

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. 31 2021年10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

『まどわされない思考。非論理的な社会を批判的思考で生き抜くために』

デヴィッド・ロバート・グライムス 著、長谷川 圭 訳(KADOKAWA、2020年3月)

・人間を他の動物と分けるものは「思考力」。何が正しく、何が嘘かを見抜き、判断を下す。はずなのだが、実際は人間は情報を読み間違い、だまされ、偏見や無知によって、誤った判断を下しがち。

・マスコミ等の情報に翻弄され、事実を正しく認識できていないか。あるいは自分の思い込み、記憶のもろさ、記憶はゆがめられていることに気づく。謙虚に学びながら、批判的に考える能力も磨く。

『野生の思考』

クロード・レヴィ=ストロース 著、大橋保夫 訳(みすず書房、1976年3月)

・我々は近代文明と云う「檻」の中にいて、それが世界の全てだと考えている。そしてそこでは必要なものは何でも手に入れられるとも考えている。しかしそれは錯覚であり、都市に住む者は水を飲むことさえ誰かの助けを借りなければならない。

・一方の原住民といえ、必要なものは総て自らの力で森や川から取り出す術を心得ている。彼等にとって有用な植物の分類は300種に及び、西欧の植物学が果たした如何なる分類も凌駕している。檻の外では我々は彼等の足元にも及ばないのだ。

ジョブ型雇用が生産性を上げる理由。取り組むべきは「目標・評価・報酬」の連動

- ・日本の雇用制度のメリットを残し、そこにジョブ型を加える。メンバーシップ型雇用の代わりではなく、むしろそれを支えていくもの。
- ・ジョブ型の採用と同時にポイントとなるのが副業の解禁。コロナ禍によりテレワークも浸透したのでデジタル化もポイント。この2つがジョブ型雇用を促進する要素。

『Being Management 「リーダー」をやめると、うまくいく。』

渡辺雅司 著(PHP研究所、2019年5月)

- ・社員を信頼し、まかせる勇気を持つ。そして会社は強くなる。数字を追うのではなく、社員の幸せを追求する。人の魅力を引き出すのは、評価を透明化しつつ、感情側面を理解していく。
- ・失敗をさらけ出せる強さ。人を信頼出来る優しさ。笑顔を絶やさない楽しさ。

日本企業の未来は明るくない！？ 熾烈な経済戦争の時代に突入

LIMO。2021年7月

- ・米中対立が進むからといって、両国が本当に武力で攻撃し合う可能性は、偶発的衝突の場合を除き、極めて低い。両国とも紛争の舞台として軍事領域を使用することは避ける一方、対立が激しくなるのであれば、経済領域がその主戦場になることは想像に難くない。
- ・日本企業にはこれまで以上に経済安全保障、地政学リスクへの危機管理意識が求められる。

『超予測力。不確実な時代の先を読む10カ条』

フィリップ・E・テトロック、ダン・ガードナー 著、土方奈美 訳(早川書房、2016年10月9)

- ・予測力は神秘的な才能ではなく、特定のモノの考え方、情報の集め方、自らの考えを更新していく方法の産物。予測力には柔軟で慎重で好奇心に富み、自己批判的な思考が欠かせない。
- ・優れた実績を出す人の予測因子としてもっとも有効なのは「自らを向上させようとする強い意志」。今後はコンピュータによる予測と主観的判断を組み合わせしていく必要がある。

米企業CEOのツイートから見る、上司のあるべき姿

イーロン・マスクの短いツイートから学ぶリーダーシップの極意
ライフハッカー[日本版](Justin Barisoさん、春野ユリさん訳)。2017年4月

- ①自分でなくチームの手柄であることを強調する
- ②進歩し続ける

部下は成長の機会を求めているので、適度に挑戦させ続ける。我がチームは立派な仕事をする能力がある。リーダーの仕事は、チームに進むべき方向を示し、軌道から外れないように導くこと。

『VUCA 変化の時代を生き抜く7つの条件』

柴田 彰、岡部雅仁、加藤守和 著(日本経済新聞出版、2019年11月)

平成の時代に良いとされていたMBAに象徴される欧米型の「合理性」や「経営フレームワーク」を追求する企業はすでに古い。「VUCA(不安定、不確実、複雑、曖昧)の時代」とされる現在、キャリア形成の方法、組織のあり方も変わる必要があるといわれている。

①ラーニング・アジリティー ②経験の幅広さ ③客観的認識力 ④抽象化の思考力 ⑤
リーダーになる意欲 ⑥リーダーとしての性格特性 ⑦自滅リスクを回避する力

『アマゾン式 変わり続ける力』

佐藤将之 著(大和書房、2021年2月)

・アマゾンでは、事業の失敗を個人に負わせない。アマゾンでは「70%はコントロールできるかもしれないけど、残り30%はコントロールできない」という大前提で物事を考えている。この70%について全力で数字と論理で詰める。

・「Peculiar(独自の)」という言葉はアマゾンで非常に大切にされている。Peculiarには「妙な」「変な」「奇妙な」「風変わりな」「特異な」「おかしな」などのニュアンスもある。

『時代の風音』

宮崎 駿、堀田善衛、司馬遼太郎 著(朝日新聞出版、1997年3月)

・日本の人口は減り始めますから、攻撃性を失うんじゃないかと期待しているんです。そして、この島で緑を愛して、慎ましく生きる民族になってくれないかなと。根拠のない妄想ですが……。 (宮崎 駿さん)

・人間はみなものを考える力をもっているのに、政治に生かすことができない国が多いですね。それがオランダはうまくいった(土地の国有化と多民族対応)。だからオランダという国を学び直すという時代が来ている。(司馬遼太郎さん)

『読書について』

ショーペンハウアー 著、鈴木芳子 訳(光文社、2013年5月)

・どんなにたくさんあっても整理されていない蔵書より、ほどよい冊数で、きちんと整理されている蔵書のほうが、ずっと役に立つ。同じことが知識についてもいえる。いかに大量にかき集めても、自分の頭で考えずに鵜呑みにした知識より、量はずっと少なくとも、じっくり考え抜いた知識の方が、はるかに価値がある。

- ・本を読んでも、自分の血となり肉となることができるのは反芻し、じっくり考えたことだけだ。

『知的生産術』

出口治明 著(日本実業出版社、2019年2月)

- ・イノベーションは「サボりたい」という気持ちから生まれる
- ・組織の生産性は人材配置ですべてが決まる
- ・アウトプットを続けると人の能力は格段に上がる
- ・これからは「自分の頭」で考えられる人の時代

『ストーリーとしての競争戦略 優れた戦略の条件』

楠木 建 著(東洋経済新報社、2012年5月)

戦略とは、必要に迫られて、難しい顔をしながら仕方なくやらされるものではなく、誰かに話したくてたまらなくなるような、面白い「お話」をつくるということ。

優れた戦略とは以下の3つがそろうものと定義

「強い」…… ストーリーの流れとして論理的に確かなつながりがある

「太い」…… 1つの施策で一石何鳥にもなる

「長い」…… ストーリーが何度も回って継続性がある。または、横展開して拡張できる

『働くことの哲学』

ラース・スヴェンセン 著、小須田 健 訳(紀伊國屋書店、2016年4月)

・仕事は人生の意味そのものを与えてくれるか。給料の額と幸福感は比例するか。仕事は、時代とともに常に形を変えていく。理想通りの仕事はない。だからこそ…それを求めて、毎日、一つずつ丁寧に仕事をしていくことの大切さ。

・(アンケートなどの調査によると)人びとはおおむねみずからの仕事に満足しているわけだが、それでいて離職率は年々上昇している。現代人は、仕事を愉しいと感じてはいるものの、いつまでもその仕事にしがみついていようとしているわけではない。

