

【逆算で考えるGTD】 すべてのワークフローは何のために？2010-11-16 (Tue) 16:10 [GTD関連](#) [TB](#) [39 users](#)

ちと最近思っていることをざらりとエントリー。

GTDの話をしていると「あれ、最初に時間かかるんでしょ？」「仕分けがめんどくさい」と言われたりしますが、GTDのプロセスよりも、それによって得られる「成果」について考えた方が吉かな、と。

好きな言葉に（うろおぼえだけど）「**掃除をするときは片付ける作業（プロセス）を想像すると面倒になる。そうではなくて、きれいになった部屋（結果）を想像すべし**」というものがあります。

同じように考えるとGTDで実現されるのは「**雑念がない状態で作業がど〜んどん進んでいる状態**」ということになります。こうした状態に「調子がいいときになれる」と、「いつでも瞬時になれる」というのには大きな違いがあります。

そしてそれを実現するためのプロセスが、収集、処理、整理、レビューになります。たしかにこれらのプロセスは面倒ですが、きれいな部屋、じゃなかった、きれいな心の状態を維持するには必要な作業なのです。

別にGTDに限ったことではないですが、何かをする際には目先のプロセスにとらわれずに成果に目を向けて近未来にひっばってもらとうまくいくことが多いかもですよん、というお話でした。

というわけでDavid Allenさんの3作目「Making It All Work」を監訳させていただいたのであわせて紹介しておきますね（こちらが本題という噂も・・・）。今、Davidさんが何を考えているか興味がある人はよろしければ・・・。

ただ、Davidさんもおっしゃっていますが、GTDの本質自体は完成されているので、細かい部分が掘り下げられているものの、大枠は今までの主張どおりではありません。

「真実に何度も触れることで理解を深めていくことができる」という主張には賛同できますが、重複が多いと感じる方も多いかもしれませんごによごによ・・・。

Amazonでは予約販売が始まっているようなのでリンクをご紹介しますね。



» [ひとつ上のGTD ストレスフリーの整理術 実践編](#) [仕事というゲームと人生というビジネスに勝利する方法](#)

104
tweets

retweet

Comments: 0 | Trackbacks: 0

【書評】 日本でいちばん社員満足度が高い会社の非常識な働き方

2010-11-16 (Tue) 13:53 書評  366 users



「iPhoneとツイッターで会社は儲かる」に続き、EC Studio社長の山本さんの本になります。献本御礼。

前回にひきつづき、同社がすでに実践して成果をあげた具体的なノウハウが満載でふんふんとうなずきながら読ませていただきました。

どこかの本を読んでやってみた、じゃなくて、きちんと自分たちの頭で考えて自分たちなりの手法を編み出しているところに好感が持てますし、こういう思考をしなくてはいけない、と引き締まる思いでしたよ。献本いただいたからというわけではないですが、おすすめです。

内容は一言でいうと社員満足度を高めることで会社がうまくいくようになった、ということになるのですが、そこに至るまでの思考プロセス、そして「こうすればいいんじゃない？」を「誰もができる仕組み」に落としているところがうまいな、と思いました。

その結果、EC Studioにはさまざまなユニークな制度ができるのですが、これが単純なようで実にうまく出来ています。個人的に「ほお」と思ったのものについていくつかピックアップしてみましょう。

● しないこと14箇条

戦略とは「何をしないかを決めることだ」とはマイケル・ポーター教授の説ですが、それを実にわかりやすく明文化されています。賛否両論あるかと思いますが「株式公開しない」「社員をクビにしない」「外部の組織に所属しない」といった具体的な方針が14項目にわたって明文化されており、共有されています。

「最高の品質で最高の商品を顧客に提供する」といった企業理念が多いなか（間違っているとかそういうのではなくて）、誰もが理解できるこうした方針に落としているのは素晴らしいのではないですかね。

● パースデー制度

誕生日にちなんだ補助をしている企業は多いと思いますが、EC Studioがユニークなのは「社員のパートナーの誕生日を祝うための補助」になっている点です。しかも「パートナーはEC Studioの飲み会に参加したことがある」という条件付きです。支給額は1回につき、1万4千円。

これ、実にうまいと思うのですがいかがでしょうかね。気持ちよく仕事するにはプライベートがうまくいっている必要がありますよね。そこでパートナーとの関係維持のためにこうした補助を制度化するのは素晴らしいような・・・（もちろん給料その分高くて自分で考えさせるという手もありますが制度化するところに意味があるかと）。

● 長期休暇制度

サラリーマン時代に一番不満だったのは長期休暇がとりにくかったことなのですが、EC Studioでは「10日間の長期休暇を1年に4回とること」を義務づけています。そう全社的に決めることで確かに雰囲気も明るくなるでしょうし、さまざまな経験を積んだユニークな人材が育ちそうですね。

● ランチトーク制度

この制度、自分より役職が上のひとだったら誰でもランチを申し込めるとい

うものです。しかも月1回は必ずとることが義務づけられています。支給額は上司とあわせて1400円。こうすることで社内の風通しもかなりよくなりそうですよね。「いつでもランチ歓迎!」というのと「月1回は必ずすること」では大きな差があると思うのですがいかがでしょうかね。

他にも「ヘー」と思えるような社内制度がたくさん紹介されていて参考になります。すでに同社で成果が確認されているので、説得力もありますよね。あと読んでいる最中には気づかなかったのですが、ある数字にこだわっていたりとおちゃめな一面もw。

読み進めていて感じたのは、「誰にでもわかる仕組みにする」「すぐ成果が実感できるようなものにする」「ある程度は義務化する」といったあたりに同社の強みのヒントがあるのでは、ということですかね・・・。

社員のモチベーションがいまいちあがらない、社内の風通しがどうにも・・・という方は参考にされてみてはいかがでしょうか。個人的には前著につづき強くおすすめしておきます。まだ発売前ですが、予約注文はできるようですよ。



» [日本でいちばん社員満足度が高い会社の非常識な働き方](#)

前著のこちらもおすすめです。



» [iPhoneとツイッターで会社は儲かる \(マイコミ新書\)](#)

396

tweets

TOP SK

retweet

Comments: 0 | Trackbacks: 0 |