

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』<sup>®</sup>

NO. 5 2019年8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

### 『現代社会はどこに向かうのか。高原の見晴らしを切り開くこと』

見田宗介 著(岩波書店、2018年6月)

・これ以上の経済成長の問題ではなく分配の問題。分配の問題を根本的に変革しないで、いくら経済成長を続けても、富はそれ以上の富の不要な富裕層にぜい肉のように蓄積されるだけで、貧しい人びとはいつまでたっても貧しいままである。

・有限な人的・物的資源とエネルギーを消尽しないこと。そして環境保全に努め、住み良い地球環境を次世代に残すこと。物量や経済成長率では計れない「幸福」概念の議論こそ急務。「ポジティブ」「多様性」「現在を楽しむ」がキーワード。

### 『現場主義の競争戦略。次代への日本産業論』

藤本隆宏 著(新潮社、2013年12月)

・現場から考える組み合わせ、擦り合わせ。日本の製造業は「擦り合わせ型」のモノづくりの分野でまだまだ優位性をもっており、成長が期待できる。

・日本には、日本に合った競争戦略、成長戦略がある。「ものづくり」とは「流れづくり」。部品や商品だけでなく、情報の流れをどのように設計して生産性を改善して、お客を喜ばせるかということ。

### 『決定版！ 一流の人、二流の人。ホンモノほどシンプルに仕事する！』

中島孝志 著(マガジンハウス、2012年9月)

- ・二流は簡単なことを複雑に考えるが、一流はむずかしいことをシンプルに考える。
  - ・二流はトラブル＝パニックに陥ってしまうが、一流はトラブル＝なにかのメッセージと認識する。
  - ・二流は人の言動に左右されるが、一流は仕事だけを見て仕事する。
- 
- 

### 『この選択が未来をつくる。最速で最高の結果が出る「優先順位」のを見つけ方』

池田貴将 著(きずな出版、2016年7月)

- ・今の自分の人生は、過去の選択の「結果」の集大成。人生は「優先順位」と、その「選択の質」で決まる。いかに優先順位をつくり出し、今日できる最大限の行動ができるか。
  - ・成功者が成功者たる要因は、「難しいものを選んでいっているのではなく、選ぶものが違う」ということ。妥協した生き方はしたくない。
- 
- 

### 『すべての知識を「20字」でまとめる。紙1枚！独学法』

浅田すぐる 著(SBクリエイティブ、2018年11月)

- ・本を読む、セミナーに行った、だけでは「学び」にならない。「頭がいい」とは「話せる」ということ。ノートには「聞いたこと」は書かない。キーワードと思いついたことだけを書く。
  - ・本質、要点を大雑把につかめ。そして、積極的にアウトプットする。他人との「違い」が自分の「学び」になる。「自己完結型」の学習から「他者貢献型」の学習へ。「わかる勉強」よりも「使う勉強」をしよう。
- 
- 

### 『影響力の武器。なぜ人は動かされるのか』

ロバート・B・チャルディーニ 著、社会行動研究会 訳(誠信書房; 第三版、2014年7月)

- ・人は集団に流されやすく「みんな＝正しい」と思ってしまう。同じ行動の人が多いと安心できる。また自分が安心するために他者を自分と同じように振る舞わせようとする。
  - ・人は権威に強く流されて従いやすい。多くの人は、数が少なく希少性が高いものほど価値があると思ひ、また価値の高いものは希少性も高いと思ひやすい。
- 
- 

### 『お金と時間の悩みが消えてなくなる最高の時短』

米山彩香 著(KADOKAWA、2018年7月)

- ・「努力しない」勇氣。「先を読む力」を鍛える。誰からも時間を奪われてはいけない。「楽しいほうが、結果が出る」という考え方こそが、これからのスタンダードとなっていく。思考から感性の時代へ。
- ・知ることではしか行動のモチベーションは生まれない。なぜそれをするのか。先のゴールへの到達の理由とならない取り組みは、すべて時間のムダ。今日何をやるかではなく、どう生きるか。

## 『自分探しと楽しさについて』

森 博嗣 著(集英社、2011年2月)

・自分の中にあるのではなく、自分のうちから生まれるもの。自分について考えたって、ちっとも自分なんてわからない。ほかのものに没頭することが、結局は自分を見つめることになる。忘れられる行為に没頭することが効果的だと思う。

・楽しさは自分の内側にある。外側に探しても見つからない。自分は自分であり、やはり外側に探しても見つからない。自分を知ることが楽しさを探すことである。自分の楽しさで充足していれば、他者に影響を及ぼそうとは思わない。

## 『「考える力」トレーニング。頭の中の整理法からアイデアの作り方』

白取春彦 著(三笠書房、2018年3月)

・今、わたしたちに必要なことは、自分で納得がいくまで考え、そして積極的に行動すること。考えることは、自分の人生を生きるということ。つまり、自分を生かすこと。

・考える練習には本を読むこと。読むことは考えることである。

## 『世界の心理学 50の名著』

T・バトラー=ボードン 著、米谷敬一 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2019年5月)

・とりあえずは、われわれ一人ひとりが、人間の行動の動機に関する自分なりの見解を持つ必要がある。生き残り、成功するためには、己を知り、他人の行動の動機を見抜かなければならないのだ。