『史上最強の投資家バフェットの教訓。逆風の時でもお金を増やす125の知恵』

メアリー バフェット、デビッド クラーク 著、峯村利哉 訳(徳間書店、2008年1月)

- ・人間には、簡単なことをむつかしくしたがる。ひねくれた性格があるらしい。優良なことを一つやればよい、自分が理解できることを。

・他人の足跡をたどれば成功の確率は高くなる。問題は正しい人を選ぶかどうか。我々がすべきことは単純だ。他人が強欲なときに臆病になり、他人が臆病なときに強欲になりさえすればいい

『アリさんとキリギリス。持たない・非計画・従わない時代』

細谷 功 著(さくら舎、2016年11月)

・人は生まれた時には皆キリギリスだった。好奇心いっぱい、やりたいこと、将来の夢、当たり前のように答えられた。成長過程で社会性を身につける中で、集団志向が身につく、徐々にアリ化していく。

・アリタイプの人材は、オフショア・ニアショアやAI・ロボットに置き換わる可能性。過去を見るアリ、未来を見るキリギリス。前例がないからやらないアリ、ないからやるキリギリス。アリに変革はできない。世の中を変えられるのはキリギリスである。

40～50代を襲う「むなしさ」の正体。実り多い人生へ軌道修正するチャンス

ビジネスジャーナル、2019年10月

・目の前の仕事と向き合い、社会に適応するためにがむしゃらに働くのが20～30代の外向の時期。

・中年期の危機＝ 内向の時期の気づき。そして、再び自分の内面に目を向けるようになる内向の時期がやってくる。そうした時期は40～50代にかけて訪れる。いつの間にか惰性で動く毎日になっていることに気づき、若い頃のような「情熱や勢いを取り戻したい」と思う人が出てくる。

・そこを乗り越えることで「ひと皮」むける。

高学歴なのに貧乏な人が増えているワケ

All About。2019年9月。

・学歴だけでイノベーションは起こせない ・課題解決には「頭脳×机上×行動」が必要

変化に対応する(対応させられる)のではなく、自らが変化をつくる側にまわること。1つではなく複数の成長シナリオを持ち、常にアップデートすることで回復力の強い人間になる。

『1億稼ぐ子どもの育て方』(著:午堂 登紀雄／主婦の友社刊)

『日本、一億人総幼稚時代』

細井みつを 著(文芸社、2019年4月)

・政治家の問題発言、公共の場でのマナー違反など、頭の痛くなる事象を挙げたらきりが無い。「お互いさま精神」が希薄になった現代社会では、ひと昔前ならあり得なかった問題が、いろいろなところで起きている。

・いつからこんな国になってしまったのかと、憂いてばかりでは始まらない。今から気づけばまだ間に合う。あなたは、ちゃんとした大人ですか？

日本再生の戦略を担う新たな「器」の構想を

～「埋没」の危機を乗り越え、いて欲しい国、いなくては困る国・日本へ～
経済同友会 2020年度 通常総会 代表幹事(櫻田謙悟さん)所見。2020年6月。

- ・埋没の危機に直面する日本 ～自らの強みを活かすための戦略と行動を
 - ・日本の反転攻勢と再生に向けて ～将来に向けた選択のため、新たな政策形成の「器」を
-
-

『コーポレート・トランスフォーメーション。日本の会社をつくり変える』

富山和彦 著(文藝春秋、2020年6月)

日本のGDP7割、雇用8割を占めるローカル産業のDX化(デジタル・トランスフォーメーション)に活路あり。DX成功の鍵は「戦略」ではなく「組織能力」。

ビジネスパーソン全員に問われる「あなたの業(わざ)とは何ですか？」

本を1冊ずつ読む人がアイデアを出せないワケ

成毛眞『一流になりたいければ2駅前で降りなさい』(徳間書店)

PRESIDENT Online2019年9月

- ・異なるジャンルを混ぜると化学反応が生まれる
 - ・キーワードをどこか一ヶ所にまとめる習慣を
 - ・フェイスブックは公開ネタ帳として使え
 - ・雑学は生き残るための武器になる
-
-

『世界史の針が巻き戻るとき。「新しい実在論」は世界をどう見ているか』

マルクス・ガブリエル 著、大野和基 訳(PHP研究所、2020年2月)

・時計の針は19世紀的世界観に戻りつつある。「5つの危機」として、①「価値の危機」＝脱人間化。②「民主主義の危機」＝独裁主義の台頭。③「資本主義の危機」＝モラルなき資本主義。④「テクノロジーの危機」＝AI(人工知能)を統制する人間とモラルの不在。⑤「表象の危機」＝擬態(見せかけ)を本物と信ずる態度をあげる。

・経済システムの目標は、人間性を向上させることであるべき。すべての学問分野は同じ1つの目標、すなわち人間。そして人間の幸福の条件を理解することであるべき。

『ドイツ人はなぜ、年290万円でも生活が「豊か」なのか』

熊谷 徹 著(青春出版社、2019年2月)

- ・ドイツ人の平均可処分所得(手取り)は年290万円と意外に低い。しかも、消費税(付加価値税)は19%と高い。にもかかわらず、多くのドイツ人が「生活に満足している」。

- ・いっぽう、サービスが行き届いた世界一便利な国・日本で、日本人の多くが生活に「ゆとり」を感じられないのはなぜ？

- ・ドイツ人の徹底した質素倹約振り、無駄・不要と思うことには決してお金を使おうとしない合理主義、国民の間で共有されているワーキング・ライフ・バランス意識の徹底等。

『人生100年時代の稼ぎ方』

勝間和代、久保明彦、和田裕美 著(アチーブメント出版、2019年6月)

- ・何でも屋のジェネラリストではなく、置き換えできないスペシャリストに。人材価値は変わったのに「ゆでガエル」のままでは生き残れるわけがない (久保明彦)。

- ・人は「買うモノ」を選ぶだけではなく、「モノを売っている人」を選ぶもの。だからこそ、選ばれる条件を持っている人が どんどん際立ってくる時代 (和田裕美)。

『会社は社会を変えられる。社会問題と事業を〈統合〉するCSR戦略』

小宮山 宏、岩井克人 著(プレジデント社、2014年7月)

- ・日本企業のあいだでも企業の社会的貢献(CSR)は浸透しているが、多くがマーケティングやリクルーティング、福利厚生の一環にとどまっているのが実情。

- ・他社との差別化、自社のイノベーションにつながる「攻めのCSR」につなげる。利潤追求のみが、企業にとってやることではない。人が暮らしやすい制度の構築や自然環境の保全など、当然、企業も責任を負う。

『オペレーショントランスフォーメーション。ニューノーマル「変革」する経営戦略』

高砂哲男 著(日本実業出版社、2020年11月)

- ・先の読めないVUCA時代。企業経営の根幹となる「コスト構造」「人材の提供価値」「意思決定」の3つを抜本的に変えて、この先、予測不能な変化が生じても生き抜くことができる仕組みをつくる。

- ・企業の戦略が「脳」であれば、それを実行する「体」となるのがオペレーション。競合他社には真似できないオペレーションの優位性こそが、収益を生み出す差。

平和主義としての孫子の兵法

世界経済評論IMPACT(末永 茂さん/エコノミスト)。2019年9月。

- ・その極意は「戦わずして勝つ」。「敵を知り己を知れば百戦危うからず」という言葉も誰もが知っている。
 - ・地理学的に大陸の離島のような我が国の存在は、大陸国家の動向を無視しえない。中国の政治と歴史哲学への理解が求められるのもそのためである。
-
-

