、できることから始め、徐々にステップアップさせる。

④不安の解消

- ・新入社員が不安を口にしたときに、否定せずに耳を傾けることが大切。
- ・「不安を言うな」といったネガティブなフィードバックは避け、不安を解消するための具体的なアドバイスをする。

⑤心理的安全性と柔軟性

- ・新入社員が不安や悩みを話しやすい心理的安全性を確保する。
- ・さらに、ハイスタンダードを目指す心理的柔軟性を育む。

⑥マネジメントの役割

- ・新入社員が不安を口に出来る機会や時間を積極的に作る。
- ・不安を解消するプロセスを管理し、行動につなげるサポートをする。

⑦教育カリキュラム

- ・新入社員が1年間でプロとしての成長を実感し、専門性を高めたいという意欲が湧いてくるような教育カリキュラムを設計する。
- ・不安解消、自信醸成、成長意欲喚起のプロセスを踏まえたプログラムを組む。

⑧自己評価と遺伝子的傾向

- ・自己評価は、本人が無理だと思ったり、いけると思ったりする中で形成される。
- ・日本人の97%は自己評価が低くなる遺伝子を持つため、不安を口にしにくい傾向がある。

⑨プロセスイノベーション

- ・日本人が得意なプロセスイノベーションは、不安を解消し、自信を育むアプローチと親和性が高い。
- ・細かく分析し、プロセスを見直すことで、改善や情報の改良につながる。

⑩コーチングの重要性

- ・上司が自身の新人時代の不安や悩みを共有することで、新入社員の不安を和らげることができる。
- ・コーチングを通じて、新入社員が不安を口にしやすい環境を作る。

<https://www.youtube.com/watch?v=czu00UvjLQw>

①コーチングの全て

- ・コーチングとは、過去の限界を超えて最高のパフォーマンスを発揮できるようにサポートする手法である。脳科学の観点から、パフォーマンス向上のための鍵を解説する。
- ・コーチングの目的は、ビジネスにおけるパフォーマンスの向上や、今まで出せなかったレベルの成果を目指すことである。
- ・脳は現実と空想の区別がついていない。内的な世界を書き換える鍵は、脳内の矛盾と元に戻る力にある。
- ・コーチングでは、クライアントの認知や感情の解釈を変えることで、モヤモヤした状況から抜け出す手助けをする。
- ・コーチングの理論はブレインサイエンスに基づいている。脳の機能を理解することで、パフォーマンス向上のためのマインドセットを身につけることができる。

②マインドの基準がパフォーマンスを決める

- ・パフォーマンスを向上させるには、コンフォートゾーン（居心地の良い場所）を設定することが重要である。

- ・無意識は記憶情報の保存と自動的な処理を行っている。無意識がセルフイメージやリアリティ（現実感）を決定している。
- ・無意識は習慣（ハビット）や態度（アティチュード）にも影響を与える。無意識的な処理を変えることで、自動処理や情報の保持、リアリティの維持も変えることができる。
- ・脳には元に戻る力（ホメオスタシス）があり、現状維持を好む傾向がある。新しい挑戦をするためには、この元に戻る力を利用する必要がある。

③無意識と想像的無意識

- ・無意識には、クリエイティブな無意識と非クリエイティブな無意識の2種類がある。
- ・無意識は、記憶情報の保存や自動的な処理、リアリティの維持などを行っている。
- ・無意識的な処理は、意識的に介入することで変えることができる。
- ・無意識には元に戻る力があり、設定した基準やリアリティを維持しようとする。

④セルフイメージとセルフトーク

- ・セルフイメージは、自己イメージやセルフトーク（内的な独り言）によって形成される。
- ・セルフトークは、言葉・映像・感情がセットになって記憶される。セルフトークを変えることで、セルフイメージを変えることができる。
- ・他人の言動や集合的権威もセルフトークに影響を与える。セルフトークがネガティブな場合は、その原因を特定し、書き換える必要がある。

⑤コンフォートゾーン

- ・パフォーマンスを最大化するためには、コンフォートゾーン（居心地の良い場所）を設定することが重要である。
- ・現状維持を好む脳の性質（現状維持バイアス）や損失回避の傾向があるため、新しい挑戦をするためにはコンフォートゾーンを変える必要がある。
- ・新しい挑戦をするためには、捨てるもの・買い足すもの・キープするものを見極め、未来の青写真を明確に描く必要がある。

