人づくりにも、明日への展望を切り開く【先読み】にも使えるノート

優良図書、有用情報の所在案内（『生涯学習の友』）

# 『取って置きのノート』®

## NO．１　　２０１９年４月

## 仕事とイノベーション

**思考×行動＝商売繁盛のヒントがいっぱい**

**中小企業の発展、地域・地方の活性化**

イノベーション（新しい組合せ）：ヒト、モノ、カネ（資本）、情報、仕組み、資源、時間、夢、アート、デザイン・・・・・

**新しい考え方、新しい働き方、新しい商品、新しい営業、躍動ニッポン**

**人間力**（意識改革。日々新た）**×経営力**（イノベーション）**＝我が国の元気、幸福度アップ**

---

### 『格差と階級の未来。超富裕層と新下流層しかいなくなる世界の生き抜き方』

鈴木貴博　著（講談社、2019年1月）

・先進国全体で中流家庭の消滅、貧困化が進行。 今や非正規労働者を中心とした新下流層の年収は180万円前後。 正直と勤勉が報われない社会。

・機械化とIT化、さらにAIが普及して労働資本は儲からないものになり、資本家に富が極限まで集中していく。

---

### 『システム×デザイン思考で世界を変える。慶應SDM「イノベーションのつくり方」』

前野隆司、保井俊之、白坂成功、富田欣和、石橋金徳、岩田徹、八木田寛之　著（日経BP、2014年3月）

・正解のない問題に直面したとき、何をどう考えたらいいのか。 多種多様な職種の人々の質より量、多様性のアイデアがイノベーションに連ながる。

・システム思考とは左脳を使った論理的な思考法のこと。 デザイン思考とは右脳を使った感性を動員する発想法のこと。 これらを融合させることでイノベーティブなアイデアを生み出す可能性が大きくなる。

---

### 『NINE　LIES　ABOUT　WORK。仕事に関する9つの嘘』

マーカス・バッキンガム、アシュリー・グッドール 著、櫻井祐子　訳（サンマーク出版、2020年6月）

・「どの会社」で働くかが大事はウソ！　⇒　「どのチーム」で働くかが本当は大事

・最高の企業は「目標」を連鎖させる　⇒　意味と目的がわかれば人は動く

・人は「フィードバック」を求めている　⇒　人は自らひらめき、考えないと成長しない

---

---

## 『新 コーチングが人を活かす』

鈴木義幸　著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020年6月）

・コーチングは対話。 問いを2人の間において一緒に探索し、発見を促す。 あくまで言葉は乗り物であり、どんな気持ちを乗せるかによって相手に与える影響は全く違うものになる。

・コーチングの本質は「未来を創り出す主体的な人材を創る」ことに関わること。 「Why」でなく「What」を使う。 引き出すのではなく答えを一緒に探す。チームで問いを共有する。

---

---

## 身体知。創造的な知の源泉はリアルな身体性にある

リクルート ワークス研究所（諏訪正樹さん／慶大環境情報学部教授）。2020年6月。

「こつ」「勘」「感性」などと呼ばれるものの正体が「身体知」、身体に根ざした知。 頭でっかちな知識から創造性は生まれない。 常に身体の存在を意識し自分の言葉で語り続ける。

---

---

## 『ブランド論。無形の差別化を作る20の基本原則』

デービッド・アーカー 著、阿久津 聡 訳（ダイヤモンド社、2014年9月）

競合の中でのbestを目指すのではなく、onlyを目指す（つまり自社だけの分野を創出する）ことが唯一の正解。 ブランドは戦略を左右する資産。 マーケティング戦略の中では、ブランド戦略も持っていないといけない。

---

---

## HUMAN＋MACHINE　人間＋マシン。AI時代の8つの融合スキル

ヒトと人工知能との「協働」が始まる

ポール・R・ドーアティ、H・ジェームズ・ウィルソン 著、小林 啓倫 訳（東洋経済新報社、2018年11月）

ヒトと人工知能との「協働」が始まる。AI革命とは「人間の能力を拡張する」ために業務プロセスを根本的に変えること。 人間とマシンのコラボを発展させる、AIが働く職場のための8つの新しい融合スキル

・人間性回復スキル（仕事に人間らしさを取り戻す力）　・相互学習スキル　・継続的再設計スキル　等

---

---

## 『国難の正体。日本が生き残るための「世界史」』

馬渕睦夫 著（元駐ウクライナ大使、総和社、2012年12月）

・「国難」とは「グローバリズム」という潮流のこと。 グローバリズムと共産主義は同根。 そこでは、国家は不要なもの。 それは、国際金融家の内在的論理。 そして、その行き着く先は極少数の富裕層と大多数の貧困層の分極である。 そのことは米中の現状を見ればわかる。

・アングロ・サクソンは分割統治がとても巧く、日本においては北方領土、竹島、尖閣と紛争の種を蒔いた。 アメリカにとっては、隣国同士が不和な状態が好ましいのである。 日本人は、果たしてそのことを承知の上で対処しているのであろうか。

・「日本のあり方」は、このグローバリズムとナショナリズムの戦いの最中にあって、日本の強みである「精神性」を以って世界と協力し合い、渡り合っていくということ。

---

---

## 「会議のあり方」。問題の本質は時間や頻度ではなく「緊張感」

TOKYO FM+（若新雄純さん／慶應大学特任准教授、プロデューサー）。2020年2月。

段取り（ルーティン化、セレモニー化）を重視し過ぎる「会議」が出席者にストレスをあたえ、業務の効率化とかを邪魔しているのではないか。 時間や回数ではなく、場における関わり方を変えていかないと、会議の“非効率”はなかなかなくならない。

---

---

## 『人間的魅力の研究』

伊藤 肇 著（日本経済新聞社、2000年11月）

・「徳を積む」ということは両刃の剣のようなもの。 いいことをする時は恥ずかしいと思いながらせよ、それがないと相手に負担を負わせることになる。 だからこそ「陰徳」というのである。

・身は貧しくとも、心は高くありなむ。 最低の生活、最高の理想。 精神の貴族性こそが人間的魅力の根源。

---

---

## 人間関係のストレスは、人間関係でしか解消できない

現代人が、なぜストレスが多いかというと、ストレスになるような人間関係が多く、ストレスを解消できるような人間関係を持たないから。

---

---

## 『機会損失。「見えない」リスクと可能性』

戦略的とは、機会損失を考えることだ！

清水勝彦 著（慶大大学院経営管理研究科教授、東洋経済新報社、2018年9月）

・本当に重要なことは、目に見えないことが多い。 特に、「何かをやること」のコストとリターンはよく見えるが、それによって見えなくなること。 つまり、「やらなかったこと」や「できなくなったこと」がより重要であったりする。これが機会損失である。

・機会損失を考えるとは、意思決定の基準、価値観を考えることにほかならない。 自分、自社がどの目的を、どの時間軸で達成したいのか、そのためには限られた資源をどう配分したらよいのか。 企業経営だけでなく、個人にとっても機会損失の概念を持つことで、より戦略的な意思決定と行動ができる。

---

---

## 『自分を動かす習慣 ～80のヒント集～』

張替一真 著、横井いづみ／イラスト（ぱる出版、2019年1月）

・「未来」を変えられるのは「いま」だけ　・「ワクワクできるか」だけで判断　・世は「早く動いた者勝ち」
・自分に「できない理由」を語らせない　・本当の楽しさは「やり抜いた先」に待っている