「金を稼ぐよりも時間を稼げ」 本田宗一郎

「時間を最も有効に利用した者が、最も立派な仕事ができる」 加納治五郎

ライフ・ワーク・“ラーン”のレバレッジが重要に。仕事と学びの最新系で知る、近未来の豊かさ

ライフハッカー[日本版](村尾佳子さん/グロービス経営大学院 経営研究科 副研究科長)。2020年1月

- ・延びていく年金受給の開始年齢、進みゆく労働人口の減少、人生100年時代。豊かな人生を送るためには、戦略的な能力開発が必要。「ワーク・ライフ・ラーン」の3つをセットで考えるべき時代が来た。
 - ・大切なのは、自身のスキルを「スポットスキル」と「ポータブルスキル」の2つに棚卸すること。スポットスキルは、自分の会社のみで通用するスキルや特定の仕事にしか使えないスキル。ポータブルスキルは、時代が変わっても価値を持ち続けるスキルやテクノロジーで代替できないスキルのこと。
-
-

『「人生の勝率」の高め方。成功を約束する「選択」のレッスン』

土井英司 著(KADOKAWA、2019年9月)

- ・【仕事】【お金】【人間関係】【恋愛】【健康】【成功】など、すべては「ゲーム」であり、その「成功のツボ」には共通項がある。
 - ・結果の9割は「選択」で決まる。才能や努力より「何を選ぶか」(どこで勝負するか)。どう行動するかのためには知識や「情報」が大切。
 - ・人生を豊かにする秘訣は、「今に感謝して、未来に成功をセットして、走り続けること」。
-
-

『新しい働き方』

幸せと成果を両立する「モダンワークスタイル」のすすめ

越川慎司 著(講談社、2016年11月)

- ・「働き方改革」は目的ではなく手段。「幸せと成果を両立する」ことが新しい働き方の目的。個人も会社も成果を上げ成長していく働き方こそが「モダンワークスタイル」。
 - ・仕事で成果を上げるために、日頃の体調管理も大事。働くとは何か。「個人がより成功体験を積む」、「成長することの楽しさを追う」。
 - ・そして「社員の小さな成功が集合体となってひとつになった時に企業の成長がある」。
-
-

社長との心理的距離は「1万キロ以上」25%。リモートワークが増えるほど心理的距離も遠い。「雑談」「対話」の重要度高まる

ニューノーマルの社長との心理的距離調査

JTBコミュニケーションデザイン。全国の20～69歳、従業員数500人以上の企業にフルタイムの勤務で、平均週2日以上リモートワークをしている1,030人が回答。2021年1月。

- ・社長、上司、同僚との気持ちの上での距離が近いほど、仕事に対するモチベーションが高い。会社との気持ちの上での距離を縮めるのは「仕事のやりがい」「評価」「人間関係」。
 - ・一体感を高めるのは、工夫されたミーティング、上司の意識的なアプローチ、参加しやすい社内イベント。雑談で情報の価値とアクセシビリティを高め、対話で誇りやビジョンを確認する。
-
-

『幸せな職場の経営学。「働きたくてたまらないチーム」の作り方』

前野隆司 著(小学館、2019年5月)

- ・アメリカの研究では、「幸福度の高い従業員の創造性は3倍、生産性は31%、売上げは37%高い」というデータもある。
 - ・それを考えればこれからの時代、トップダウン式の組織は生き残れず。リーダーは調和型で、可能な限り部下に権限譲渡し、働き方は個人の裁量に任せるような仕組みにしなければ業績は上がらない。
-
-

「努力が効果を現すまでには時間がかかる。多くの人はそれまでに飽き、迷い、挫折する」 ヘンリー・フォード

『アンガーマネジメント』

戸田久実 著(日本経済新聞出版、2020年3月)

- ・価値観はより多様に。「怒る」で解決できることは何もない。怒ることが、子どもや後輩社員の教育や士気高揚につながり、個人の成長を促してきたという考えは、もう古いものになった。

・怒りの感情は、自分で生み出しているということをまずは認識する。相手が起点という発想をやめることが大切。自分でこうあるべきだという思い込みが怒りの感情を生むので、その書き換えが必要。

『世界で学べ。2030に生き残るために』

大谷真樹 著(サンクチュアリ出版、2019年8月)

・グローバル化した経済やICTの発達により変化が早く、先の読めない時代。人々が多様な生き方を模索する中で、我が国の教育制度は時代の要求や人々の価値観の多様化にまったく対応できていない。

・日本は既に先進国ではない。世界から眺めてみると日本は取り残され、ガラパゴス化している。

ガラパゴス化：孤立した環境(日本市場)で「最適化」が著しく進行すると、エリア外との互換性を失い孤立して取り残されるだけでなく、外部(外国)から適応性(汎用性)と生存能力(低価格)の高い種(製品・技術)が導入されると最終的に淘汰される危険に陥るという、進化論におけるガラパゴス諸島の生態系になぞらえた警句。

『必ず成果につながる「商品ブランディング」実践講座』

村尾隆介 著(日本実業出版社、2020年2月)

・ブランドは商品コンセプトが源であり、これがないと始まらない。加えて「ネーミング」「デザイン」「パッケージ」「WEBでの発信」「広告・イベント」「チームづくり」など。

・尖っているからこそ、その商品はブランドになる。求められるのは「特徴」「違い」「差別化」「クオリティの維持」、そして「信用」。

『遅刻してくれて、ありがとう(上) 常識が通じない時代の生き方』

トーマス・フリードマン 著、伏見威蕃 訳(日本経済新聞出版社、2018年4月)

・何より私たちは、スマホ登場以来、ツイートしたり写真を撮ったりに忙しく、「考える」時間すら失っている。「とにかく早すぎる」時代に生きており、いまこそ私たちは立ち止まって何が起きているのか知る必要がある。

・テクノロジー、グローバル化、気候変動が加速しており、私たちはこれらの力がもたらす変化のスピードについていけなくなりました。変化に適応できないことが、先進国でも発展途上国でも混乱をもたらしている。

『遅刻してくれて、ありがとう(下) 常識が通じない時代の生き方』

トーマス・フリードマン 著、伏見威蕃 訳(日本経済新聞出版社、2018年4月)

・グローバリゼーションとテクノロジーが、必須スキルのレベルを上げた。大人になるまで学校に通って「勉強はおしまい」という時代は、もう戻ってこない。生涯にわたって稼ぐ能力を維持するには、一生学びつづけなければならない。

・21世紀に必要なネットワークは、すなわち、信頼で繋がり、若者にとって思いやりのある大人やメンターがいるコミュニティこそが、真の多元的共存を実現し、加速の時代に自らと家族を定着させる基盤になる。

不確実性の時代における製造業の企業変革力

2020年版ものづくり白書の概要

経済産業研究所(中野剛志さん／経済産業省製造産業局参事官)。2020年6月。

・新型コロナウイルス感染症の拡大、米中貿易摩擦、地政学リスクの高まり等、予測困難な環境の激変に対し、企業が迅速かつ柔軟に対応する能力である「企業変革力(ダイナミック・ケイパビリティ)」こそが、これからは決定的に重要になる。

・その際デジタル化が有効。デジタル化により製造業の設計力を強化し、企業変革力を高めて不確実性に対処。「ダイナミック・ケイパビリティ」に資する多能で柔軟性のある人材が求められている。

「たとえ会社に捨てられても」幸せな人生を取り戻せる人だけが持つ"意外な能力"

プレジデントオンライン(河合 薫さん／健康社会学者、気象予報士)。2021年4月

仕事のモチベーションや幸福感は「半径3メートルの人間関係」に大きく左右される。幸福と健康をもたらすのは「人間関係」だった。「ゆるいつながり」の大切さ。いざというときに頼れる人がいる。

『「会社に眠る財産」を掘り起こせ！「一品」経営で業績と働きがいぐんぐん伸びる』

岡村衡一郎 著(朝日新聞出版、2018年9月)