⑥ゴール設定とセルフイメージ

- ・新しいゴールに向かうためには、セルフイメージがゴールにふさわしいものである必要がある。
- ・セルフイメージは、セルフトークや習慣、態度、周囲の評価などによって形成される。
- ・ゴールにふさわしいセルフイメージに変更することで、コンフォートゾーンも変わり、パフォーマンス向上につながる。

⑦脳の仕組みとコーチング

- ・コーチングでは、クライアントのマインドセット（考え方や価値観）を理解し、基準値やコンフォートゾーンを設定するサポートをする。
- ・脳の無意識的な処理やセルフイメージ、セルフトークなどを変えることで、新しいゴールに向かっていくことができる。
- ・コーチングは、個人のキャリア開発支援や組織開発、人事戦略など、様々な場面で活用することができる。

⑧コーチングの効果

- ・コーチングは、現状維持バイアスや損失回避の傾向を克服し、新しい挑戦をするためのサポートをする。
- ・脳の無意識的な処理やセルフイメージ、セルフトークなどを変えることで、パフォーマンス向上や自己変化につながる。
- ・コーチングは、個人のキャリア開発だけでなく、組織開発や人事戦略など、幅広い分野で活用できる。

⑨コーチングの重要性

- ・コーチングは、現状維持バイアスや損失回避の傾向を克服し、新しい挑戦をするためのサポートをする。
- ・脳の無意識的な処理を理解し、基準値やコンフォートゾーンを設定することで、パフォーマンス向上や自己変化につなげることができる。
- ・コーチングは、個人のキャリア開発だけでなく、組織開発や人事戦略、イノベーションなど、様々な分野で活用できる。

⑩コーチングの実践

- ・コーチングでは、クライアントのマインドセットを理解し、基準値やコンフォートゾーンを設定するサポートをする。
- ・具体的な手法として、言語や思考、習慣、態度、セルフトーク、セルフイメージなどの変更を行う。
- ・コーチングは、個人のキャリア開発だけでなく、組織開発や人事戦略、新規事業開発など、様々な場面で活用できる。

<https://www.youtube.com/watch?v=IQwdZbPkGcM&t=214s>

①リーダーシップの本質

- ・リーダーシップとは、人の可能性を見出し、その人が自身の可能性を信じられるようにサポートすること。

- ・コーチングに近い概念で、組織の共通目的を達成するため、メンバーの成長を促し、導いていく役割。

②美しい組織論

- ・リーダーシップは、メンバーの潜在能力を引き出し、共に高め合う美しい関係性に基づく。
- ・職位が上がるほど、メンバーの可能性を見極め、信じ続けることが重要となる。

③共通の目的

- ・リーダーシップは、1人では成り立たず、必ず相手が存在する。
- ・共通の目的に向かって、メンバーをリードし、関係性を築いていくことが真のリーダーシップ。

④可能性の信じさせ方

- ・メンバーの可能性を信じ、言い続けることが大切。
- ・特に成果が出ない時でも、その人の価値や可能性は変わらないと伝え続けることで、メンバーの信頼を得る。

⑤両面のアプローチ

- ・組織の成長だけでなく、メンバーの個々の成長にも目を向ける必要がある。
- ・メンバーの可能性を見極め、信じ続けられるリーダー自身にも成長が求められる。

⑥分業とリーダーシップ

- ・組織が大規模になると、役割分担が発生し、専門性が重視される。
- ・しかし、リーダーシップの概念を忘れず、メンバーの可能性を見出すことが、分業の中にも必要。

⑦見立てる力

- ・上位職になるほど、専門外の領域でもメンバーの可能性を見極める力が必要となる。
- ・財務や人事など、自身の得意分野以外でも、メンバーの成長をサポートできる見立ての力が求められる。

⑧スポーツ監督との共通点

- ・野球やサッカーの監督が選手の可能性を見極め、スターティングメンバーを決めるように、リーダーもメンバーの潜在能力を引き出す。
- ・スランプや不振時にもメンバーを信じ続けることで、メンバーの成長を促す。

⑨期待に応える責任

- ・リーダーがメンバーの可能性を信じ、言い続けることで、メンバーは期待に応える責任を自覚する。
- ・リーダーシップは、メンバーの自発的な成長意欲を高める効果もある。

⑩コーチングとの親和性

- ・コーチングの技術を身に付け、メンバーの可能性を引き出すアプローチも有効。
- ・リーダーシップとコーチングを組み合わせることで、より効果的な組織運営が可能となる。