・1日1％でも頑張ってみよう！　1．01の365乗＝37．8。1％ずつさぼっていくと、0．99の365乗＝0．03。 1年で1000倍くらいの差がつく！

---

---

## 『空気と世間』

鴻上尚史　著（作家・演出家。講談社、2009年7月）

・世間のルールは、①贈与・互酬の関係（持ちつ持たれつ）、 ②長幼の序、 ③共通の時間意識（お互い、同じ時間を生きているという意識）、 ④差別的で排他的、 ⑤神秘性（合理性のないことが信じられ、守ることが求められる）の5つがある。

・「空気」とは、「世間」が流動化したもの。本当に楽しめて、わくわくするような「共同体」を見つけ、「世間」から密かに精神的に脱出する。 自分を支えるために、緩やかに所属する複数の共同体を選ぶ。 それが「世間」の中で、窒息せずに生き延びるコツ。

---

---

## 人間関係に疲れてしまったあなたに贈る、「2．6．2の法則」とは！？

CoCoKARAnext（Make Value Spirit - あなただけ才能を開花させ運気を作り「人」「お金」「愛」に愛される方法）。2019年12月。

もし職場に10人いたとしたら、あなたと意見があう人が2人、意見が合わない人も2人いる。そして残りの6人は、どっちでもないってこと。

---

---

## 『具体と抽象』

細谷 功 著（dZERO、2014年11月）

「わかりやすさ」が求められれば、求められるほど、知性は退化する。 抽象性と具体性を行ったり来たりすることが大切。

具体的とは「物事を明確にすること」。 抽象的とは「物事をイメージにすること」

---

---

## 『センスは知識からはじまる』

水野　学 著（朝日新聞出版、2014年4月）

・“センス”とは、特別な人に備わった才能ではない。 顧客の嗜好が多様化する時代、スキルよりもセンスを磨くことで、仕事を成功させる。

・センスを「数値化できない事象の良し悪しを判断し、最適化する能力」と定義。 センスを得るためには、多くの知識を蓄えることが必要。

---

---

## 問題、課題を発見すればニーズがわかる

・アイデアは組み合わせから生まれる。企画なくしてビジネスなし。

①情報と情報の組み合わせ　②情報とモノの組み合わせ　③モノとモノの組み合わせ

・成功する企画には必ず、人に感動を与え、意見性、新しさ、ユニークさ、美しさ、楽しさなどを強烈に感じさせる「仕掛け」がある。 つまり、「仕掛け」を具体化（行動）していくのが「企画」。

・同じ企画では2度とやらない。 アイデアと知恵の勝負。 それを可能にするのは蓄積されたソフトであり、インテリジェンス化された「情報」。

---

---

## 世界を支配する運と偶然の謎

財務総合政策研究所 ランチミーティング。2020年1月

・あなたは、①運や偶然、無作為（ランダム）と、 ②必然や因果関係、パターンのどちらを重視しますか。

・偶然を利用するための10の法則

法則7： 成功は実力でなく運、不祥事は偶然でなく必然と思え。

法則8： 複雑なものは予測できない。 謙虚さをもって洞察力を磨け。

法則10： 偶然のチャンスを活かして人間関係。そして人生を創造する。

「成功は自分の努力ではなく、運のおかげである」 松下幸之助

---

---

## 『クリエイティブの授業。”君がつくるべきもの”をつくれるようになるために』

オースティン・クレオン 著、千葉敏生 訳（実務教育出版、2012年9月）

・クリエイティブな人生を送るための10原則： アーティストのように盗め！ 自分探しは後回し。 いいものつくって、みんなと共有。 場所にこだわらない。 他人には親切に(世界は小さな町だ)。 平凡に生きよう(仕事がはかどる唯一の道だ)。 創造力は引き算。

・創作は技術ではなく軽やかな心。 全くゼロから新しいものを生み出すなんて、そもそも不可能。 多くの作品を元にして、それを自分なりの表現に変えて作品を作れば、それはオリジナル。

---

---

## 『ドラッカーが教えてくれる 人を活かす経営7つの原則』

村瀬弘介 著（産業能率大学出版部、2018年2月）

・リーダーシップとは崇高な、責任である。 それは働く人の人間性を尊び、活かし、組織の成果を上げる。 働く人の魂からの成長に貢献し、社会の誇りある一員とする。 誇りある組織を築き、メンバーを鼓舞し、視座を高め、限界を超えさせ、価値あることを成し遂げさせる責任である。

・人を活かせ！ 人を活かせ！ 人を活かせ！ 人間が幸せになる組織を実現せよ！

---

---

## 『いつまでも会社があると思うなよ！』

川島高之 著（PHP研究所、2015年9月）

・長時間労働の対価であった「終身雇用と年功序列」が崩れ、合併や倒産も珍しくなくなった今、会社だけを頼りにしていたら、男の人生どんづまりになるかも知れない。

・そんな時代だからこそ、仕事(ワーク)と共に、私生活(ライフ)と社会活動(ソーシャル)という「3本柱の生活」があなたの人生を強く、豊かなものにしてくれる。

---

---

## 『管理職失格。新世代リーダーへの条件』

木村尚敬、柳川範之 著（日本経済新聞出版、2020年5月）

・時代に取り残される「旧来型」オッサン管理職：「情報がないから判断できない」「自部門に不利な決断ができない」「意思決定を自分の仕事だと思っていない。 責任をとらない」「リスクを減らす」ことが自分の役割だと思っている」「会社にしがみつく」

・2020年代に生き残る管理職への道：「現役感を手放すな」「ムカつく奴、KYな奴を使いこなせ」「チームの羅針盤をつくれ」「ブライトサイド・スキルを磨け」

---

---

## 本を読まなくなった。そして文書を書けなくなった。

エネルギー・文化研究所 顧問 池永寛明さんのコラム。日経新聞社COMEMO 2019年11月7日掲載

スマホにはメリットもありデメリットもある。 スピードが求められ、読むのに時間がかかるのは敬遠され、長い文章は減って、短い文章が増える。 分厚いモノは嫌われ、薄いものが求められる。 こうしてコンテンツが中心となってコンテクストが消えていく。

「腐っても鯛」というが、腐ったら鯛ではない。「腐っても日本」ではない、腐ったら日本でなくなる。 もっと本を読み、もっと文書を書こう。

---

---

## わが国の労働生産性のどこが問題なのか

無形固定資産の積み増しと薄利多売・過剰サービスの是正を

日本総合研究所　牧田　健さん。2020年3月

わが国の労働生産性の低さが指摘されているが、「生産効率」を示す「物的労働生産性」ではG7諸国のなかで必ずしも見劣りしていない。 一方で、「稼ぐ力」を示す「付加価値労働生産性」は水準・伸び率ともに顕著に低い。 両者の乖離の背景には、薄利多売とそれに伴うミスプライシングの定着が指摘できる。

---

---

## 『残業学。明日からどう働くか、どう働いてもらうのか？』

中原　淳、パーソル総合研究所 著（光文社、2018年12月）

組織の生産性を根本から高める。 残業しても「見返り」が約束されない時代。

①「成果」の定義を変える:「努力＋成果」から「時間あたり成果」へ　②「成長」の定義を変える:「経験の量」から「経験の質」へ　③「会社」の定義を変える:「ムラ」から「チーム」へ　④「ライフ」の定義を変える:「仕事との対立」から「仕事との共栄」へ