・あなたの会社の未来を拓く方程式は、「自社の財産(良さ)×あなたの課題意識＝自社の未来」。

自社の財産とは、どんな会社にもある「本物の強み」のこと。課題意識とは、「商品を通してお客様のお役に立つには何をどうすればいいのか」を常に考え続ける姿勢や想いのこと。

・「会社に眠る財産(一品)」を「探」して、「伸」ばして、「広」げることで、会社を飛躍させる！

『読書の価値』

森 博嗣 著(NHK出版、2018年4月)

・「本というのは人とほぼ同じ」。人と付き合うように本を読むと面白い。 娯楽だって山のようにあふれている。それでも本を読むことでしか得られないものがある。 なんでも検索できる時代だからこそ、本を読む意味がある。

・知的好奇心は運動と似ていて、鍛え続けられないといけない。 その最も良い方法は、挑戦という名にふさわしい本を選ぶこと。

ビジネスの未来に備えるための6つのシグナル

アクセンチュアまとめ。2021年6月

- ①未来から学ぶ - 変化を事前に察知する ②最前線への権限移譲 - 意思決定の分散化
- ③サステナビリティとパーパス経営の両立 - 目的志向から目的遂行への移行
- ④制約を受けない供給 - サプライチェーンの物理的限界を打破 ⑤「リアル・バーチャリティ」
- 現実と空間を再定義 ⑥新たな科学的手法 - サイエンス企業への転身

『復活！ 日英同盟～ インド太平洋時代の幕開け』

秋元千明 著(元NHK解説委員。CCCメディアハウス、2021年3月)

・英国国家安全保障戦略が示した「日本は戦略的なパートナー」。 ようやく日本は、戦後長期間にわたり続いてきた米国のくびきから解放され、戦略的自立へと進むことになる。

・インド太平洋でのぎを削る米中新冷戦では、日本が「最前線国家」の一つとなっている。「中国vs国際社会」の構図を築いていくことで、中国の野望を未然に封じるのは不可能ではない。

『「すぐやる人」の神・習慣術』

ayaka 著(ヒトツク出版、2018年5月)

・「明日やろうは、バカ野郎」。 後回し習慣を「すぐやる習慣」に変えることで、人生は180度変わる！ すぐやる人だけがチャンスをつかむ。

・すぐにやれば、5分で済むことも後回しにすると1時間以上かかってしまうトラブルに発展してしまうことが少なくない。

生産性を上げる「脳のメモリ」の増やし方

PRESIDENT 2018年7月16日号(脳科学者の池谷裕二さん)

仕事の中で「いい失敗」をたくさん経験し、ワーキングメモリを鍛えながら優先順位を適切に付けられるセンスを身に付けていくのが、段取りの達人になる近道。

- ・仕事の優先順位を、適切に付けられるか
- ・「熟慮した失敗」で、センスは磨かれていく
- ・ワーキングメモリは鍛えることができる

生産性を上げるということは、「安く」ではなく「相応しい価格」で売ること

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(五十嵐敬喜さん／調査部 研究理事のコラム)。2020年2月。

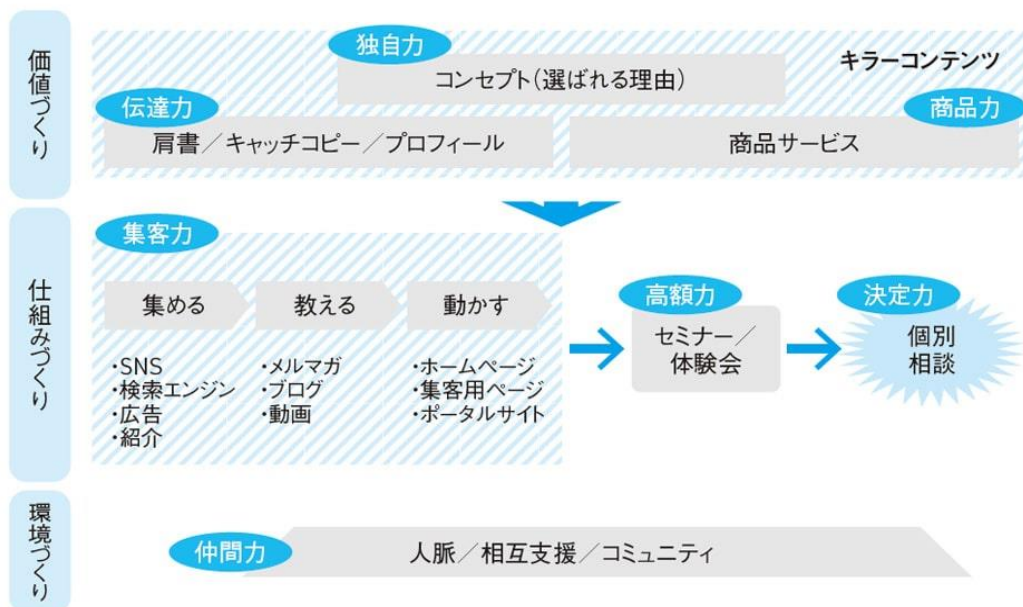
デフレは、日本の企業が、付加価値を高めて所得を増やすことに失敗し続けてきた結果。総じて見れば、「いいモノ、いいサービス」を生産し、供給することはできて、需要者(消費者)に、納得の上で「相応しい価格」で購入してもらうことができなかった。

「散らばっている小さな情報を1点に集中すると相手が見えてくる」 ゴルビー米CIA長官

「ただ見るだけでなく、観察せよ」 ジョセフ・ベル

『先生ビジネス®“マーケティング”の教科書』

五十嵐和也 著(秀和システム、2020年12月)



『小さな会社。ランチェスター式「儲ける戦略」』

栢野克己 著、竹田陽一 監修(コスミック出版、2020年5月)

- ・売りたいと思ったら、売り込むな！ ・何かで1番！ 小さな1位をめざす！ ・「空中戦」ではなく「一騎打ち戦」
- ・具体的戦略：「やるべきこと」「やれること」「やりたいこと」
- ・理念は戦略と同じくらい大事
- ・人は諦めなければいくらでもやり直せる！ これからネット化が進むが、ネットでも最後のエンドユーザーはアナログの人間。

勉強熱心なリーダーほど陥る、意外な落とし穴

プレジデントオンライン。2019年11月。

- ・「お勉強」をしすぎていないか。 中途半端にインプットしただけの知識は必ずしも正しい行動を導くとは限らない。 むしろ、行動を止める材料になってしまうことがある。
- ・頭でっかち状態は、「行動の阻害」を起こし、動きを鈍らせる原因になる。 博学だが動きが鈍い、やらない、最終的な成果は出せていない。 こんな人、まわりに1人はいるのではないだろうか。

『ビジネス価値を最大化する思考法 [世の中に役立つヒットアイデアの作り方]』

井上裕一郎 著、「元氣が出る本」出版部 編(現代書林、2017年6月)

- ・世の中の課題を「強み」で解決できれば「新しいビジネス」が生まれる
- ・ビジネスキーワードは「新しさ」より「共感」
- ・日本は課題先進国。つまり、ビジネスチャンスだらけ
- ・ホンネを探って「お困りごと」の核心に迫る
- ・消費者のホンネを探ると、新しいビジネスが見つかる

「世の中を変えるのは〈皆〉ではなくて〈私〉の集合体。意見を言うのも、行動を起こすのも〈誰か〉ではなく、〈私〉なのである。

〈変化を起こす〉、〈この世の中に違いをつくる〉のも、〈職場を変える〉、〈人間関係を変える〉のも、すべて〈自分〉が動くことから始まる」 佐々木かをり

『宇宙兄弟 「完璧なリーダー」は、もういない。』

長尾 彰 著(学研プラス、2018年3月)