<https://www.youtube.com/watch?v=tD09-NyKyfk&t=206s>

①コーチングの落とし穴

- ・コーチングがうまくいかない人や、やってはいけない場合がある。
- ・コーチングを受けるべきかどうかの見極め方は、コーチャブル（コーチングを受けられる状態）かどうか。
- ・コーチャブルモーメント（コーチングをスタートしていい瞬間）を作ってからコーチングを開始する。

②コーチャブルモーメント

- ・コーチャブルモーメントとは、コーチングをスタートしていい瞬間。現状に不満を持ち、変化を起こしたいと思った時。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、コーチングが難しい。脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

③コーチングを受けるべき人

- ・コーチングを受けるべき人は、未来志向で、現状に不満を持ち、変化を起こしたいと思っている人。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、コーチングが難しい。脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

④コーチングのタイミング

- ・コーチングを受けるべきタイミングは、現状に不満を持ち、変化を起こしたいと思った時。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

⑤コーチングの効果

・コーチングの効果は、ゴール設定と達成。現状維持を強固にする脳の性質を変え、新しいゴールに向かって行動できるようにする。

- ・現状に満満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

⑥コーチングを受けるべきでない人

- ・コーチングを受けるべきでない人は、現状に満足している人や、過酷な状況にある人。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

⑦コーチングの落とし穴

- ・コーチングの落とし穴は、コーチャブルかどうかの見極めが難しいこと。
- ・現状に満足している人や、過酷な状況にある人は、コーチングが難しい。
- ・優れたコーチは、クライアントがコーチャブルな状態になるまでサポートし、コーチングを開始する。

⑧コーチングを受けるべきタイミング

- ・コーチングを受けるべきタイミングは、現状に不満を持ち、変化を起こしたいと思った時。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

⑨コーチングを受けるべき人

- ・コーチングを受けるべき人は、未来志向で、現状に不満を持ち、変化を起こしたいと思っている人。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

⑩コーチングを受けるべきでない人

- ・コーチングを受けるべきでない人は、現状に満足している人や、過酷な状況にある人。
- ・現状に満足している人は、現状維持を強固にする脳の性質があるため、コーチングは不要。
- ・過酷な状況にある人は、脳が危険回避モードになっているため、新しいゴールを設定しづらい。

<https://www.youtube.com/watch?v=sMbKJ3Enk2A>

①新任管理職の落とし穴

・新任管理職がつまづく原因は、指示命令を出そうと頑張りすぎたり、部下への報告を忘れて上司にのみ報告したりすることなどである。

- ・管理職の役割は、組織の成果を出し続けるために、チームを良い状態に保つことである。
- ・指示命令ばかりではなく、褒めることも重要だが、部下が成長したねと褒めるのではなく、チームのために貢献してくれてありがとうと感謝を伝えることが大切である。
- ・管理職は、チームを束ねる存在であり、情報共有を怠らないことが大切である。

②マネジメントの定義

・マネジメントとは、組織の成果を出し続けるために、チームを良い状態に保つことである。

・指示命令ばかりではなく、褒めることも重要だが、部下が成長したねと褒めるのではなく、チームのために貢献してくれてありがとうと感謝を伝えることが大切である。

・管理職は、チームを束ねる存在であり、情報共有を怠らないことが大切である。

③指示命令を出すことの落とし穴

・指示命令ばかり出す管理職は、部下の信頼を失い、浮いてしまうことがある。

・管理職は、チームを良い状態に保つことが役割であり、指示命令ばかり出すのではなく、褒めたり、情報共有をしたり、待つことも大切である。

- ・部下の裏切りを恐れて指示命令ばかり出すのではなく、まずは部下を好きになることが大切である。

④信頼関係の構築

- ・部下の裏切りを恐れず、信頼関係を築くことが大切である。
- ・部下の家族の状況など、背景を把握し、コミュニケーションを取ることが信頼関係構築につながる。
- ・管理職は、チームを良い状態に保つために、部下の話を聞いたり、相談に乗ったりする時間を確保することが大切である。

⑤マネジメントの役割

- ・マネジメントの役割は、組織の成果を出し続けるために、チームを良い状態に保つことである。
- ・指示命令ばかりではなく、褒めることも重要だが、部下が成長したねと褒めるのではなく、チームのために貢献してくれてありがとうと感謝を伝えることが大切である。
- ・管理職は、チームを束ねる存在であり、情報共有を慥けないことが大切である。

⑥人を育てるという考え方の落とし穴

- ・人を育てるという考え方に固執すると、成功体験を押し付けてしまうことがある。
- ・部下の持ち味や貢献できるポジションを考え、不足している部分のみをフィードバックすることが大切である。
- ・部下のタスク配置をきちんと行い、自装できる環境を整えることが、マネジメントの役割である。