・人間の本性に関する事実を忠実に受け入れてこそ、前に進める。どうすれば幸福になり生産的で楽観的になるのかを研究する心理学。

## 理想的な中小企業経営と経営者のあり方

平成28年中小企業白書

稼げる中小企業の特徴

①経営者の役割： 経営者が社内にビジョンや理想を掲げ、従業員の声を聞き、人材を育成し、業務プロセスを高度化し、成長投資と新陳代謝を高め、生産性を向上させること。

②成長を支える金融・財務： 適度な借入がある企業のほうが収益力があること、財務内容や余力に頼らない事業性評価制度への協働を進めること。

③計画的経営： リスクマネジメントと後継者による新陳代謝を高めること。

## 『自己矛盾劇場。「知ってる・見えてる・正しいつもり」を考察する』

細谷 功 著(dZERO、2018年12月)

・自己矛盾の3つの特徴：①自ら気づくことはきわめて難しい。②気づいてしまうと、他人の気づいていない状態が滑稽でたまらない。③他人から指摘されると「強烈な自己弁護」が始まる。笑っている自分が、実は笑われている側かもしれない。

・【滑稽と戒め】自分は気づかない、他人は気づく。【無知の無知】人間の知性には限界がある。【知識差】実は「ほとんど一緒」。【先進事例を真似したい】それはもはや「先進的」とは言えず。

---

---

## 『一番いいのは中小企業のサラリーマン。これから伸びる会社で働こう！』

串崎正寿 著(PHP研究所、2015年3月)

・ユニクロも楽天もDeNAも、最初は小さな会社だった。自分の成長が実感できる人生を歩め。

・「オーナーシップ」をもった人材が、社会に求められている。学びの環境を自らつくり出せる。キャリアパスは自分でつくろう。安定志向よりもリスク恐れないことが大事。異分子がこれからの未来をつくる。

---

---

## 『あなたの脳のしつけ方』

中野信子 著(青春出版社、2015年10月)

・行動をシステム化すると自然と習慣になる。「努力できないこと」も一つの才能。努力できる人は、努力遺伝子のようなものを先天的に持っている。

・「モテる」は大別すると2つある。「一人の人に長く愛され続けること」と「不特定多数の相手に好かれること」。女性にモテるためには愚痴を聞くのを厭わない、かつ、決してアドバイスをしない、ということが大事。

---

---

## 『知的生活の方法』

渡部昇一 著(講談社、1976年4月)

・知的生活とは、頭の回転を活発にし、オリジナルな発想を楽しむ生活。知的であると言うことはアナログであるとも言える。人間の知力は所詮アナログであり、感性はデジタルではあり得ない。

・知的生活の価値はイデオロギーと関係なく、人間としての価値である。知的生活の礎を築くのは本である。年をとっても常に新しいことを学び続けようとする気概を持つ。

---

---

## 『「高く」売れ！ 「長く」売れ！ 「共感」で売れ！』

藤村正宏 著(実業之日本社、2013年6月)

・お客さまを“一生のお客さま”にしていくこと。同じ情報もその人の人柄を通して発信されることで、独自の価値になる。①価値を伝える ②関係性(信頼・共感) ③買いたくなるきっかけをつくる ④ゆるく、深く、長くつながる。

・売れないのではなく、売り方を見直す時代。値引かずはどうやって売るか、共感というところが大きなポイント。

---

---

### 『ヒマつぶしの作法』

東海林さだお 著(漫画家『アサッテ君』、エッセイスト。SBクリエイティブ、2019年9月)

・ヒマな時間は何の役にも立ってはいけない。ただただ、ヒマを楽しむことが大事なのだ。わざとダメなほうに進んだほうが人生は面白い。

・「どうやって暇をつぶしたらいいですか？」というのは、あくび指南のようで、どこか滑稽だ。好きなことを、バーンとやったらいいんだよ！

---

---

### 『カイシャインの心得。幸せに働くために更新したい大切なこと』

山田 理 著(大和書房、2020年6月)

モチベーション高く仕事をするには、①(自分の)やりたいこと、②(自分の)できること、③(会社として、社会として)やるべきことの3つが合わさった仕事をするのがよい。時代の大変換点の今こそ、「100人100通りの働き方」を実践。「自分ができること」と「人に喜ばれること」の掛け合わせ。

- ・「ありがとう」と言ってもらえる仕事
- ・「できる」+「やるべき」+「やりたい」
- ・選択した道でいかに幸せになるかを考える

---

---

### 『運転者。未来を変える過去からの使者』

喜多川 泰 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2019年3月)

・「運」を「転」ずる「者」。運はいい、悪いで表現するものじゃない。上機嫌で感謝を持って生きること運は動く。運は貯めるもの、使うもの。直ぐに結果を求めない。

・上機嫌でないと運はやってこない。基本姿勢が不機嫌な人には運はやってこない。物事に対する捉え方がポジティブであれば、何事も良い方向に転じることができるし、きっかけを掴むことができる。

---

---

### 『人工知能を超える人間の強みとは』

奈良 潤 著(技術評論社、2017年3月)

・人間の強みは直観。AIが人間以上に優れているのは「計算力」「分析力」「記憶力」「論理的思考力」の4つだけ。人間は、様々な能力を連動させながら行動する。

・直観(すでに習得している知識や技能、経験を通して瞬時に物事を判断すること。直感ではない)が人間の強み。「直感」と違って、「直観」には学習・訓練が必要。

---

---

## 手間を省くな、コストを省け

Itmedia(海外ベストセラーに学ぶ、もう1つのビジネス視点。鬼塚俊宏さん)。2011年5月。

多くの企業が、不景気の時だけコスト削減を行うという過ちを犯している。競争力を持って能率良く運営するには、景気に関係なくコスト削減を毎日行うこと。

- ・人員削減は逆効果になり得る。従業員の離職を増やし、士気を下げ、努力を減らしてしまう
- ・従業員の生産性を向上させることができる方法のほとんどはお金がかからない
- ・既存顧客を維持することは新規顧客を獲得するよりコストがかからない。