・愚者風リーダー(羊飼いや型リーダー)とは、①弱みを晒せる、②他者をコントロールしようとし(周りに頼る)新しいタイプのリーダー像。逆タイプは賢者風リーダー(≡意識高い牽引型リーダー)。

・「競争」ではなく「共創」。自分の仕事をしっかりやりきることは一種のアシスト。「0⇒1」ビジネスではヒエラルキーではなくネットワーク型組織が有利。

『アイデアのヒント』

ジャック・フォスター 著、青島淑子 訳(CCCメディアハウス、2003年1月)

・アイデアとは、既存の要素の新しい組み合わせ以外の何ものでもない。どんなに創造性の豊かな人であろうと、何も無いところから素晴らしいアイデアにジャンプできるわけではない。情報という踏切板が必要。

・結論とは、考えるのに疲れ果てたときにたどり着く場所のこと。大抵の場合、人は失敗はしない。挑戦をあきらめてしまうだけ。

『イノベーション 活性化のための方策』

後藤 晃 著(東洋経済新報社、2016年2月)

・イノベーションとは「これまでとは違う」「新しいことをする」「一歩踏み出す」ことである。その究極の目的は、人々の生活を豊かにすること。

・イノベーションか否かは市場が決める。市場に受け入れられることがポイント。

○買い手に支払う価格以上に価値があると思われること

○使用者にコスト以上の利点があると思われること

『幸福学×経営学。次世代日本型組織が世界を変える』

前野隆司、小森谷浩志、天外伺朗 著(内外出版社、2018年5月)

・世にいう「ブラック企業」の対極に位置づけられる「ホワイト企業」。社員の幸せを追求した方が、会社の業績を伸ばすことができる。これからは、働く人を幸せにできる企業しか生き残れない。

幸福調査を因子分析すると、①「やってみよう」(自己実現と成長)、②「ありがとう」(つながりと感謝)、③「なんとかなる」(前向きと楽観)、④「ありのままに」(独立と自分らしさ)という4つの因子で構成されていた。

・ホワイト企業の3つの特徴。①「いきいき」因子、②「のびのび」因子、③「すくすく」因子。

「ビジョンとは見えないものを見る術である」 ジョナサン・スウィフト

仕事は目先の問題も大切だが、中長期的な視点(夢、志)はもっと大切。竹は節目があるから強い。割りきり、思いきり。仕事は自分で作るものであり、与えられるものではない。

「人間は何を知っているかではなく、何をしようと思っているかによって、価値・無価値、能・不能、幸・不幸が決まる」 リントネル

『不変のマーケティング』

神田昌典 著(フォレスト出版、2014年2月)

・集客が上がらない、商品が売れないのだとしたら、その原因は「根本的なお客様集め」の仕組みにある。それさえ解消できれば、目の前にいるお客様に確実にリーチできる。その方法とは、実は“アナログ”のマーケティングにあった。

・人の本質は変わらない。それを利用する。「買わないと損をする」「保障の効果」「人を説得するには質より量」。

社長依存からの脱却。仕組みで成長する会社の作り方

日本アントレプレナー学会

	人依存の会社	仕組み依存の会社
成果は	人材に依存する ⇒成果がバラバラ	仕組みに依存する ⇒成果が一定
ミスが起こると	人を責める ⇒社内文化悪化	仕組みを改善する ⇒社内文化良好
売上を上げるために	人をもっと働かせる ⇒人が疲労	仕組みを複製する ⇒楽に成果が出る
社長の焦点は	良い人を探す ⇒決してやって来ない	良い仕組みを創る ⇒確実に前進できる
資産は	人材 ⇒非独占的、いつか去る	仕組み ⇒独占的、永遠に残る

『失敗から「学んだつもり」の経営』

清水勝彦 著(講談社、2008年11月)

・因果関係を説明しようとするれば、失敗から学んだつもりになる。失敗から学ぶということは、「きづき」や「発見」を通じて、新たな仮説をたて成功パターンを見つけること。

・失敗から学ぼうとしても遅い。既存の見方や前提を疑わないと本当の学びには至らない。違和感をロジックで説明してしまおうとしないことが大切。

『人新世の「資本論」』

斎藤幸平 著(集英社、2020年9月)

・人類の経済活動が地球を破壊する「人新世」=環境危機の時代。気候変動を放置すれば、この社会は野蛮状態に陥るだろう。

・気候変動、コロナ禍……。文明崩壊の危機。唯一の解決策は、潤沢な脱成長経済だ。

日本的ジョブ型雇用の考察

パーソル総合研究所「日本的ジョブ型雇用」転換への道プロジェクト座長 湯元健治さん。2020年9月。

・「ジョブ型雇用」とは、従業員に対してジョブ・ディスクリプション(職務記述書)により職務内容を明確に定義し、労働時間でなく成果で評価する雇用システム。欧米諸国では主流。

・日本型雇用システムは、「メンバーシップ型雇用」と呼ばれる。就職ではなく就社であり、会社のために残業などの長時間労働、転勤、異動などが当たり前で、労働時間や勤務地、職務内容を限定しない働き方だ。「ジョブ型雇用」は、残業も強制されず、転勤も基本的にない。職務内容を基準として成果に応じて報酬が支払われる。

『なぜ名経営者は石田梅岩に学ぶのか？』

森田健司 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2019年1月)

・「江戸時代のドラッガー」に今こそ学べ！ 石田梅岩(1685～1744年)の思想「石門心学」。「助け合い」「正直」「勤勉」「もったいない」などの精神。神・儒・仏の三種混淆の教え。

・(自分の属する)共同体に最大の利益をもたらすことが人生の目的。キーワードは「道徳力」(共同体の利益を正しくとらえる)、「儉約」(互助を行動に移すための資金を蓄える)、「形による心」(理想を求めるのではなく自分が現在おかれた状況で最善を尽くす)。

『常識の壁をこえて。こころのフレームを変えるマーケティング哲学』

ダン・S・ケネディ 著、金森重樹／監修、池村千秋 訳(阪急コミュニケーションズ、2005年4月)

・当たり前のことを人並み外れた熱意と努力で行うことの力を忘れてはいけない。自分の頭で考えてとにかく行動しろ！

・とくに問題がなくても、とりあえず変えてみよう。経験に邪魔されて、実験を避けるようになってはいけない。今日は、昨日とはもう違うのだから。

これからの時代の「イノベーション」「リーダーシップ」と「ラーニング」

産業能率大学 総合研究所 北山勝英さん。2020年9月。

・イノベーションとは、知識と知識の融合、あるいはシステムとシステムの融合、ビジネスモデルとビジネスモデルの融合などのようにこれまでにない情報や知恵を結合させたときに起こる。また、融合する際に必要なのは、融合の元となる様々な情報や知識、知恵、事例などをたくさん持っていることが前提となる。この融合もどの組み合わせがビジネスとして成立するのかは、試行錯誤の中でしか生まれない。

・破壊と創造を唱える人を異端視しない組織風土づくりが大切。イノベーション、リーダーシップをともに生み出す元となるのはラーニング。

『2020-2030 アメリカ大分断：危機の地政学』

ジョージ・フリードマン 著、渡辺 靖／解説、濱野大道／訳（早川書房、2020年10月）

80年周期の「制度的サイクル」と、50年周期の「社会経済的サイクル」。米国の歴史を動かしてきた2つのサイクルが衝突する2020年代、未曾有の危機が大国を襲う。

『オードリー・タン デジタルとAIの未来を語る』

オードリー・タン 著、プレジデント書籍編集チーム 編（プレジデント社、2020年11月）

・3つのキーワード：「持続可能な発展」「イノベーション」「インクルージョン」。情報公開・透明性の重視による政府と国民の信頼関係の構築など。AIの目的は、あくまでも人間の補佐。デジタル民主主義。