⑦チームワークの重要性

- ・マネジメントの役割は、チームワークを促進し、組織の成果を出し続けることである。
- ・指示命令ばかりではなく、褒めたり、情報共有をしたり、待ったりと、様々なキャラを使い分けることが大切である。
- ・チームワークを良い状態に保つために、コミュニケーションを密に取り、信頼関係を築くことが大切である。

⑧管理職の孤独

- ・管理職は、チームを良い状態に保つために、孤独を感じることもある。
- ・管理職は、チームを束ねる存在であり、情報共有を怠らないことが大切である。
- ・管理職の上司や先輩が、相談に乗ったり、アドバイスをしたりすることで、孤独感を和らげることができる。

⑨自己変革の重要性

- ・管理職は、チームを良い状態に保つために、自分自身も成長し、自己変革することが大切である。
- ・指示命令ばかりではなく、褒めたり、感謝を伝えたり、待ったりと、様々なキャラを使い分けることが大切である。
- ・チームワークを促進し、信頼関係を築くためには、管理職自身も変化していく必要がある。

⑩管理職へのサポート

- ・管理職がつまづかないように、会社や上司がサポートすることが大切である。
- ・管理職がチームを良い状態に保つために、相談に乗ったり、アドバイスをしたりする時間を確保することが大切である。
- ・管理職がチームを束ねる存在として、適切な役割を果たせるように、研修や教育を行うことも大切である。

<https://www.youtube.com/watch?v=mdUN13XP5XU>

①コミュニケーションの重要性

- ・メンバーとのコミュニケーションが上手な人は、相手の脳の処理や価値観に合わせて情報を出せる人。
- ・相手の脳の処理や価値観に合わせるためには、相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像する必要がある。
- ・営業ではお客様に対して責任をセールスするのが当たり前だが、部下に対しても同様に責任をセールスするコミュニケーションが必要である。

②責任をセールスする力

- ・部下とのコミュニケーションで重要なのは、責任をセールスする力。
- ・営業ではお客様に対して商品やサービスをセールスするが、マネジメントでは部下に新しい責任を成立させるコミュニケーションが必要。
- ・相手のキャリアの未来や価値観に引っ掛けて、相手の納得を得るようなセールスコミュニケーションが求められる。

③マネジメントの責任

- ・マネジメントの責任は、組織の成果を出し続けるために各メンバーに目標設定をし、コミュニケーションを取ること。
- ・部下に新しい責任を成立させるためには、営業と同じようにセールスコミュニケーションが必要である。
- ・相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像し、相手の価値観に引っ掛けて納得を得るようなアプローチを考える。

④相手の価値観に合わせる

- ・相手の脳の処理や価値観に合わせるためには、相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像する。
- ・営業ではお客様に対して商品やサービスをセールスするが、マネジメントでは部下のキャリアの未来や価値観に引っ掛けてアプローチする。
- ・相手の価値観に合わせたセールスコミュニケーションができれば、組織を大きくすることができる。

⑤コミュニケーションの個別化

- ・コミュニケーションは、相手の脳の処理や価値観に合わせて個別化する必要がある。
- ・相手の関係性やシチュエーション、受け止め方によって、コミュニケーションの取り方を変える。
- ・営業ではお客様に対して商品やサービスをセールスするが、マネジメントでは部下のキャリアや未来を踏まえて責任をセールスする。

⑥営業経験の重要性

- ・営業経験のある人は、相手の価値観に引っ掛けて納得を得るようなセールスコミュニケーションが上手い。
- ・マネジメントにおいても、部下のキャリアの未来や価値観に引っ掛けて責任をセールスする必要がある。
- ・営業経験のない人事が採用活動を行うと、メディアパワーに負けてしまうことがある。

⑦セールスコミュニケーションの習得

- ・マネジメントでは、部下のキャリアの未来や価値観に引っ掛けて責任をセールスするコミュニケーションが求められる。
- ・相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像し、相手の価値観に合わせたアプローチを考える。
- ・営業経験のある人は、相手の価値観に引っ掛けて納得を得るようなセールスコミュニケーションが上手い傾向がある。

⑧チーム作りの重要性

- ・マネジメントの責任は、組織の成果を出し続けるために各メンバーに目標設定をし、コミュニケーションを取ることに重要。
- ・チーム作りをうまく行うためには、部下のキャリアの未来や価値観に引っ掛けて責任をセールスするコミュニケーションが重要。
- ・相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像し、相手の価値観に合わせたアプローチを考える。