---

---

## 『戦略硬直化のスパイラル。どうして企業は変われなくなるのか』

中川功一 著(有斐閣、2019年9月)

・「合理性」と「一貫性」は戦略の基本であるが、ときにそれが「戦略硬直」をもたらし、企業を危急存亡に陥れることがある。戦略硬直をもたらすジレンマを解く鍵は、戦略を「循環」として捉える視座にある。

・切り替えを担うのはリーダーの認識。自分が変化を認識するだけでなく、納得性を高めて周囲を巻き込まないと結局のところセンスメイキングは実現しない。

イノベーションに欠かせない「センスメイキング」とは：日本語に訳すと「意味付け・納得」。イノベーションを起こす上で欠かせない条件であり、変化が激しく不確実性の高い現代のリーダーシップに特に重要。

---

---

## イオングループ創業者・岡田卓也の実姉・小嶋千鶴子の言葉

- ・見えざる資産の蓄積をせよ
- ・店舗は人材育成のための錬成の場。「仕事」が人を創る
- ・情報の共有、目的の共有、結果の共有
- ・個人の意思をベースにした仕事には感激がある

---

---

## 『経営戦略全史』

三谷宏治 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2013年4月)

・ポジショニング派(外部環境が大事。儲かる市場で儲かる立場を占めれば勝てる)とケイパビリティ派(内部環境が大事。自社の強みがあるところで戦えば勝てる)の対立。環境変化に応じてどちらも使い分けろ派、イノベーションが大事派、そして試行錯誤が大事派。

- ・不確実性、複雑化、境界の崩壊の21世紀は試行錯誤から、イノベーションを産み出す時代。

### 『ロジカルメモ。想像以上の結果をだし、未来を変えるメモの取り方』

村本篤信 著(アスコム、2020年11月)

・仕事や情報をさっと整理し、自分ごとにする。自分の言葉で情報をまとめる。たったそれだけで、重要な情報が自分のものになり、忘れにくくなり、次に考えるべきこと、やるべきことが明確になる。

・メモで思考を広げる。メモで思考を深める。メモで仮説をつくる。メモには、無限の可能性がある。できる人は、メモをうまく活用している。メモさえ活用できたら、考える時間が減り、仕事が減らせる。

### 『世界観をつくる。「感性×知性」の仕事術』

山口 周、水野 学 著(朝日新聞出版、2020年3月)

・モノが過剰、便利が過剰、正解が過剰。文化は文明を後追いつける。説得の時代から共感の時代へ。デザインの本質は人格を与えること。デザインが未来を連れてくる。

・世界観は知識からはじまる。ポイントは「意味をつくり、価値を転換させる」「物語をつくり、シーンを演出する」「文脈をつくり、情報表現を適正化する」の3点。

### 『一流選手の動きはなぜ美しいのか。からだの動きを科学する』

小田伸午 著(KADOKAWA、2012年2月)

・スポーツは「理に適った動き」そのもの。筋力は必要なだけあればいい。重要なのは自分自身の体重(=重力)を利用すること。速く走るために大事なものは、地面に強い力を与えること。

・ゴールはひとつ(=「良い動き」)だとしても、ゴールに至る経路(=感覚)に客観的な正解はなく、自分だけの正解を見つけなければならない。

### 『「人望力」の条件。歴史人物に学ぶ「なぜ、人がついていくか」』

童門冬二 著(講談社、2002年7月)

・大きな仕事を成すためには、能力だけではなく、人望力が大切。①人間通(人を動かす) ②世間通(時代を読む) ③経済通(無駄を省く) ④影響力(人を育てる) ⑤人間力(自分を育てる)

・古来から「民のために政治を行う」という精神を持った人が有名、無名にかかわらず多数いた日本。今の日本人には国際感覚が求められる(幕末開国時代の危機)。不況の中、これまでの価値観や生き方を歴史から学ぶ(戦国時代の危機)。

## 『世界のどんな職場でも評価される無敵の働き方』

篠崎正芳 著(朝日新聞出版、2017年4月)

・英語が話せてもグローバル人材とは限らない。自己表現力とコミュニケーション力を磨く。就職と就社。努力の方程式＝準備＋実践＋振り返り。

・「会話に私という主語を使う」「時間は正確さよりも価値」「会議は議論8：共有2」など

---

---

## 会社にとって最大のリスクは、失敗を恐れて何もしないこと

・人材の優劣が競争力を決定的に左右する。もっとも大切なスピードと創造性を発揮してもらうためには自由な風土が一番。

・社員の自主、自律の尊重。管理、強制、教育はほどほどに。異能は才能。迷ったら挑戦する道を選ぶ。

---

---

## 『説明0秒！一発OK！驚異の「紙1枚！」プレゼン』

浅田すぐる 著(日本実業出版社、2020年4月)

・「紙0枚」のデジタル完結時代だからこそ、情報整理＋考えをまとめる力が問われている。

・プレゼンは、考え抜くこと＝思考整理の繰り返し。紙1枚にまとめるということは、制約があるため、伝えたいことを選び抜くことができる。

---

---

## 『戦略と実行』

清水勝彦 著(日経BP、2011年3月)