---

---

「個人を尊重することで、末端の社員までもが品質・生産性の向上に貢献する風土ができあがる。 従業員自身に自分の運命を決めさせることで目的意識を持たせるのだ」 トム・ピーターズ

---

---

## 『ブランディング・ファースト。広告費をかける前に「ブランド」をつくる』

宮村岳志 著（クロスメディア・パブリッシング、2020年4月）

・モノがあふれ、人の嗜好が目まぐるしく変わる現代、経営に「ブランディング」の視点は欠かせない。ブランディングは「イメージ戦略」ではなく「経営戦略」。 つまり、企業の指針となるものを考え、決めることに他ならず、中小企業にも必要な視点。 中小企業が「広告」「価格」「品質」だけで勝負してはいけない。

・多くの人がイメージする、社外への訴えかけ「アウターブランディング」だけでは不十分。 社内に向けての「インナーブランディング」と両輪がそろって初めてブランディングは機能し、「効率化」「人材の確保」「利益の向上」に大きく貢献する。

---

---

## 先進企業637社の「SDGs経営」力

日経「SDGs経営」調査2019　分析と先進事例

日経リサーチレポート。2020年6月。

「SDGs経営」は「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の4項目で構成。

| SDGs戦略・経済価値 | × | 社会価値 | × | 環境価値 | × | ガバナンス |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 方針、報告とコミュニケーション、推進体制・社内浸透、ビジネスでの貢献、業績の5要素。<br>配点は170点 | | 人権の尊重、消費者課題への対応、社会課題への対応、労働問題・休暇、ダイバーシティの5要素。<br>配点は120点 | | 方針、温暖化ガス、消費電力、廃棄物、水資源、気候変動・資源・生物多様性の6要素。<br>配点は230点 | | ガバナンス（統治のあらゆるプロセス）<br>配点は90点 |

---

---

## 『どんな時代もサバイバルする会社の「社長力」養成講座』

小宮一慶 著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2009年3月）

・いまほど、国には「政治」が、会社には「経営」が求められているときはない。 経済は人を幸せにする道具。 経営の原理原則とは、「お客さま第一」と「キャッシュフロー経営」。

・目標より目的。 良い仕事（目的）をして、その結果、利益を得る（目標）。 こんな当たり前の基本の基本が忘れられ金儲け主義、私利私欲に走った結果が社会に歪みが生じてしまっている。

---

---

## SOCIETY 5. 0時代のビジネス創造戦略

明治安田総合研究所（横塚裕志さん／DBIC代表）。2020年2月。

・企業が抱える組織能力の課題： ①危機感が薄く、マインドセットが古い（20世紀のまま） ②顧客の視点から考える能力がない ③新規事業（イノベーション）を立ち上げる能力がない

・イノベーション人材の育成上の課題： ①偏ったMIND ②間違った考え方 ③最新の情報を知らない ④自分では考えない ⑤自分では実行しない

---

---

## 『最高の働きがいの創り方』

三村真宗 著（技術評論社、2018年9月）

・「働きがい」とは「企業文化」であり、「経営戦略」である。 会社の戦略や方向性は、頭でなんとなく分かるレベルに留めず、繰り返し、はっきりと伝えていくことが大切。

・実行されない／実行に向けての状況が共有されないような施策に社員はシラけていく。 報酬や福利厚生は一過性のもの。 いかに働きがいを感じられるかがカギ。

## 『お金の流れでわかる世界の歴史。富、経済、権力・・・・・・はこう「動いた」』

大村大次郎　著（KADOKAWA、2015年12月）

・古代エジプト：　役人が私腹を肥やすために過税して領民が疲弊。　ナイル川氾濫しても人が減少して補修できない。　洪水でさらに氾濫して更に疲弊。

・モンゴル帝国：　騎馬隊を統率して一時代を築く。　チンギス・ハーン死後に、急拡大した国家をまとめ上げることができずに滅亡。

・それぞれの文明、国の発展衰退には経済(お金の流れ)がついて回る。　歴史＝政治＝戦争＝お金（経済）。　安定した国家システムには税収と国民の豊かな暮らしが不可欠。

---

---

## フェイクニュースを見分けるコツは「事実」と「意見」の違いを正しく知ること

ライフハッカー［日本版］（春野ユリさん）。2020年6月。

・我が子には、学校任せにせず、親が家庭で「事実」と「意見」の違いを教える。「事実」を使って意見を発展させる。

・イリノイ州のフリーポート高校で英語を教えているRob　Lairdさんは、次のようなCRAPテストを提唱（生徒の間で大ウケ）。

C：その情報は最新（Current）ですか？　　R：その情報は信頼できますか（Reliable）？

A：その情報は、信頼できる情報源（Authoritative source）によって共有されましたか？

P：その情報の目的（Purpose）は何ですか？　事実を示すためですか。　それとも自分を納得させるためですか？

---

---

## 『この１冊ですべてわかる経営戦略の基本』

(株)日本総合研究所 経営戦略研究会 著、手塚貞治 監修（日本実業出版社、2008年11月）

・事業ドメインを設定　①顧客（Customer）：どんな顧客に提供するのか　②機能（Function）：どんな価値を提供するのか　③技術（Technology）：どんな技術によって提供するのか。

・3つの基本戦略（ポーター）　①コストリーダーシップ戦略：　他社よりも低いコストを実現する　②差別化戦略：　他社が持たない特徴で差別化を実現する　③集中戦略：　特定市場に経営資源を集中する。

---

---

## "組織の不条理を超えるために、求められる「主観的な価値判断」"

日立製作所　Executive Foresight Online（菊澤研宗さん／ 慶應義塾大学商学部・大学院商学研究科 教授、山口　周さん／独立研究者・著作家）。2020年3月。

・人間や組織は合理的に失敗する　　・損得計算に基づく行動が不条理を招く　　・「目的合理性」だけではうまくいかない　　・固定化したシステムに適合した人が出世する

・損得計算で解けない問題があることを知る　・目に見えないものこそが重要。倫理、道徳や誠実さといった「人間性」の部分。　・自分が主体となる自由があるからこそ、責任を伴う

---

---

## 調査から明らかになった、変革型イノベーション創出に向けての7つの課題

産業能率大学 総合研究所。2020年4月。

①人材マネジメントに首尾一貫性を持たせる　②内外ネットワークを通じたオープンイノベーションの強化　⑤求心力と遠心力のバランスをとる　⑥失敗を組織資産化する　⑦トップの意思決定力・牽引力を強化する

---

---

## 『ディズニーCEOが実践する10の原則』

ロバート・アイガー 著、関 美和 訳（早川書房、2020年4月）

危機下でこそ求められる「リーダーの原則」とは「前向きであること」「勇気を持つこと」「集中すること」「決断すること」「好奇心を持つこと」「公平であること」「思慮深いこと」「自然体であること」「常に最高を追求すること」「誠実であること」。