⑨部下のやる気を引き出す

- ・部下のやる気を引き出すためには、責任をセールスするコミュニケーションが重要。
- ・相手の価値観に引っ掛けて納得を得るようなセールスコミュニケーションができれば、部下のやる気を引き出すことができる。
- ・マネジメントの責任は、組織の成果を出し続けるために各メンバーに目標設定をし、コミュニケーションを取ることに重要。

⑩マネジメントの成果最大化

- ・マネジメントの成果を最大化するためには、部下のキャリアの未来や価値観に引っ掛けて責任をセールスするコミュニケーションが重要。
- ・相手の関係性やシチュエーション、受け止め方を想像し、相手の価値観に合わせたアプローチを考える。
- ・営業経験のある人は、相手の価値観に引っ掛けて納得を得るようなセールスコミュニケーションが上手い傾向がある。

https://www.youtube.com/watch?v=l__88naxPao&t=5s

①フィードバックとは

- ・フィードバックとは、目標達成に向けて前進できるように、必要な情報を伝えることである。
- ・フィードバックは、上司が部下にアドバイスや指示をするだけでなく、相手の状況や認知、期待、不足している点などを踏まえて行うべきである。
- ・フィードバックにはステップがあり、事実確認、認知の表明、期待の表明、不足の確認、今後の明確な目標とアクション、アクションと価値観の紐付けの6ステップがある。

②フィードバックステップ1：事実確認

- ・フィードバックのステップ1は、事実確認である。相手の話を聞くだけでなく、状況や背景、経緯など、事実を確認する必要がある。
- ・物語や感情的な話だけを聞いてアドバイスをしても、的確なフィードバックにはならない。

③フィードバックステップ2：認知の表明

・フィードバックのステップ2は、認知の表明である。同じ状況でも、人によって難易度や期待値が異なるため、相手の認知を確認することが重要である。

・相手がどのような状況や条件で行動しているのかを理解し、その認知を共有することで、的確なフィードバックにつなげる。

④フィードバックステップ3：期待の表明

・フィードバックのステップ3は、期待の表明である。同じ状況でも、人によって期待値や基準が異なるため、相手の期待値を確認することが重要である。

・相手の期待値や基準を理解することで、不足している点や改善すべき点を明確にすることができる。

⑤フィードバックステップ4：不足の確認

・フィードバックのステップ4は、不足の確認である。相手の期待値や基準を踏まえ、不足している点や改善すべき点を明確に伝える。

・具体的に何が不足しているのか、どのような行動やスキルが足りていないのかを明解に伝えることが重要である。

⑥フィードバックステップ5：今後の明確な目標とアクション

・フィードバックのステップ5は、今後の明確な目標とアクションを設定することである。相手の不足している点や改善すべき点を補うための具体的な目標とアクションを設定する。