・勝者、敗者に分かれるのは、戦略の本質を理解した「実行」が決め手になっているから。企業の業績は戦略と実行の掛け算であり、戦略立案＝トップの役割、実行＝現場の役割といった二分法ではうまくいかない。戦略(P)と実行(DCA)。

・戦略とは分析、ロジックであり、実行は組織における人間の気持ち、やる気。トップは、社員に危機感だけでなく「新しい方向性・希望」を伝えることが大事。「新しい方向性・希望」とは、会社の中にある「強み」。

---

---

## 『コンサルを超える。問題解決と価値創造の全技法』

名和高司 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2018年7月)



・21世紀のバリューを創っていくのは、問題解決のプロではなく、何が価値なのかを、真善美の「善」に基づき判断できる人。

・コンサルの基本技：①問題解決力 ②課題設定力「論点思考」 ③仮説構築力「仮説思考」  
④インパクト力「インパクト思考」 ⑤フレーミング力（「MECEとロジックツリー」「定番フレームワーク」） ⑥分析の切れ味 ⑦ストーリーとしての戦略

---

---

### 『いじめて、ひきこもりの人類史』

正高信男 著(新潮社、2020年10月)

・野生の動物は不快なものには近づかない。危険を感じればすぐ逃げる。なのになぜ、ヒトの世界にだけ「いじめ」があるのか。その起源は、遊動・狩猟から定住・共同体へ、という劇的な生活変化にある。

・人類の定住化で始まった「よそ者」排除。見せしめとしてのいじめ。異界への「漂泊」「隠棲」を経て、逃げ場のない現代社会において大勢の「ひきこもり」を生み出した。

---

---

### 『イノベーションファームってなんだ！？ベンチャー企業と未来をつくる仕事』

堀井秀之 著(東大 i.schoolの教授、朝日新聞出版、2016年10月)

・イノベーターには3つの能力が必要。①アイデアの「発想能力」。②アイデアを「評価する能力」。今は誰も気づいていないけれど、未来社会ではこれが当たり前になるんだ、といった先見性を持って、アイデアを評価できる能力。③アイデアを「実現する能力」。

・一人の人間が3つの能力を兼ね備えていれば無敵だが、スティーブ・ジョブズでさえ、評価する能力と実現する能力は極めて高かったけれど、常に最初のアイデアを思いついたのかといえ、必ずしもそうではない。やはり、それぞれ得意な人が組んで組織化していくというのが現実的。

---

---

### 『トヨタで学んだ「紙1枚！」にまとめる技術』

浅田すぐる 著(サンマーク出版、2015年2月)

・オリジナルの1枚。5つのテーマ(目標・現状・課題・対策・スケジュール)。相手の知りたいことを書き出す。その中で重要な項目を「テーマ」にする。why(目的)、what(内容、課題、現状など)、how(解決策、今後の予定)で考えると説得力が増す。

・問いをできるだけ具体的に設定する。最初に枠(型)を決めておく。ストーリーを構造化する。

---

---

### 『ドリルを売るには穴を売れ』

佐藤義典 著・監修(青春出版社、2006年12月)

・「商品を売るには、顧客にとっての『価値』から考えよ」ということ。「あなたは何を売っているのか(ベネフィット)」、「誰に売っているのか(ターゲティング)」、「あなたの商品でなければならぬ理由はなにか(差別化)」、「その価値をどうやって届けるのか(4P)」

・技術や発想力だけでは物は売れない！ お客様にとっての価値は何か？ 製品の良さを語るのではなく、顧客が何を求めているかに焦点をあて深掘りしていく。

---

---

## AI、機械が苦手なこと、仕事(例)

- ・柔軟な発想のある論理的な思考
- ・初めてのことにも対応できる、臨機応変な問題解決能力
- ・共同作業を行い、欲することを読みとり、統括し、新しいことを生み出す力
- ・知識やデータを、人との関わりやコミュニケーションで生かす術

経験を持ち、感情がある人間だからこそできることとは「実践知」を生かすこと。

---

---

## 『昭和16年夏の敗戦』

猪瀬直樹 著(中央公論新社、2010年6月)

・時は太平洋戦争前の昭和16年(1941)年の夏、日本の南方進出を前提にしたシュミレーションが、内閣直属の「総力戦研究所」で行われていた。各機関から優秀な30代の官僚たちが集められ、侃々諤々した。そこで出された結論は、対米戦の日本必敗であった。その過程は実際の戦争を恐ろしく予想していた。

・戦争に負けるだろうとは、軍人にも分かっていた。一方で、日露戦争のようにもしかしたらという雰囲気もあったし、それを信じたかったのだ。実際の開戦へのプロセスでは、統帥部と政府の立場が平行線を辿り、やらねばならぬ理由を探すかのように、意図的な統計が無謀な対米戦争を決定付けた。