・未知の未来に対して、前向きでいる　・優先順位をはっきりと繰り返し伝える

---

---

## もはや日本人の給料が全然上がらなくなった「根本的メカニズム」

現代ビジネス（鷲尾 香一さん／ジャーナリスト）。2019年12月。

・先進国では唯一のマイナス　・人を育てられなくなった　・ダンピングが起きている

---

---

## マネージャーの役割と使命（ドラッカー）

・マネージャー（管理職）とは「組織の成果に責任を持つ者」と定義。 マネジメントとは、チームの成果に責任を負うこと。

・マネージャーは旅人。 最終目的地にたどり着ける人はごく一握り。 マネージャーになるには自己学習と自己変革が欠かせない。

・できるマネージャーになるための3つの課題： ①自分をマネジメントする　②人脈をマネジメントする　③チームをマネジメントする

・あなたは信頼に値するか。 影響力の源泉は信頼。 その信頼を支える要素は「手腕」と「人徳」。 チームの仕事の仕方を明確にし、チーム文化を醸成する。

---

---

## 社員のエンゲージメント、「幸せアップ」と「生産性の向上」

第一生命経済研究所　代表取締役社長　丸野孝一さん。2020年4月。

企業でも、社員個々のエンゲージメント(働きがい)と価値創造力の向上が経営課題となっている。コストや時間というインプットの削減、すなわち分母の削減による生産性向上から、分子であるアウトプットの価値向上による生産性向上にシフトしていく必要があるのだ。

---

---

## 『SHOE　DOG（シュードッグ）』

フィル・ナイト 著、大田黒奉之 訳（東洋経済新報社、2017年10月）

タイトルの「SHOE DOG」とは靴の製造や販売に命を懸ける人々を指す。

・著者のフィル・ナイトさんは、のちに世界最強のブランドの一つとなる、ナイキの創業経営者。オニツカという会社がつくるシューズ「タイガー」に惚れ込んでいた彼は、神戸にあるオニツカのオフィスを訪れ、役員たちに売り込みをする。「日本のシューズをアメリカで売る」と。

・仕事や志す道を決めつけるな。 天職を追い求めてほしい。 自分を信じろ。 そして信念を貫け。 心の中でこうと決めたことに対して信念を貫くのだ。

---

---

## 『ひとつ上の思考力』

安澤武郎 著（クロスメディア・パブリッシング、2017年3月）

・「ひとつ上の思考」の4ポイント:　①必死(本気)になる　②感情に振り回されない　③自分なりの勝利の法則を見つける　④仮説を持つ。

・経験から法則を見出し応用できる人は「体験/成果」⇒ 「内省」⇒ 「法則化」⇒ 「新たな挑戦」というサイクルを回すことで、アウトプットのスピードと質を高めることができる。

---

---

## 「大企業＝安定」の時代は過ぎた。「新卒の3割が3年で辞める」。飛び出した若者の声

LIMO。2020年2月。

・終身雇用が崩れた現在、大企業の社員であってもいつ職を失うか分からない。 そのため会社への依存に危機感を覚え、「自分の市場価値を高めよう」と大企業を去る若手社員がいても、ある意味当然。

・大企業自体が悪いということではない。 大切なのは、自分がどのような道に進みたいのかを冷静になって考えること。

---

---

## 強い組織をつくるために必要な現場力とは

経営者としての挑戦と学びの共有

KPMG（さまざまな企業で経営の経験を積んできた玉塚元一さんの話）。2020年3月。

・わからないことは躊躇せず現場に聞く　・お客様の声は問題解決の糸口

・「自立型人材」が組織を強くする。「強い組織をつくる」ための5ヵ条

②「現場の感覚×経営の感覚」　④「仮説を立てて実行」

⑤「経営者の役割」である「嗅覚×構想力×実行力×求心力」が成長のカギ

---

---

## みんなが考える“理想のリーダー像”は？

TOKYO FM+（ベンチャー企業・執行役員のREINAさん）。2020年6月。

「自分をさらけ出す、弱みを見せることができる人」で、「ネガティブなことだけでなく、夢や希望、自分がやりたい、達成したいことが言葉にできる、伝えることができる人」

---

---

## 『THE CULTURE CODE 最強チームをつくる方法』

ダニエル・コイル、楠木　建 著、桜田直美 訳（かんき出版、2018年12月）

・チームワークは魔法ではない。効果的な協調と協力は、3つのカギとなるスキル（①安全な環境をつくる、②弱さを共有する、③共通の目標を持つ）から生まれる。 このスキルを身につければ、多様なメンバーで構成されたチームが、共通の目標に向かって一致団結することができる。

・チームの文化は、メンバーが「誰」であるかで決まるのではない。 メンバーが「何」をするかで決まる。

---

---

## 『口ぐせは仕事での最強の武器になる』

伊庭正康 著（ぱる出版、2017年3月）

・決め台詞を持つことはその人のブランディングになる。 仕事で八方塞がりになったときは「難しいけれど何か方法があるとすれば」とつぶやくと可能性が広がる。

・理不尽な事態にも「そう来たか」とつぶやけば物事を客観的にとらえることができる。 反射的に言い返すこともなく必要以上に自分を責めることもなくなる。

---

---

## デキる上司は「WILL・CAN・MUST」を駆使して最強チームを作る

SankeiBiz（井上和幸さん/（株）経営者JP代表取締役社長・CEO）2019年9月。

「三つの輪」。「やりたいこと（WILL。提供する・提案する）」「できること（CAN。見極める・開発する）」「なすべきこと（MUST。整理する・伝える）」の3つが重なる部分に適職、天職がある。

## 『確率思考の戦略論。USJでも実証された数学マーケティングの力』

森岡 毅、今西聖貴 著（KADOKAWA、2016年6月）

・ビジネス戦略の本質は「認知度」「配荷率」「消費者嗜好」が3本柱。 ビジネス戦略の成否は『確率』で決まっている。 そしてその確率はある程度まで操作することができる。

・日本人は 、もっと合理的に準備してから 、精神的に戦うべき。 普段「勘」とか「経験則」でなんとなく見過ごしがちなものを、いかに数値化することで合理的、戦略的に決断できるかという思考プロセスが重要。

---

---

## 『「追われる国」の経済学： ポスト・グローバリズムの処方箋』

リチャード・クー 著、川島睦保 訳（東洋経済新報社、2019年4月）

・日本を例にとると企業は生産拠点をアジアに移し、残ったものは生産性の低いサービス業ばかりとなった。 このため、日本企業は金を借入なくなってしまった結果、企業の過剰資金を政府が借り入れた。 それは、政府の過剰債務に振り替わった国内の資金循環である。 誰かの資産は誰かの負債である。資本主義はバランスシートで動いている。

・新興国のキャッチアップ期には、労働力は安く投資リターンが多い。 そのため、先進国の資金は新興国に移転することから国内労働者の実質賃金は停滞ないし低下する。 現代日本の閉塞感は、ここから来ている。

---

---

## 『稼ぐがすべて。Bリーグこそ最強のビジネスモデルである』

葦原一正 著（あさ出版、2018年9月）

Bリーグ： ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ

新人選手研修で毎年、必ず言っていることがある。「選手の皆さんがパフォーマンスを発揮して勝利を目指すことは重要。 でも、それは当たり前。それだけではいけない。 プロならファン、スポンサー、メディアの皆さんを大事にしてビジネスであることを意識しなくてならない」と。