インクルージョン：組織内の誰にでもビジネスの成功に参画・貢献する機会があり、それぞれに特有の経験やスキル、考え方が認められ、活用されていること。

・「プログラミング思考」「アート思考」「デザイン思考」。「自発性」「相互理解」「共好」という三つの素養。

・日本は「政治の新しい方向性を導き出すのは若者たちである」が、国民的なコンセンサスが十分に得られていない。若者の側にも「公益の実現に対して積極的に行動する」という意識がまだ足りない。

『つぶれない会社のリアルな経営経理戦略』

前田康二郎 著（クロスメディア・パブリッシング、2020年6月）

・経理とは「経営管理」の略。経営者から新入社員まで、全てのスタッフが経営と経理の基本を知っておくこと。有事のときこそ経理は存在価値を発揮する。

・経理が強い会社で潰れた会社を見たことがない。「強い会社」とは、潰れない会社、しぶとい会社。潰れない会社はリスク管理が強い。

『AI時代に「自分の才能を伸ばす」ということ』

大黒達也 著(朝日新聞出版、2021年4月)

・AI時代こそ、人間的な「創造性」「美意識」を伸ばす。本質を知ること、意欲をもつこと。基本的に人間の脳は、常に新しいものに触れ続けると、その情報を処理することにエネルギーをたくさん使ってしまうため疲れてしまう。一方、常に当たり前すぎるものに触れ続けても脳は飽きてしまい、感動が生まれな

い。

・人間の脳が学習から得る喜びは、「すべてを理解しきった状態」(不確実性が0の状態)よりもむしろ「知らなかったことを知る瞬間」(不確実性が下がる瞬間)にある。しかし、一度不確実性が下がりきって0の状態になってしまった情報は、今後、不確実性の低下による喜びを得ることはできない。

『「小が大に勝つ逆転経営」。弱者19社を業績向上させた社長のランチェスター戦略』

福永雅文 著(日本経営合理化協会出版局、2020年9月)

・日本は人口縮小局面に突入した。消費財はもちろん産業財も国内需要は縮小していく。需要が縮小するとき、一般に大手の寡占と弱小の淘汰が進む。中小企業は淘汰、すなわち廃業のリスクが高まる。

・戦略の失敗は戦術では取り返せない。優秀な社員がどんなに奮闘努力しても、社長の戦略が間違っている場合は、その努力は実らない。社員の尊い努力を実り多いものに導くもの、それが社長の戦略である。

部品の7割を外部に依存するトヨタが「数時間分の在庫」しかもたない理由

プレジデントオンライン。2020年10月。

・企業体質と言えば、すぐ収益力とか開発力となるが、それは結果。収益力、開発力を生み出す土壌、人材、企業風土がもっとも大切。

・ストックが少ないから足りないものがすぐわかる。危機があってから体を鍛えても遅い。

『命の経済。パンデミック後、新しい世界が始まる』

ジャック・アタリ 著、林 昌宏、坪子理美 訳(プレジデント社、2020年10月)

・感染爆発を許した5つの背景。パンデミックは今後もやって来る。将来世代のために、医療、教育、地球環境など、命を守るための経済・社会へ投資を向けよ(SDGsの一種)。経済、自由、文明を崩壊させないためには、予期せぬ未知の出来事への備えが必要。

・今後は「放置された民主主義」から「闘う民主主義」へと移行しなければならない。選挙権のまだない将来世代の利益について、議論をすることが大切。

『世界史から読み解く「コロナ後」の現代』

佐藤けんいち 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020年12月)

・「今を生きるヒント」は400年前(大航海時代)にあった。グローバリゼーションが強制終了した「中世から近世の移行期」を振り返り、激動の「新・鎖国時代」の乗り越え方。

これまでの歴史の中で3度のグローバリゼーションの流れがあった。①第一次(16世紀後半)、②第二次(19世紀後半)、③第三次:現在

・第1次グローバリゼーションは、日本では織豊時代から江戸時代初期にあたるが、その時期にはポルトガル船やオランダ船が頻繁に来航するなど、世界の中で日本は決して孤立した存在ではなかった。

『世界最速ビジネスモデル。中国スタートアップ図鑑』

井上達彦、鄭 雅方 著(日経BP、2021年5月)

・1%の可能性を1億倍に成長させる、中国起業家の発想法。同じ環境を日本で整えられないにしても、そこから得られる知見は示唆に富む。日本に不足しているのは起業家精神。

・「創造的模倣」と「好循環」、動的な「勝ちパターン」。一体感や一貫性。「ハードウェアは儲けない」、「ユーザーの参加」、「新事業の横展開」ビジネスモデル。

『ネクスト・ソサエティ。歴史が見たことのない未来がはじまる』

P・F・ドラッカー 著、上田惇生 訳(ダイヤモンド社、2002年5月)

・社会の変化が、ビジネスの常識を根底からくつがえす！ 21世紀の最大の不安要因は、人口構造の変化である。先進国における最大の問題は高齢化ではない。少子化のほうである。

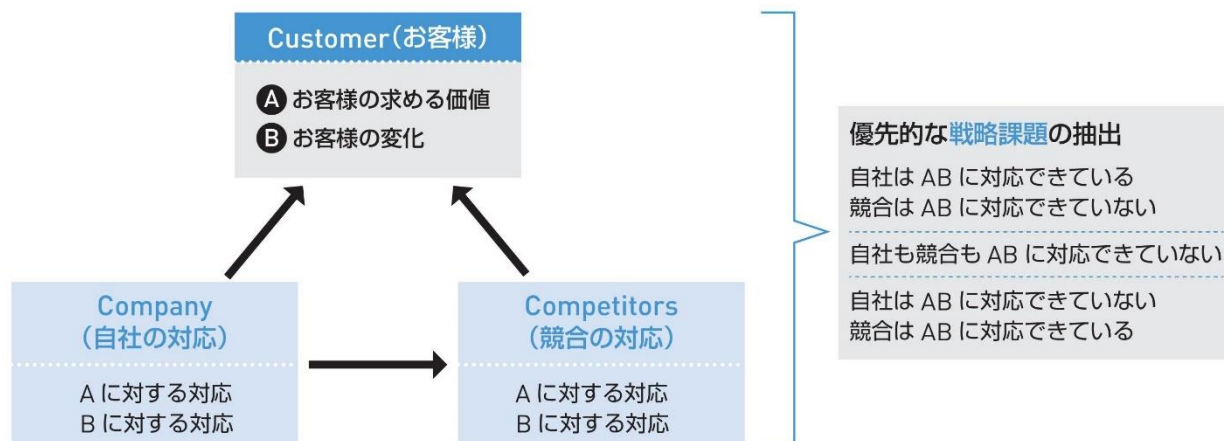
・知識は急激に陳腐化する。そのため定期的に教室に戻ることが不可欠となる。

・21世紀においては、新たな環境としての都市社会にコミュニティをもたらすべきNPOの爆発的な成長を必要としている。

『訪問しない時代の営業力強化の教科書。営業×マーケティング統合戦略』

(株)セールスフォース・ドットコム、(株)パーソル総合研究所 著、
渥美英紀 著 編(翔泳社、2021年5月)

・営業戦略、営業マネジメント、営業スキルアップ、営業人材育成、SFA(営業支援システム)、MA(マーケティングオートメーション)、インサイドセールス、カスタマーサクセス、マーケティング、統合戦略に向けたロードマップ。



『ナラティブカンパニー： 企業を変革する「物語」の力』

本田哲也 著(東洋経済新報社、2021年5月)