---

---

## 生産性に優れたチームが絶対にやらない3つのこと

ライフハッカー[日本版](Bob Gowerさん、訳:wasabiさん)。2016年8月

- ①品質を妥協しない
- ②常に長時間労働しない
- ③必死に働かない

---

---

## 「東大卒なのに低収入」に甘んじる人の3つの共通点

2020年4月10日 LIMO

・どれだけ先進的な技術や優れた頭脳を持っていても、お金を出してくれる顧客が存在しなければビジネスにはならない。

- ①コミュニケーション力の欠如
- ②顧客への共感力がない
- ③非常にプライドが高く、素直じゃない

## コミュニケーションを円滑にするための「7つのC」

ライフハッカー[日本版]。Patrick Allanさん、訳:Conyacさん)。2014年5月。

①Clear:明瞭に ②Concise:簡潔に ③Concrete:具体的に ④Correct:正確に ⑤Coherent:理路整然と ⑥Complete:締めくり方にご注意を ⑦Courteous:礼儀正しく

## 『みんなの経営学 使える実戦教養講座』

佐々木圭吾 著(日本経済新聞出版、2016年7月)

経営学は儲けるためではなくよく生きるための学問。1+1を2以上にする組織は、「挑戦と安定」を両立させる。

## 『なぜ？ シンガポールは成功し続けることができるのか』

峯山政宏 著(彩図社、2018年1月)

・国家として「ないない」づくしの国、シンガポール。そんな国が目をつけたのが ①「人」であり「教育」。英語力を重視し国際的な人材を育成。②貿易や交通のハブ(拠点)を目指した。

・いつ倒れるかわからない自転車操業国家だったから、低能リーダーに失敗させている余裕などなく、イギリスの名門大学を首席で卒業したリー・クアンユーがすべてを仕切った。

## 『目覚めよ日本。リー・クアンユー21の提言』

クアンユー・リー 著、木村規子 訳(たちばな出版、2001年5月)

シンガポールの政治家、指導者。65年マレーシアから分離独立。以来、シンガポール共和国首相を31年務める。

・今日、日本の社会が抱えている問題はまさに日本人自身が将来どのような社会を望んでいるかわかっていないことだ。

・国づくりの考え方: ①もつ前に欲すること。②欲する前に、何を欲しているかを知るための手段が必要。③欲しているものを獲得するには、システムが必要。④決してあきらめない根性と持久力が必要。

## 『完訳 7つの習慣。人格主義の回復』

スティーブン・R.コヴィー 著、フランクリン・コヴィー・ジャパン 訳(キングベアー出版、2013年8月)

・不透明な時代だからこそ人格主義!

・変わらない軸で激動の時代を乗り切る

・「人格主義」とは、誠意、謙虚、誠実、勇気、正義、忍耐、勤勉、質素、節制など、人間の内面にある人格的なことを大切にすることの考え方。

・対する「個性主義」は、成功は個性、社会的イメージ、態度・行動、スキル、テクニックなどにより人間関係を円滑にすることによって生まれるとする考え方。

---

---

## ビジネス成功への道 ～物事の判断基準を明確に持つ～

経済界(江上 治さん/富裕層専門のカリスマFP)。2016年6月

- ① ビジネスにおける自分の判断基準を持ち森羅万象を見る
- ② ビジネスにおける判断基準のポイント ～勇気を持って切り、一貫性を持つ～

---

---

## 『突き抜ける人は感情で動く。結果を出すためのメンタルと行動力の作り方』

芦名佑介 著(文響社、2017年12月)

著者の芦名さんは、U-19アメフト日本代表→電通マン→外資系トップ  
営業マン→ハリウッド俳優→起業家と異色のキャリアを歩む。

・自分の感情に素直になる。迷ったら興奮する方を選ぶ。論理は否定されるが感情は否定されない。アウトプットという出口を考えることで、インプットの質も上がる。

・自分の可能性は自分で決められる。どうせ人生は一度しかないなら思いきってやりたいことをやればいいのか！

---

---

## 『人事こそ最強の経営戦略』

南 和気 著(かんき出版、2018年6月)

・スキルの高さは必ずしも成果に直結しない。キャリアのレベルが上がるほど重要になるのは「経験」。「経験7: 上司・顧客からの学び2: 研修・読書1」の法則。

・人材価値はモチベーション、スキル、経験の掛け算で、年を取るほど、右から左に重要度が移っていく。人材育成は、各ポジションに必要なスキル、経験から逆算して考える。

---

---

## 『改訂新版 小さな会社の人を育てる人事評価制度の作り方』

山元浩二 著(あさ出版、2020年2月)

・ビジョン実現型人事評価制度を活用して人材育成し、会社の経営目標の達成を行うための仕組みづくり。会社の生産性を上げ、みんなが豊かになる強い組織づくり。

・小さな会社は人を採るより、今いる社員を育てるのが一番。対策としては、経営者自らが経営理念と事業計画を明確にする。

---

---

### 『イノベーション・オブ・ライフ。ハーバード・ビジネススクールを巣立つ君たちへ』

クレイトン・M・クリステンセン、ジェームズ・アルワース、カレン・ディロン 著、櫻井祐子 訳(翔泳社、2012年12月)

・口で言っているだけでは戦略にならない。企業が成功できるかどうかは、有効な手法を見つけるまで、試行錯誤を続けられるかどうかにかかっている。試行錯誤を続けられる人・モノ・金(&時間)があるかどうかは分かれ目。

・その観点で、個人の人生を論じるなら、お金はそんなにないだろうけど、時間と気力のある若いうちに、あれこれやってみること。小手先のテクニックでは人生は拓けない。

---

---

### 「愛と繁栄を実現する経営改革」 AIに学ぶ”失敗学！”

コンピュータソフトウェア協会(山田隆明さん/戦略経営コンサルタント)、2019年8月

・人間は、上手くいったことは忘れないが、失敗は忘れる、忘れようとする。一方、機械(AI)は忘れない。

・“経営理念”は、同じ失敗を二度と繰り返さないための戒め。一度”痛い目”に遭ったら、それを包み隠すのではなく、オープンにして、経営理念に盛り込み、社員に繰り返し説くこと。それには経営者の姿勢が大切。