・「信用」ではなく「信頼・尊重」を！　　・「馴れ合い」ではなく「高め合い」を！

・「できる論」ではなく「べき論」を　　・「満足」ではなく「感動」を！

---

---

## 『グローバリズムを越えて自立する日本』

加瀬英明、馬渕睦夫 著（勉誠出版、2019年4月）

・世界一信用度の高い伝統と文化の国＝日本。日本で「国連」と呼ばれている“United Nations”という言葉は、本来、第二次世界大戦の「連合国」のことであり、「国際連合」という日本語は、その実態を隠す意図的な誤訳。

・日本政府と国民の無邪気な国連信仰が、平和憲法下の戦後民主主義体制の欠陥の象徴。このような戦後の日本人の精神的劣化こそ、いま日本を襲っている国難を招いた根本原因。「国際」や「平和」といった空虚な言葉はポリティカル・コレクトネスの名の下の言葉狩りの象徴であって決して信用してはならない。

## 『あなたがなりうる最高のあなたになる方法』

ジェリー・ミンチントン 著、弓場　隆 訳（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2015年4月）

・楽観主義のススメ。 悲観主義者のままでいなければならない義務はない。 だれからも好かれる必要はない。 自分にとって大切な人にだけ承認してもらえればいい。

・自分の気分を人任せにしてはいけない。 人に承認してもらってはじめて気分よく生きていけるとすると、人の顔色ばかりうかがわなければならなくなる。 免疫機能を低下させる3つの感情： 怒り、恨み、憎しみ。

---

---

## 人の幸せを大切にする経営への転換

リクルート ワークス研究所（坂本光司さん／人を大切にする経営学会会長・千葉商科大学大学院商学研究科 中小企業人本経営(EMBA)プログラム長）。2020年11月。

・いい会社とは「人を大切にする会社」　・成果主義の見直しが必要　・大学等で経営の本質を教えない教育　・人の幸せを起点にした経営。幸せや生き方を支援する

---

---

## 『 成功者の告白』

神田昌典 著（講談社、2006年9月）

●偶然を偶然と思うな　・成功≠幸せ　・光と影　・失敗はプロセスの一部　・企業は人なり　・落とし穴　・金銭的成功で失うもの

●仕事のために、家庭があるんじゃないんだぞ。家庭が幸せになるために、仕事があるんだ。はき違えるんじゃない。

---

---

## 価値創造の担い手育てよ。これからの人材戦略。第4次産業革命、少子高齢化が変革迫る

経済産業省　能村幸輝さん／産業人材政策室長。2020年2月。

・価値創造の源泉は人材。 第4次産業革命や少子高齢化の進展に伴い変化が激しいこれからの時代、組織に求められるのは、まさに変化への対応力。 そのためには一人ひとりが自分なりの価値観を存分に発揮できる環境が必要。

・他方、組織に対する個人の意識も変わっている。 自分の働きに報いてくれるかどうか待遇面はもちろんだが、特定の企業でのみ通用するスキルだけでなく、広く社会で通用する能力を身に付けたいと考える世代が増えている。

---

---

## 『今までの経営書には書いていない　新しい経営の教科書』

岩田松雄　著（コスミック出版、2020年9月）

・人生を良いものにするには自分が変わること。 脳の使い方を変えて潜在意識を書きかえれば、人生が変わる。 脳を「道具」として使いこなし潜在意識を書きかえることができれば人生はすべてうまくいく。

・自分の脳を有効活用し、習慣を変えていき、現実を望む方向に進めるための脳トレが大切。

---

---

## 『武器になる哲学。人生を生き抜くための哲学・思想のキーコンセプト50』

山口 周 著（KADOKAWA、2018年5月）

・なぜビジネスパーソンが「哲学」を学ぶべきなのか？ ①状況を正確に洞察する ②批判的思考のツボを学ぶ ③アジェンダを定める ④二度と悲劇を起こさないために。

・問いの種類は「What」と「How」、学びの種類は「プロセス」と「アウトプット」。 このうち、「What」は、「この世界はどのように成り立っているのか」といった問い、「How」は、「私たちはどのように生きるべきなのか」といった問い。 この問いのうち、「Whatの問い」への答えにはツマラナイものが多い。

---

---

## 『成功する練習の法則。最高の成果を引き出す42のルール』

ダグ・レモフ、エリカ・ウールウェイ、ケイティ・イェッツイ 著、依田卓巳 訳（日本経済新聞出版社、2018年9月）

・面接、営業、プレゼンテーションなど、ビジネスで自分の強みを生かし、成功を収めるには、計画と実行のあいだに「練習」が必要。 その最初の一歩は、「上達すること」に上達することである。 むやみに練習しても、上達はない。

・時間を無駄にする典型例として、「待ち時間が多い」「無駄話のせい」「細切れ時間を見過ごしている」など。

---

---

## 『和の国富論』

藻谷浩介 著（新潮社、2016年4月）

・なぜ競争しているのに生産性が落ちるのか。 なぜ学力を上げてもリーダーが育たないのか。 なぜ十分な富があるのに、貧困と格差が広がるのか。 どうすれば市場原理と多様性・持続可能性が両立するのか。

・「疲弊するだけの競争」から「人間を活かす和力」へ。 企業統治は「ガバナンス強化」より「家業化」せよ。 農林漁業は「効率化」より「需要高度化」を目指せ。 地方創生は「雇用」よりも「営業生活権」の確保で。 老後不安は「特養増設」より「看取り合い」で解消へ。

---

---

## 『富と成功をもたらす7つの法則』

ディーパック・チョプラ 著、渡邉愛子 訳（KADOKAWA、2014年8月）

・「どうしたら得られるか」ではなく、「どうしたら与えられるか」を自分に質問しよう。 お金が欲しかったらお金を、愛が欲しかったら愛を、まず自分から与えよう。 自分を見つめ、自然や宇宙の摂理を理解し、人に与え、結果に執着せず、自身の才能を活かす。

---

---

## 『究極のリーダーシップ。最大の成果をあげるための10の極意』

鴨頭嘉人　著（サンクチュアリ出版、2020年6月）

・リーダーシップを取る人に必要なのは「ブレない心」。 良いリーダーの条件は、頭のよさや知識の量ではない。 良いリーダーの根底は、世の中の目まぐるしい変化を捉え、常に学び続ける向上心。

・マネジメントに必要なのは、とにかく徹底した「きめ細やかさ」。 マネジメントに必要なことは、愛とお節介。メンバーへの愛と情熱。

---

---

## 『21世紀を生き抜く3＋1の力』

佐々木裕子 著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014年5月）

・成功法も前例もない激動の時代。 それが、今私たちが生きる21世紀。 21世紀を生き抜くためのスキルは「自分で考える力」「人と共創する力」「自己進化する力」。

・2050年、日本の平均年齢は53歳。 人口の約4割が65歳以上の国になる。 平均寿命が90歳になることから、60歳はもはや高齢者とは呼ばず「中年」。

---

---

## 『発想する会社！　世界最高のデザイン・ファームIDEOに学ぶイノベーションの技法』

トム・ケリー、ジョナサン・リットマン 著、鈴木主税、秀岡尚子　訳（早川書房、2002年7月）

・イノベーションこそが企業の生き残る道。 人が集団で集まったときに、どうやってみんなからアイディアを引き出すか？ どんなにバカげたアイディアでも、絶対に否定しない。