・なぜナラティブが求められるのか？ ニューノーマルの3つの変化：①「共同体験」価値の高まり
②「社会的距離」の見極め ③「自分らしさ」が問われる。

ナラティブ：(語り手自身が紡ぐ)物語。「ストーリー」とは異なる文芸理論上の用語。

・「共感」「共創」「共同体験」。ナラティブは企業価値に直結する。 ビジョナリー(先見、先取)
カンパニーからナラティブカンパニーへ。

『パンデミック後の世界 10の教訓』

ファリード・ザカリヤ 著、上原裕美子 訳(日本経済新聞出版、2021年1月)

・開放性が増し、変化が激しい、不安定な世界。重要なのは政府の「量」ではない、「質」だ。 市場原理だけではやっていけない。 人々は専門家の声を聞け、専門家は人々の声を聞け。

・人は社会的な動物である。 不平等は広がる。 二極化する世界。

『強いチームはオフィスを捨てる。37シグナルズが考える「働き方革命」』

ジェイソン・フリード、デイヴィッド・ハイネマイヤー・ハンソン 著、高橋璃子 訳(早川書房、2014年1月)

・リモートワークの時代がやってきた。人生の大切な時間を通勤に費やすのはナンセンス！ 優秀な人材と一緒に働きたければ、物理的距離なんて関係ない。 部下がサボるならそれは採用の問題。

・リモートワークの目的は「社員の生活の質の向上」。豪華なオフィスはもう古い。頭脳労働者のモチベーションを引き出す唯一の方法は、楽しい仕事を、楽しい仲間とやらせること。

『まわるリモートチームのマネジメント術』

飯田剛弘 著(明日香出版社、2021年2月)

・リモートワークを監視する＝会社はあなたを信用していません。リモートチームは監視ではなく、信頼するからうまくいく。コミュニケーション⇒信頼をする、マナーを守る。

・「リモートファースト」。リモートワークがうまくいけば対面もうまくいく。

『謙虚なコンサルティング。クライアントにとって「本当の支援」とは何か』

エドガー・H・シャイン 著、金井壽宏／監修、野津智子 訳(英治出版、2017年5月)

・専門的な「診断」にもとづく「正解」を押し付けても、必ずしも成果につながらない。「本当の支援」を実現するには、自分では答えを出せないことを自覚し、謙虚な姿勢を選び、謙虚に問いかけることが不可欠。答は相手の中にある。

・謙虚なコンサルティングに求められる姿勢 3C: Commitment(積極的な気持ち)、Caring(思いやり)、Curiosity(好奇心)

『渋沢栄一に学ぶ大転換期の乗り越え方』

田口佳史 著(光文社、2021年2月)

渋沢栄一は、約500社の会社の設立に関わったと云われるが、会社を立ち上げ、経営していくにあたっての大切なこととして、①道理正しい仕事か、②時運に適しているか、③己の分にふさわしいか、④人の和を得ているかの4つを挙げたという。

・仁義禮智を尽くして信が返ってくる ・学びて時にこれを習う、亦た説ばしからずや

・リーダーは弘毅たるべし(心が寛容で毅然としていること)

『2030 中国自動車強国への戦略。世界を席巻するメガEVメーカーの誕生』

湯進 著(日経BP、2019年10月)

・過去100年にわたり形成されてきた世界の自動車産業構造を変革しようとする中国政府の“戦略”は、電気自動車(EV)を核とする“新エネルギー車革命”で自動車産業のパラダイムを転換させようとする大胆な試み。

- ・電池をめぐる覇権争い。中国製自動運転車の脅威。「世界のEV工場」となる中国。

『日本車は生き残れるか。日本経済の大黒柱は大丈夫か』

桑島浩彰、川端由美 著(講談社、2021年5月)

- ・カーボンニュートラルに出遅れた日本。クルマは「IoT」の「oT」になる。水平分業の大波で衰退した「家電業界」の悪夢再び。自社の技術よりも「社会的課題から考える力」が重要。
- ・キーワードはConnected(コネクテッド。インターネットに接続された)、Autonomous(自動化)、Shared service(シェアリング・サービス)、Electric(電動化)の4つの頭文字をとったCASE。これが自動車産業を大きく変化させる。とくに重要なのがC。

『「お金の流れ」がたった1つの図法でぜんぶわかる 会計の地図』



近藤哲朗、沖山 誠 著、岩谷誠治／監修(ダイヤモンド社、2021年3月)

- ・「会計の地図」 ①自分は、会社はどう貢献しているか。②会社は、社会から何を求められているか。③自分は、社会に何ができるのか。会計と言うレンズで「社会と自分のつながり」を試してみる。
- ・会計用語は15。売上、費用、利益、PL(損益計算書)、資産、負債、純資産、BS(貸借対照表)、現金、CF(キャッシュフロー計算書)、財務3表、時価総額、のれん、PBR、ROE。
- ・のれん：会社の創意工夫や努力で生まれる価値そのもの

輝く40代、50代になるために、今できること

「リクナビNEXT 40・50代の転職意識に関する調査」。2014年2月。全国の25～59歳のビジネスパーソン1400名を対象。

【40代、50代からのアドバイス】

- ・自分の範囲を決めず、まずはどんな仕事にも取り組むべし。社内外の人脈を広げよう。失敗は財産。新しいことにどんどんチャレンジを。
- ・自分だけでなく、周りも見て行動を。若いうちに、ベースとなるヒューマンスキルを磨こう。

『社長！ こんな会計事務所を顧問にすれば あなたの会社絶対に潰れませんよ！ 』

篠崎啓嗣、西川佳徳 著(マネジメント社、2021年4月)

・AI時代の経営のキモは「根拠ある経営計画」と「資金繰り表」。財務戦略を適切にサポートしていくことによって、中小企業の経営基盤が強くなる。

・資金繰り表を作成しない会社は生き残れない。融資の決め手になる財務管理資料はこうして作る。

TED関係者に聞いた「成功者に共通する8つの要素」

ライフハッカー[日本版](Melanie Pinolaさん、大嶋拓人 訳)。TED:テッド。2012年11月。米国ニューヨーク市に本部がある非営利団体。毎年大規模な世界的講演会を主催。

①情熱。情熱を持って何かをすれば成功に近づきます。②勤勉さ。がんばっても簡単にはうまくいかないことがほとんど。③強み。自分の強みを理解しましょう。④集中。二兎追うものは一兎も得ず。

⑤自分に打ち克つ ⑥人の役に立つ ⑦アイデアを思い付く ⑧障害を乗り越える

『ビジネス小説 もしも徳川家康が総理大臣になったら』

眞邊明人 著(サンマーク出版、2021年3月)

・官房長官は坂本龍馬、経済産業大臣は織田信長、財務大臣は豊臣秀吉、厚生労働大臣は徳川綱吉、法務大臣は北条政子、外務大臣は足利義満など。歴史上の英傑を登場させ、事例に学びリーダーたる資質を問う。

・この国が罹っているほんとうの病。どれだけ優れた仕組みも必ず綻ぶ。リーダーの覚悟と責任。言葉の重みと鋭い洞察力。社会の安寧を目指し、まさしく本気になって、国づくりのリーダーになるべき。

価値デザイン経営の普及に向けた基本指針

首相官邸 知的財産戦略本部。令和3年4月

・今、日本経済が直面しているのは、大企業のいろいろな事業変革も重要だが、多くの中小事業者で、特にコロナにも直面しながら大変な状況にある。中小事業者の事業変革をいかに進めながら、改めて稼ぐ力をつけていくが重要。