---

---

### 『無敗営業「3つの質問」と「4つの力」』

高橋浩一 著(日経BP、2019年10月)

・3つの質問: ①「買うか止めるかを悩んでいる」接戦状況を問う質問 ②決定の場面を問う質問 ③(接戦状況の)裏にある背景を問う質問

・4つの力: 「質問力」「価値訴求力」「提案ロジック構築力」「提案行動力」

---

---

### 『武器になる情報分析力』

上田篤盛 著(並木書房、2019年6月)

・予測不能で不確実な時代を勝ち抜くには、記憶と再生に偏重した知識ではなく、創造的な知的戦闘力が必要不可欠。未来予測とは、不確実性の低減。自前の「情報分析力」が欠かせない。

・個人も国も、生き残ってゆくには、情報分析を通じて紡ぎ出したインテリジェンス(価値)という羅針盤を自ら作り、手にして、いつ何が起こるか分からない「これから先」を進む必要に迫られている。

---

---

### 『指導者の条件』

松下幸之助 著 (PHP研究所、2006年2月)

- ・「謙虚と感謝」。指導者はその組織の中で一番謙虚で感謝を知る人でなくてははいけない。
  - ・凡事徹底、只々愚直に”続ける”。素直・寛容・大欲。 当たり前を当たり前にする。
  - ・指導者は一面部下に使われるという心持ちを持たねばならない。
- 
- 

### 『2060 未来創造の白地図』

川口伸明 著 (技術評論社、2020年3月)

- ・未来を創る仕事はいくらでもあり、また、誰でもできる。一人ひとりの尽きない好奇心こそが未来を創る源泉である。未来は、与えられるものではなく、自ら関わって創るものである。
  - ・生活・文化、食と農、都市と交通、知覚と身体性、医療・ヘルスケア、宇宙・地球・環境、知の未来・知の進化などあらゆる領域について、全世界80か国・約2億件のイノベーションデータから未来像を描き出す。
- 
- 

### 『仕事や会議の前に確認を。生産性を向上させる「3つの意図」』

ライフハッカー[日本版]。2020年6月。

- ①日々の業務の目的を明確にする ②会議の目的を事前に明確にする ③脳を休め、ひらめく余裕を与える
- 
- 

### 『世界最高のリーダー育成機関で幹部候補だけに教えられている仕事の基本』

田口 力 著 (KADOKAWA、2014年12月)

- ・誰もが今より「自分を進化」させられる
  - ・「Self-awarenessがすべて」(自分を「知る」)
  - ・「費用対効果の高い意思決定を」(自分を「考える」)
  - ・「学ぶことをやめたら、会社を去れ」(自分を「鍛える」)
  - ・「全社員がリーダーであることを望みます」(他者を「導く」)
- 
-

## 『「課題発見」の究極ツール 哲学シンキング「1つの問い」が「100の成果」に直結する』

吉田幸司 著(マガジンハウス、2020年2月)

・今後のビジネスは「問題解決型」の能力より、「課題発見型」の能力が重視される時代。「問い」のスキルアップ」を求められている。

・急がば回れ。 答えを求めるのではなく、問いを求める。 問いをグルーピングすることで、思考を整理する。 思考を整理することで、複数の道筋が見えてくる。

## 『「3つの言葉」だけで売上が伸びる質問型営業』

青木 毅 著(ダイヤモンド社、2014年9月)

・「いける！」と思った瞬間、営業マンがやってしまう「説明」。 多くの営業マンは、お客様が「ほしい！」と思わないうちに、「説明」をしてしまうから失敗する。

・あくまでも、営業マンが「売る」ではなく、お客様が「買う」。 そのために、必要なことは、お客様の欲求。 欲求を高めるために必要な3つの質問、「たとえば?」「なぜ?」「ということは?」を会話に取り入れるだけで、お客様は買いたい意思表示を示す。

## 『自衛隊元最高幹部が教える 経営学では学べない戦略の本質』

折木良一 著(『シン・ゴジラ』のモデル。KADOKAWA、2017年12月)

・世界がますます不安定化するなかで、変化に機敏に対応するためには、これまでのPDC Aに基づく戦略だけではなく、自衛隊が最も大切にする「IDA」サイクルを理解し、さらには経営戦略の源流である軍事戦略を知る必要がある。

IDAサイクル： 情報(information)、決心(decision)、実行(action)。

・目的の曖昧な作戦は必ず失敗する。 日本軍は「ミッドウェー島の攻略」と「米空母の撃滅」という2つの目的を立ててしまった。 アメリカ軍は「日本軍の空母の撃滅」のみを目的とし、ミッドウェー島の一時陥落は容認。

## 『アメリカ海軍に学ぶ「最強のチーム」の作り方。一人ひとりの能力を100%高めるマネジメント術』

マイケル・アブラショフ 著、吉越浩一郎 訳(三笠書房、2015年5月)

・アイデアがどんどん生まれる風通しのいい組織づくり。「やる気」を巧みに引き出す法。 明確な「使命」を共有せよ。 チームで「負け組」を出さない！

・「ないがしろにされている才能」がないか探してみる。 人材をその能力に応じて適材適所に配置すれば無駄が減り、組織を効率よく運営できる。

## 『考え方のコツ』

松浦弥太郎 著(朝日新聞出版、2012年9月)