・人々の暮らしを楽しくする。 イノベーションを生むためには論理や知識にとらわれず、まず、よく観察せよ。 仕事は形ではなく質。 イノベーションこそ企業戦略の中心。

---

---

## 『スタンフォード大学　マインドフルネス教室』

スティーヴン・マーフィ重松　著、坂井純子 訳（講談社、2016年6月）

・人生は瞬間瞬間においてのみ展開する（いま、ここに生きる）。 意識・価値観を変えれば、あなたの能力はまだまだ伸びる！ あなたは目の前のことに本当に集中できていますか？ あなたは相手の言葉に真剣に耳を傾けていますか？ あなたは自分の弱さを人に見せられますか？

・共感という「スキル」に欠かせないのが「聴く力」。 「聴く」には「耳・目・心・十」からできており、「口」の文字がない。 つまり「耳・目・心」を「十分」に開いて聴くことが求められている。

## 『生き残るための、独学』

千田琢哉　著（学研プラス。2018年6月）

・独学力は、人生で最大の武器。　日々工夫を凝らし、自分なりの勉強法を編み出して学習を続ける人は、これからの社会で極めて高い知的実力を発揮できるだろう。

・何を勉強しても挫折する人は、小学生の国語と算数から始めればいい。　これこそがあらゆる勉強の礎。　非常に洗練されており、問題が解ける実力をつければ確実に人生の武器になる。

---

---

## 『全脳活性で潜在意識を書きかえる』

山岡尚樹　著（フォレスト出版、2020年10月）

・脳の使い方を変えて潜在意識を書きかえれば、人生が変わる。　脳の使い方に意識を向け、脳を自在に使いこなせるようになれば、おのずと潜在意識が書きかえられ、人生が変わる。

・人生を良いものにするには自分が変わること。　自分だけのことを考える「自己実現」から周りの人々まで幸せになれる「自他実現」へ。

---

---

## 『いっしょうけんめい「働かない」社会をつくる。残業代ゼロとセットで考える本物の「エグゼンプション」』

海老原嗣生　著（PHP研究所、2014年9月）

・欧米はジョブ型雇用(まず仕事があって、そこに人を張り付ける)。　日本の正規雇用はメンバーシップ型雇用(まず人がいて、そこに仕事を与える)。　欧米と日本の雇用形態の長所を取り入れることで、日本の雇用形態をよりよくしていくことが可能。

・若いうちは日本型のメンバーシップ型雇用で社員教育を行い、一定年齢に達したらジョブ型に移行する。　これによって程々の仕事と給料で満足する社員を作り、人件費の高騰を抑えられる。

---

---

## 『学習する組織。システム思考で未来を創造する』

ピーター・M・センゲ 著、枝廣淳子、小田理一郎、中小路佳代子訳（英治出版、2011年6月）

・今日、世界はますます複雑になり、ビジネス環境は日々変容し、私たちの仕事はかつてなく「学習」が求められるものとなった。　これまでのマネジメントの枠組みはもはや通用しない。

・「学習する組織」とは、目的を達成する能力を効果的に伸ばし続ける組織。　変化の激しい環境にあっても、さまざまな衝撃に耐え、復元するしなやかさを持ち、環境変化から学びながら、適応すべく進化し続ける組織。

---

---

## 『生きている会社、死んでいる会社。「創造的新陳代謝」を生み出す10の基本原則』

遠藤　功　著（東洋経済新報社、2018年2月）

・「見た目の数字」や「業績」よりも「組織が生きていること」が重要。 代謝なくして創造なし！「事業」「業務」「組織」「人」の4つを新陳代謝。

・事業には「寿命」がある。 業務は「膨張」「滞留」「過剰」になる。人は少ないくらいでちょうどいい。 「熱」を広げるためには「熱源」を増やす。 社員の「心」が仕事に現れているか。

---

---

## 『教え学ぶ技術』

苅谷剛彦、石澤麻子 著（筑摩書房、2019年9月）

問いを編集する。自分が解くべき問いを見つける。 問題意識を俯瞰する。関心をコンテクストにのせる。 キーワードを探す。 問いからリサーチ・クエスチョンへ。 抽象と具体によって課題を明確化する。

---

---

## 『遺伝子オンで生きる』

村上和雄　著（サンマーク出版、2010年6月）

・遺伝子は凡人も天才も99．99％までが同じ。 遺伝子のスイッチ・オン／オフで「あなたの無限の可能性を目覚めさせる法」。 感動、喜び、ポジティブ、プラス思考、笑顔、日々ワクワク。

・幸せを感じる遺伝子をONにしたり、癌細胞ががんばる遺伝子をOFFにしたり。 大丈夫！ 窮地に陥ると私たちの中に組み込まれている生き延びる力を持つ遺伝子がオンになる。

---

---

## 『社員を生涯大切にして圧倒的な利益を上げる「中小企業の新・幸福経営」』

近藤宣之 著（日本経営合理化協会出版局、2020年6月）

・「利益至上主義」から「社員の幸福第一主義」へ。 「70歳まで生涯雇用」「女性管理職3割」「同一労働同一賃金、新しい実力主義型人事」などをイチ早く実現。 老いも若きも、男も女も、正社員も非正規も、イキイキ働きドンドン稼ぐ。 強くなければ優しくなれない。 厳しさの中にこそ優しさがある。

・社員を大切にするという確固たる哲学＋それを具現化する仕組み。 会社に大切にされているという安心感が自己啓発と同時に、仲間を思いやり、助け合い。 お互いの成績があがるという好循環を生んでいる。

---

---

## 『この国の冷たさの正体』

和田秀樹　著（朝日新聞出版、2016年1月）

・なぜこの国はかくも殺伐としているのか？　個人、組織、そして国家、どの位相でもいびつな「自己責任」の論理が幅を利かせる。

・日本人の多くは利便性と効率性を追求した個人の幸福を優先させる生き方を選択している。 傷つくのが嫌だから、他人とは深く関わらないという選択。 しかし、そういう生き方に疑問を持っている人はたくさんいる。 今の日本社会は、どんなに頑張っても、努力しても、報われない人を大量に生み出している。

---

---

## 『ESG思考。激変資本主義1990～2020。経営者も投資家もここまで変わった』

夫馬賢治　著（講談社、2020年4月）

・E（環境Environment）、S（社会Social）、G（企業統治Governance）。ESGとサステナビリティ（持続可能性）は世界の勝ち組企業の常識。 これからは「自社のサステナビリティ」と「社会的な信頼」を高めていかないと持たない。

・「自社のサステナビリティ」は、財務諸表にかかわることばかりではない。 原材料の調達、水資源、エネルギー消費量、男女平等、地域社会との関わりなどにも及ぶ。

---

---

## 『天才を殺す凡人。職場の人間関係に悩む、すべての人へ』

北野唯我　著（日本経済新聞出版、2019年1月）

・世の中には「天才」と「秀才」と「凡人」がいる。 三者の間にはコミュニケーションの断絶がある。凡人は天才を理解できず、排斥する。 秀才は天才に憧憬と嫉妬心を持つが、天才は秀才にそもそも関心がない。 秀才は凡人を見下し、凡人は秀才を天才と勘違いしている。