・価値デザイン社会の実現のための3つの柱

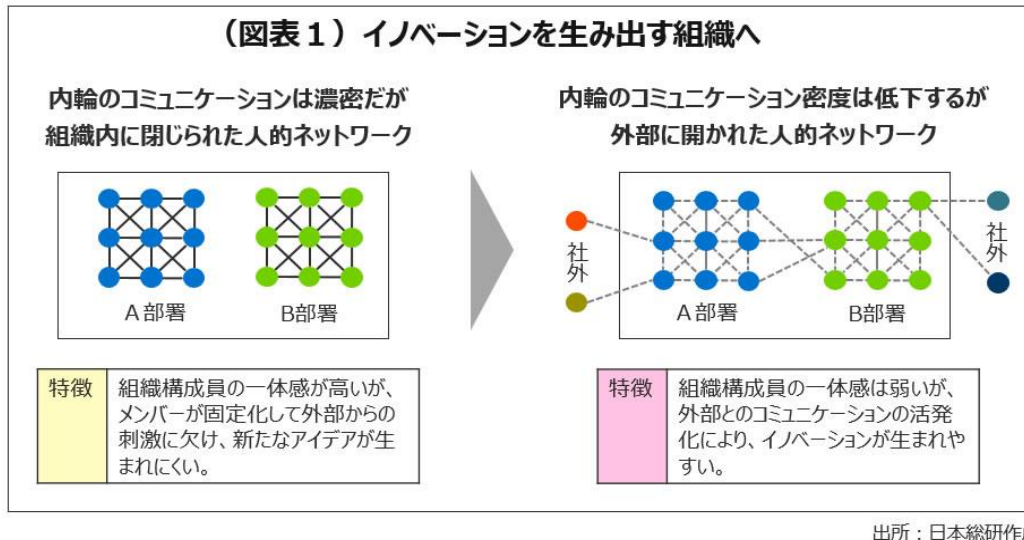
①「脱平均」… 「脱平均」の発想で個々の主体を強化し、チャレンジを促す

②「融合」… 分散した多様な個性の「融合」を通じた新結合を加速する

③「共感」… 「共感」を通じて価値が実現しやすい環境を作る

ポスト・コロナ時代の人材マネジメント ～ジョブ型 vs メンバーシップ型の二項対立を超えて～

日本総合研究所 林浩二さん。2021年5月

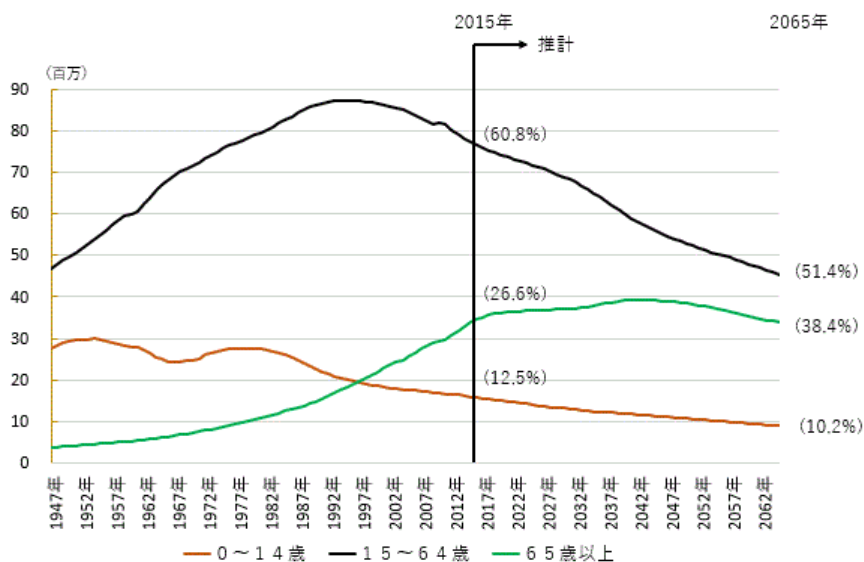


70歳代半ばまで働く社会が必要な理由

オフィス金融経済イニシアティブ（山本謙三さん）。2021年5月

・「働く人」と「働いていない人」のバランスが崩れたために、国民一人当たり実質経済成長率や負担・給付の均衡が維持できなくなる。 今後は国民の豊かさをあらわす「国民一人当たりの実質経済成長率」を維持できるかが重要。

・「働く人」の割合を90年代半ば並みの約7割に戻す。 1人ひとりが70歳代半ばまで働く社会にできれば、子や孫の世代に負担をかけることなく、国民一人当たりの実質経済成長率を維持できる。



『マネジメントへの挑戦 復刻版』

一倉 定 著(「日本のドラッカー」と呼ばれた男。日経BP; 復刻(初版は1965年)。2020年6月)

・マーケティングとイノベーションが成果を生む。目標とは、決意である。目標があつて、現状とのギャップを埋めるのであつて、現状分析から入るのではない。組織はアンバランスであるべき。どこか飛び抜けたものがないと戦えない。

・部下の機嫌をとることは、上司の仕事ではない。部下に目標を達成させて、その結果、賃金をあげる。決して、仲良しグループをつくることが目的ではない。

『SDGsビジネス戦略。企業と社会が共発展を遂げるための指南書』

ピーター D. ピーダーセン 著、竹林征雄 編著(日刊工業新聞社、2019年3月)

・SDGsは「理解する」から「行動に移す」時代へ！ どのようにして企業の戦略に落とし込み、どのようにして「健全な価値創造」を実現するか。

・共発展のキーワードは「トレード・オン(対立して両立が難しい2つ以上の関係を、新たな価値を生み出すことで両立させる)」。「イノベーション・ドライバー(イノベーションを実現するための推進力)」として活用する。パートナーシップと協働の重要性を認識する。

『ネット興亡記。敗れざる者たち』

杉本貴司 著(日本経済新聞出版、2020年8月)

・野望、歓喜、破壊と創造、裏切り、絶望、嫉妬、勝利と敗北、再起。ある者は去り、ある者は踏みとどまった。

・どのサービスも軌道に乗るには耐え難き苦悩があり、苦労がある。栄枯盛衰。繁栄を手に入れても、安泰ではない。人生は一日一日が戦い。

『教養としての経済学。生き抜く力を培うために』

一橋大学経済学部 編(有斐閣、2013年2月)

・経済成長と個人の成長。賛否両論のTPP。二分法に陥らず本質を理解しよう。

・どうして貧困なのか？ 制度設計の問題として捉えよう

・年収1000万円を目指すなら、時給2000円のバイトで満足せず、逆算すると必要な時給5000円の価値を生み出す能力を身につける。

「経営」と「人事」に距離がある企業は成長が難しい理由

ITmedia ビジネスオンライン(加谷圭一さん)。2017年11月

・高齢化と人口減少によって、あらゆる業界で人手不足が深刻化。人材と業務のミスマッチが発生しており、社内の人材を最適化できていない。

・人事部門を「雑用」から解放する。「組織は戦略に従う」。組織戦略は経営戦略そのもの。

『パンデミックは資本主義をどう変えるか〔健康・経済・自由〕』

ロベール・ボワイエ 著、山田鋭夫、平野泰朗 訳（藤原書店、2021年2月）

・コロナ危機の現状は「健康・経済・自由のトリレンマ」。公衆衛生、経済、自由への配慮をすべて同時に充足することは不可能。コロナ危機が生み出す複雑な利害関係と根源的不確実性を背景に、政府の政策はこのトリレンマの中で右往左往する。

・今回の危機は、これまでコスト要因と見なされがちだった医療・保健体制の重要性を際立たせ、われわれの優先順位を逆転させた。

『失敗図鑑。すごい人ほどダメだった！』

大野正人 著（文響社、2018年4月）

・すごい人ほどダメだった。

「成功にしがみついた」 ライト兄弟

「考えすぎて引きこもりになった」 夏目漱石

「天才ゆえに死にかけた」 ダリ

「新しすぎて理解されなかった」 ピカソ

・今に名を残すすごい人も、たくさん失敗をしてきた。何かと窮屈なこの時代。「失敗したって、いいじゃん！」と朗らかに思える子どもが増えたら、もっとこの世は楽くなる。

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

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。