・目標とアクションが具体的にでなければ、相手は行動に移すことができない。

⑦フィードバックステップ6：アクションと価値観の紐付け

・フィードバックのステップ6は、アクションと価値観の紐付けである。相手の価値観ややりがいを踏まえ、設定した目標やアクションの意味を説明する。

・相手が「やらされ仕事」ではなく、「やりたい仕事」として取り組めるように、価値観を紐付けることが重要である。

⑧フィードバックの重要性

・フィードバックは、上司が部下に指示やアドバイスをするだけでなく、相手の状況や認知、期待、不足している点などを踏まえて行う必要がある。

・フィードバックのステップを守り、相手の価値観ややりがいに寄り添うことで、相手が「やらされ仕事」ではなく、「やりたい仕事」として取り組めるようになる。

⑨フィードバックの効果

・フィードバックのステップを守り、相手の状況や認知、期待、不足している点などを踏まえて行うことで、相手が目標達成に向けて前進できるようになる。

・フィードバックは、部下や後輩だけでなく、親子や恋人同士、スポーツのコーチなど、様々な場面で活用できる。

⑩フィードバックの練習

・フィードバックのステップを守り、相手の状況や認知、期待、不足している点などを踏まえて行うことで、的確なフィードバックができるようになる。

・フィードバックは、相手の価値観ややりがいに寄り添い、目標達成に向けて前進できるようにサポートするコミュニケーションである。

<https://www.youtube.com/watch?v=N312H7AHYBg&t=950s>

①プレイングマネージャーの仕事術

・プレイングマネージャーとは、管理職でありながら、プレイヤーとしても業務を行う人。

・プレイングマネージャーの仕事は、成果を出すこと、意思決定をすること、部下の育成をすることの3つ。

・プレイングマネージャーが成果を出すためには、タスク管理と優先順位付けが重要。

②タスク管理と優先順位付け

・タスク管理とは、集中力管理のこと。集中力が高い時に、未知の問題解決などのタスクに取り組む。

・タスクを全て抱え込まず、カット、コンバート、コンバイン、クリエイトの4つの方法で業務を整理する。

・カットとは、不要なタスクをやめること。会議の時間や頻度、惰性のワンワン（定例会議）などを減らす。

・コンバートとは、他の人にタスクを渡すこと。専門性が低いタスクや、他の人の方が得意なタスクは移管する。

・コンバインとは、複数のタスクをまとめること。定型業務をバッチ処理したり、複数の人のタスクを1人で行うなど。

・クリエイトとは、新しいタスクを生み出すこと。新しい仕組みや長期的な取り組みなどに取り組む。

③タスクの優先順位付け

- ・タスクの優先順位付けは、ド頭（朝9時）に行う。まず、ルーティンワークの見積もりを立て、その後に未知の問題解決などのタスクに取り組む。
- ・タスクの着手はギリギリまで待たず、ド頭で行う。タスクのボリュームや時間が分からない場合は、着手する前に計画を立てる。
- ・タスクの優先順位は、現在の仕事の優先度や、着手することで得られるメリット・デメリットを考慮して決定する。

④プレイングマネージャーが成果を出すためのポイント

- ・受け合い（依頼されたタスクを断らない）をやめる。受け合いをすると、現在の仕事の優先度が変わり、マイナスなことが起きる。
- ・作業計画の見積もりを最初にやる。ルーティンワークの場合は、必要な時間やタスクのボリュームが分かるが、未知の問題解決などのタスクは計画を立てないと時間が見えない。
- ・作業計画を立てた上で、ギリギリまで着手しない。着手する前に、タスクのボリュームや時間が分からない場合は、計画を立てる。

⑤プレイングマネージャーの特徴

- ・プレイングマネージャーでも成果を出してニコニコしている人の特徴は3つ。受け合いをしない、作業計画をド頭でやる、ギリギリまで着手しない。
- ・受け合いをしないことで、現在の仕事の優先度が変わらず、マイナスなことが起きない。
- ・作業計画をド頭でやることで、タスクのボリュームや時間が分かり、計画的に進められる。
- ・ギリギリまで着手しないことで、タスクの優先順位を付けやすくなり、着地合わせを防ぐ。

⑥タスク管理の重要性

- ・タスク管理は、集中力管理。集中力が高い時に、未知の問題解決などのタスクに取り組むことで、生産性を高める。
- ・タスク管理ができていないと、プレイングマネージャーは残業が増えたり、持続可能性がなくなる。

⑦タスク管理の具体的な方法

- ・カット、コンバート、コンバイン、クリエイトの4つの方法で業務を整理する。
- ・カットするタスクは、会議、惰性のワンワン、自分でできるタスクなど。
- ・コンバートするタスクは、専門性が高くないタスクや、他の人の方が得意なタスク。
- ・コンバインするタスクは、定型業務や、複数の人のタスク。
- ・クリエイトするタスクは、新しい仕組みや長期的な取り組み。

⑧タスクの優先順位付けの重要性

- ・タスクの優先順位付けは、ド頭（朝9時）に行う。まず、ルーティンワークの見積もりを立て、その後に未知の問題解決などのタスクに取り組む。
- ・タスクの着手はギリギリまで待たず、ド頭で行う。タスクのボリュームや時間が分からない場合は、計画を立てる。

⑨プレイングマネージャーの働き方

- ・プレイングマネージャーは、管理職としての業務と、プレイヤーとしての業務の両方をこなす必要がある。
- ・タスク管理と優先順位付けをすることで、限られた時間の中で成果を出すことができる。
- ・タスク管理ができていないと、残業が増えたり、持続可能性がなくなる。

⑩プレイングマネージャーの生産性向上

- ・プレイングマネージャーが生産性を高めるためには、タスク管理と優先順位付けが重要。
- ・カット、コンバート、コンバイン、クリエイトの4つの方法で業務を整理し、タスクの優先順位を付ける。
- ・受け合いをしない、作業計画をド頭でやる、ギリギリまで着手しないという3つの特徴を持つプレイングマネージャーは、成果を出してニコニコしている。