・成果を出し続ける組織には、創造性（天才）、再現性（秀才）、共感性（凡人）の3つが上手く掛け算されていること。

---

---

## 『ドラッカーと論語』

安冨　歩　著（東洋経済新報社、2014年6月）

・「マーケィング」とは、社会で何が求められ、社会の中で自分たちは何ができのるかを知ること。「イノベーション」とは、技術革新のことではなく、自らの内面、すなわち、ものの見方だとか認識だとか考え方だとか生き方などを改めること。 ドラッカーも孔子も「己を知る」ことが、すべての始まりだとする。

・孔子（論語）によると、君子は「義」すなわち「何をすべきか」を考えるのに対して、小人は「利」すなわち「何をしたら得か」をまず考えてしまうとのこと。

---

---

## 『一流の人が、他人の見ていない時にやっていること。最後に生き残る人の「秘密の習慣」40』

千田琢哉　著（清談社Publico、2020年6月）

「秘密の特訓」をしていると、自分を自然と好きになり、自信がみなぎる。「目に見えない実践」が、人生を激変させる。 小さく負け続けて、大きく稼ぐ。即断即決を迫られたら断る。 人前で誰でもできる仕事をしない。 リスペクトを感じない相手からは買わない。 ついついやってしまうことを一生かけて勉強する。

---

---

## 『BCG。次の10年で勝つ経営 企業のパーパス（存在意義）に立ち還る』

ボストン コンサルティング グループ 著 編（日本経済新聞出版、2020年8月）

・社会的価値を重視する。 新時代の競争優位性を構築する。 新戦略に合った組織をつくる。 人材を再定義し、進化させる。 企業変革を加速させる。

・「会社は何のために存在するのか」「なぜそこで働くのか」。 この2つ、社会的意義と個人の尊厳の両立が求められている。

---

---

## 『本当の自由を手に入れる お金の大学』

両@リベ大学長　著（朝日新聞出版、2020年6月）

・支出削減・収入UP・投資。 貯める・稼ぐ・増やす・守る・使う。 一生お金に困らない「5つの力」。 人生の6大固定費である通信費、光熱費、保険、家、車、税金 を見直す。

・ストレスと労力に給料が見合わない仕事はしない。 ストレスのかかる人間関係は避ける。 なかったら困るものだけを買う。 要らない固定費（医療保険や各種サブスクリプション等）はカットする。

---

---

## 『日本人の美意識』

ドナルド・キーン　著、金関寿夫 訳（中央公論新社、1999年4月）

・日本人の美意識は室町時代に確立され、暗示、余情、不規則性、簡潔、移ろいなどに価値を見出し愛でる心情がある。 日本語における主語の曖昧さや一つの表現から複数の解釈が可能。

・日清戦争に勝利したことが、国民の意識「東洋における日本優位論・選民論」につながり「市場の獲得」を要請する経済と合致して海外進出に勢いをつけ、各種の摩擦を起こす原点。 そして大東亜戦争の敗戦にいたった。

---

---

## 『第一印象の科学。なぜヒトは顔に惑わされてしまうのか？』

アレクサンダー・トドロフ 著、中里京子 訳、作田由衣子／監修（みすず書房、2019年1月）

・顔を見ることで受ける第一印象が、不正確であるにもかかわらず、人は、顔を見ると否応なしに印象を抱かざるを得ない生き物である。

・思い込みで人を判断しては騙される。 やはり顔や職業や立場で判断しちゃいけないんだ。

## 『世界のエリートはなぜ「イスラエル」に注目するのか』

新井　均　著（東洋経済新報社、2020年5月）

・建国以来、つねに戦争の危機に直面してきた「小国」の安全保障と成長の基盤は「人材」にしかなかった。 軍・官・民が一体となって「エリート」を育成・確保する。 その仕組みを支えるのも強い「使命感」と「戦略性」。

・かつて英国病といわれるものがあったが、今は日本病。 イスラエルは失敗することに対して非常に寛大で、上下関係や権威意識がなく、親や教師、上司や上官に対して意見し、議論することが奨励される文化を持つ。 又、問題解決のためにはルールを破る（変える）ことさえ躊躇しない。

---

---

## 『自分の時間が3倍になる。人生を変える時間術』

千田琢哉　著（大和書房、2018年7月）

・時間は全ての人に平等なのに、結果が大きく違うのはなぜか。 「細切れ時間」をうまく使うことでまとまった時間を作ることができる。 細切れ時間でやることを決めておく。

・時間＞お金。時は金なり。 時間の密度が低い場所に、お金は群がりやすい。 時間、スピードにフォーカスして、質を上げていく。

---

---

## 『カスタマーサクセスとは何か。日本企業にこそ必要な「これからの顧客との付き合い方」』

弘子 ラザヴィ　著（英治出版、2019年7月）

・商いは「モノを売って終わり」ではなく「顧客を成功させ続ける」。 買っていただいた後が大切。未来を創る。 モノではなく価値（バリュー）を届ける。

・サービスが顧客にどう貢献し、顧客が「成功」することの手助けが出来るかがカスタマーサクセス。

---

---

## 『やり抜く人の9つの習慣。コロンビア大学の成功の科学』

ハイディ・グラント・ハルバーソン 著、林田レジリ浩文 訳（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2017年6月）

・成功とは「正しい選択」、「正しい戦略」、「正しい行動」によってつかむもので、決して生まれつきのDNAで決まるものではない。 将来成功する人を予測しようと思ったら、知能指数を見るよりも、その人の戦略性や持続性を見る方がよほど的確である。

・9つの習慣： ①目標に具体性を与える ②目標達成への行動計画を作る ④現実的楽観主義者になる ⑥「やり抜く力」を持つ ⑦筋肉を鍛えるように意志力を鍛える ⑨「やめるべきこと」より「やるべき」ことに集中する

---

---

## 『リーダーのための経営心理学。人を動かし導く50の心の性質』

藤田耕司 著（日本経済新聞出版、2016年6月）

・人工知能（AI）の進化が加速するこれからの時代、心を扱える者が生き残る。 経営やビジネスの相手は「人」であるため、人を動かし、人を導く「心の性質」を知っている者が成功する。

・人を動かし導く4つの要素： ①「何を伝えるか」と「誰が伝えるか」 ②人間の頭には感情の脳と論理の脳が共存する ③感情を動かす対話、合理性を示す対話 ④人間性が信頼できる人、能力が信頼できる人。

---

---

## 『自分を変える「身口意」の法則』

種市勝覺 著（空海密教阿闍梨。フォレスト出版、2018年10月）

・自分の身口意(しんくい。 やっていること、言っていること、思っていること)を一致させ、無意識をいい方向に導いていくことで人生は勝手に変わっていく。 自分のやろうとしたこと、成し遂げたいことがうまくいかないのは、この「身口意」が一致していないから。

・やっていることも、言っていることも、思っていることもほとんどが無意識に行われている。 この自分の無意識の習慣を捉え、新しい身口意に変えることで、自らを新しい自分にしていくことができる。

---

---

## 『サバイバル組織術』

組織は人を潰す。生き延びるためにはその内在論理を理解せよ

佐藤 優 著(文春新書、2019年7月)

組織にとって、いかなる個人も入れ替え可能である（だから組織に逆らってはいけない）

いかなる上司も、部下から見てどんな駄目な上司も人事という組織判断の結果、そのポジションに置かれている。 だから、上司に逆らうことは、組織に逆らうことにほかならず。