・生活を大切に。なりたい自分よりも、目の前の仕事にしっかりと取り組む。正直、親切、笑顔を大切に。4つの時間割(1日、1週間、1ヶ月、3ヶ月)にやるべきことを挙げておく。8勝7敗でいい。

・社会を幸せで満たすために仕事をする。知識とは、思考を助けるものであると同時に、思考を妨げるものでもある。日本人としての美的感覚、心配りの細やかさ、勤勉さを大切にする。そして、自分を磨く。

## 『人口減少社会の設計。幸福な未来への経済学』

松谷明彦、藤正 巖 著(中央公論新社、2002年6月)

・人口減少社会は「社会の歴史的発展段階で当然におこるもの」。人口減少が先進国で見られる普遍的傾向。スケールメリットを最重要視する「規模の経済」から人口減少経済＝「質の経済」へ。

・人口減少に対応した経済社会制度を確立すれば、十分に質の高い生活が享受できる。

## 『仕事消滅時代の新しい生き方』

本田 健 著(プレジデント社、2020年7月)

・これからは、あなたが活躍する場を、あなた自身でつくれる時代。そのためには、自分の才能を見つけ、天職を見つけること。行動し続け、才能と情熱をお金に変えること。また、運も必要。そのためには、出逢いに感謝して、チャンスがきたら、飛び込みましょう。

・直感的にピンときたら、とにかく動く。「この時代を生き抜く」という覚悟を決める。「無理！」なことほど、やるべき価値がある。行動をお金に変える。

## 『HARD THINGS 答えがない難問と困難にきみはどう立ち向かうか』

ベン・ホロウィッツ 著、小澤隆生／序文、滑川海彦、高橋信夫 訳(日経BP、2015年4月)

・平時のリーダーは部下から創造性を引き出す必要があるが、戦時のリーダーは、あらゆることを厳格に遂行させる。会社の生産性を改善するために、教育にまさる投資はない。

・何を正しくやるべきかに集中する。部下が、何を期待され、自分が何を達成できて何を達成できていないか明確にわからなければ、マネジャーの仕事をしていない。

## 『経営者を育てるアドラーの教え』

岩井俊憲 著(致知出版社、2020年2月)



・経営者は耳学問の大家になれ、期待にはハシゴをかけろ。原因追及のWHYではなく協力のWHYを。自己変革なくして組織変革なし。経営者の意識と行動が変われば、会社は変わる。

・尊敬(リスペクト)。信頼(トラスト)。共感(エンパシー)。協力(コーポレーション)。目標と現実の乖離によってこそ、人間は努力し成長する。困ったときは10のアイデアを出せ。

---

---

### 『「結果を出す人」はノートに何を書いているのか』

美崎栄一郎 著(ナナ・コーポレート・コミュニケーション、2009年9月)

・仕事はメモする段階で差がついている。学んだことを確実に成果へとつなげるには、ノートに「経験」を「記録」し、ためていくこと大切。たまった経験から問題を見える化したり、改善点も明らかになる。

・自分の「学び」は、ネットでは検索できない。思いついた「気づき」「アイデア」、自分の経験を貯え、成長につなげるために「ノート」に記録しておく。覚えるためではなく、次の仕事に役立てるために。

---

---

### 『この1冊ですべてがわかる営業の基本』

横山信弘 著(日本実業出版社、2019年4月)

・すべては「お客様視点」が大事。心理学、行動経済学は必須。AI時代だからこそ、営業の真価が問われる。

・「営業」とは、「お客様」の「利益」を支援し、その「正当な対価」をいただく仕事のこと。お客様をファンにする。

---

---

### 『自分の中に毒を持つ』

岡本太郎 著(青春出版社、2017年12月)

今日の小市民生活は物質的には恵まれている。暮しは昔に比べてはるかに楽になってはいるが、そのために生命の緊張感を失い、逆に空しくなっている。進歩だとか福祉だとかいって、誰もがその状況に甘えてしまっている。システムの中で、安全に生活することばかり考え、危険に体当たりして生きがいを貫こうとするのは稀である

・才能なんて勝手にしやがれだ。だめ人間なら、そのマイナスに賭けてみる。

・人は幸福を求めるべきではない。じゃあ何を求めるべきか、それは歓喜だ！

---

---

### 『仕事が速い人は、「これ」しかやらない。ラクして速く成果を出す「7つの原則」』

石川和男 著(PHP研究所、2020年3月)

・「仕事の力の入れどころを見極める」能力。動きながら考える。徹底的に細分化する。他人の時間を使う(人に任せる能力)。やらないことを決める。高みを目指すなら高いレベルの仲間と付き合う。

・不毛な会議がなくなる「打ち合わせ術」。クリエイティブな仕事が早い人は一人で悩まない。「目標」だけあって「目的」がないと人は動かない！

---

---

### 『生産性。マッキンゼーが組織と人材に求め続けるもの』

伊賀泰代 著(ダイヤモンド社、2016年11月)

・成長するとは、生産性が上がること。いまの「働き方改革」において、最も重視されるべきは生産性。生産性はイノベーションの源泉でもあり、画期的なビジネスモデルを生み出すカギ。

・生産性を上げるためには「時間やコストの削減」だけでなく「価値の向上」という側面も存在。アウトプットの質を高める(成果を出す)。生産性を上げるとは人が成長すること。