---

---

## 『「アンコンシャス・バイアス」 マネジメント。最高のリーダーは自分を信じない』

守屋智敬 著（かんき出版、2019年5月）

・アンコンシャス・バイアス＝ 無意識の ①偏見、②思い込み、③偏ったものの見方。

・リーダーがメンバーの社歴や性別などで能力を決めつけてしまうことで、同じようなレベルの仕事しか任せることができず、メンバーの成長機会が失われていく。 結果として、組織としての成長がストップし、業績が上がらない。

---

---

## 『世界「倒産」図鑑。波乱万丈25社でわかる失敗の理由』

荒木博行　著（日経BP、2019年12月）

リーマン・ブラザーズ、エンロン、コダック、トイザラス、MGローバー、山一證券、北海道拓殖銀行、三光汽船、そごう、タカタ……日米欧の25事例を徹底分析！

・そごう：「勝利の方程式」が逆回転して倒産　・MGローバー：非効率体質を改善できずに倒産

・鈴木商店：事業意欲が先行し過ぎて倒産　・林原：雑な経営管理により倒産

---

---

## 『自分マーケティング。一点突破で「その他大勢」から抜け出す』

川上徹也　著（祥伝社、2018年12月）

・あなたは、10年前からどれだけ成長していますか？　あなたは、自分の商品価値を知っていますか？　強みと弱みは表裏一体。X軸（自分軸、自分の戦略）、Y軸（トレンドや変化）。　XをYに近づける。

・①キャリア型（実績）、②スキル型（能力）、③人柄（協調性）の3つのうち、「できる！」と言われる人はどれか一つが突出している。

---

---

## 『今いるメンバーで「大金星」を挙げるチームの法則。『ジャイアントキリング』の流儀』

仲山進也 著（講談社、2012年10月）

ブレークスルー（進歩、突破）が起きる4ステップ：　①フォーミング（形成期）　②ストーミング（混乱期）　③ノーミング（規範期）　④トランスフォーミング（変革期）。　混乱して、結束して、全員が自分ごとになった組織は強い。

・意識して声を掛けるようにする　・相手を伸ばすように工夫する　・楽しさを共有する

---

---

## 『分かち合いの経済学』

神野直彦　著（岩波書店、2010年4月）

・3つの同権化：　①賃金(同一職務なら同一賃金とし、正非の身分差別を解消)　②社会保障(どんな立場の人も社会保障制度に組み込まれるよう)　③労働市場参加(教育、再訓練、対人サービスの提供)である。

・社会保障は、失業給付や年金という「貨幣給付」だけでなく育児や介護など「サービス」も必要で、バランスが取れていないと社会がうまく回らない。　無償労働代替を提供しないと、育児・介護から逃れられない人は労働市場に出て行けず、格差・貧困が解消されない。

---

---

## 『なぜ人と組織は変われないのか。ハーバード流 自己変革の理論と実践』

ロバート・キーガン、リサ・ラスコウ・レイヒー 著、池村千秋 訳（英治出版、2013年10月）

・変えていきたいが、目標と変えられない無意識の裏目標がアクセルとブレーキを同時に踏んでいる。潜在意識や固定概念を変えないと、人と組織は変われない

・「変わる」ためには葛藤が不可避で、感情を大きく揺さぶる体験を伴う。 変化や改善を求められたとき、実際にそのように自分を変えることができる人は7人に1人。 85％の人が「変われない」という。

---

---

## 『ブスのマーケティング戦略』

田村麻美　著（税理士。文響社、2018年10月）

・夢見ることをあきらめたブスと、劣化が始まった美人へ。 私（ブス、一児の母）の戦略の目的はふたつ、①幸せな結婚、②経済的な自立。諦めないでトライエラーを繰り返す大事さ。 人生は戦略なのだ。

・そんな願いをかなえるためには、自分自身の本質を見極め(プロダクト解析)、自分のいまいる場所(市場)と、ライバルの特性(競合)を精査しなければならない。

---

---

## 『「バカな」と「なるほど」』

吉原英樹 著（PHP研究所、2014年8月）

・「バカな」とは、他社が真似しようと思わない戦略のこと。 そして「なるほど」とは、その戦略のウラには論理的な妥当性があることを指している。

・一見「バカな」と思える裏に、「なるほど」と思えるストーリーがある。 成功企業の経営は外部の者には「バカな」とみえても、実はよく考えぬかれており、「なるほど」と納得できる合理性を有している。

---

---

## 『「事業を創る人」の大研究』

田中　聡、中原　淳　著（クロスメディア・パブリッシング、2018年1月）

・新規事業の成功確率は“挑戦母数”がカギ。 新規事業を成功させるのは斬新なアイデアではなく巻き込み力。 新規事業の敵は「社内」にあり。

・新規事業は「人」で決まる。 創る人を発掘し、任せる、支える。 新規事業は「人を育てる」。人と事業を育て、会社の未来を創造する。

---

---

## 『10年後世界が壊れても、君が生き残るために今、身につけるべきこと』

答えのない不安を自信に変える賢者の方法

山口揚平 著（SBクリエイティブ、2015年7月）

・「学び方を学ぶ」ことが、最大のスキル。 優秀さは「謙虚さ」と「能力」の掛け算である。 「能力がない」ということは「勇気がない」ということに等しい。 成功するための唯一の方法は、成功するまでやり続けること。

・大企業中心の縦社会から、ネットワーク中心の横社会へ。 お金中心から、承認中心の社会へ。

---

---

## 『ものの見方が変わる　座右の寓話』

戸田智弘 著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2017年12月）

18話： 二人の商人・・・・・困難で面倒くさいことに価値がある。 皆と同じ考えでは皆と同じ。

26話： 水槽の中のカマス・・・・・出来ないと思い込んでいることは本当は出来る。 ダサくてもアホに見えてもチャレンジする。

---

---

## 『1440分の使い方。成功者たちの時間管理15の秘訣』

ケビン・クルーズ　著、木村千里 訳（パンローリング、2017年8月）

7人の億万長者、13人のオリンピック選手、29人のオールAの学生、そして239人の起業家。計288人への取材から導き出された、時間管理と生産性向上にまつわる15の秘訣。

・1日は24時間というより1440分の感覚で。 大事なことだけやることを考える。 とにかくノートを取る！。 脳に記憶をさせるな！。 To　doリストなんかどうせやらない、すぐにスケジュールに書き込め！。

・生産性のために睡眠を犠牲にしない。 生産性は時間の問題ではなく、エネルギーと集中力の問題。自分でないとできないをやめる。 人を雇う、人に頼む。 メールもなんでも一度しか触るな。

---

---

---

---

編集・発行　（同）ドンマイ（快便研究所）

熊本県八代市長田町2900

eメール：info@donmai88.com

HP　「合同会社ドンマイ」で検索

（2021年4月　改訂）

日々、洪水のように流れてくる情報社会にあって、有用で文化的価値の高い情報が散逸したり、埋没したりして失われてしまうことは社会的に大きな損失です。この『ノート』はそれらの優良情報の所在（レファレンス）を広くお知らせすることを役目としています。

**年間購読料：　会社、自治体、経済団体等　1万円（税込）**

**【個人の場合】は上司等に相談の上、組織購読をお願いします。**

**この『ノート』は良識派の仕事と人生を応援する読み物です。　未納でのタダ読みはご遠慮ください。**