---

---

### 81歳の経営コンサルタントが説く、普通の人にいい仕事をさせる仕組み

ニューズウィーク日本版(児島保彦さん)。2018年5月

・社員のやる気に頼るのではなく、やらざるを得なくなる仕組み。ダメな会社は改善策を講じてもすぐ元に戻ってしまうが、理想論ではなく、現実論に基づいた仕組みを構築すれば、改善が持続し、会社は変わる。

・会社は本来、儲かるようにできている。儲からない会社に欠けているものは「普通の人にいい仕事をさせる仕組み」。

---

---

### 『組織デザイン』

沼上 幹 著(日本経済新聞出版、2004年6月)

・有効に機能し、生産性が高い組織に共通する仕組み(論理)を理解することが、組織を作り出すためのはじめの一步。組織デザインの原則を理解すれば、現在の組織の問題点も見えてくる。

・組織のパフォーマンスとは、こなすべきタスクをメンバーに分割する「分業」と、メンバー個々の活動をうまくまとめあげる「調整」によって成り立つ。標準化はインプット・アウトプット・スループットの3種類の方法。

---

---

### 『たった一人の分析から事業は成長する。実践 顧客起点マーケティング』

西口一希 著(翔泳社、2019年4月)

・独自性と便益なきもの売れず。頭で考えるのではなく心で感じることを頼りにする。目の前の一人を大切にす。

・マーケティング＝顧客のニーズを理解して、顧客ごとの売上を最大化するためのすべての活動。ブランディング＝各顧客が、意図して特定の商品・サービスを選ぶ状態(＝顧客のブランドロイヤリティが高い状態)にする。

---

---

### 『サーベイ・フィードバック入門。「データと対話」で職場を変える技術【これからの組織開発の教科書】』

中原 淳 著 (PHP研究所、2020年2月)

・「サーベイ・フィードバック」とは、①サーベイ(組織調査)によってチームや組織の状態を「見える化」し、②データが示す結果について対話を通じてフィードバックする技術のこと。

・手順は「見える化」「ガチ対話」「未来づくり」。「勘と経験によるマネジメント」から抜け出し、「データを活かして組織を変える」。

---

---

### 『「まだない仕事」で稼ぐ方法』

吉角裕一朗 著 (ワニブックス、2019年9月)

・新しい職業で稼げるかどうかは難しい技術を身につける必要は無い。大切なのは“夢を描くこと”と“考える力”。

・テクノロジーが進化して、今ある仕事を奪うのではなく、テクノロジーを活用すれば、子どもの頃に描いた夢、世界観をリアルに再現できる。ルールに乗った生き方ではなく、自分で考えて行動する。

---

---

### 『ヒトは「いじめ」をやめられない』

中野信子 著 (脳科学者。小学館、2017年9月)

・脳科学的に見て、いじめは本来人間に備わった“機能”による行為ゆえ、なくすことはできない。なぜなら、いじめという行為は、種を保存するための本能に組み込まれているから。

・「誠意を見せろ！」は男女に差異あり。男性は正直、女性は傾聴を求める。正義感がいじめを助長。「いじめの回避策」に入ると、途端に消極的になる。

---

---

### 『新版 20歳のときに知っておきたかったこと スタンフォード大学集中講義』

ティナ・シーリグ 著、高遠裕子 訳 (CCCメディアハウス、2020年11月)

・いちばん難しいのは自分の常識を疑うこと ・新しいことに挑戦するのなら、積極的にリスクを取ろう  
・幸運に恵まれるとは、風をつかまえることに似ている ・みんなの悩みをチャンスに変えろ

・将来、胸を張って話せるように、いま、自分の物語を紡ごう ・機が熟すことなどない ・リスクと上手に付き合おう ・新しい目で世界を見つめてみよう

---

---

## 『New Scientist 起源図鑑 ビッグバンからへそのゴマまで、ほとんどあらゆることの歴史』

グレアム・ロートン 著、佐藤やえ 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2017年12月)

①宇宙(物質、空間、時間。星と銀河。元素。隕石。暗黒物質と暗黒エネルギー)。②地球(太陽系。月。大陸と海。天候。石油) ③生命(生命。複雑な細胞。性行動。昆虫。恐竜。目。睡眠。人間。言語。友情)

④文明(都市。貨幣。葬送。料理。家畜。宗教。酒。所有。衣服。音楽。衛生管理) ⑤知識(文字。ゼロ。計測。時間の測定。政治。化学。量子力学) ⑥発明(車軸。ラジオ。飛行。キーボード。コンピューター。X線。偶然の発見。核兵器。抗菌薬。インターネット。ロケット科学)

---

---

## 『一流の人はなぜ、そこまで習慣にこだわるのか。仕事力を常に120%引き出す自己管理』

小川晋平、俣野成敏 著(クロスメディア・パブリッシング、2015年4月)

会社のルールは最低限のルール。しかしそれを守っていたところで、まわりと同じような成果しか期待できない。もっと自由に、大きな仕事をやりたいなら、自分が持つお金・時間・場所・人脈といったリソースを目標に向かって最大限活用するための習慣を身につけ、徹底した自己管理が必要。

・一流と二流を分ける「朝の習慣」 ・人の時間を使って最大の成果を上げる ・いかに早く帰るかを考える ・脳と体のキレを上げる「毎日の習慣」 ・勝負のときはリスク先行

---

---

## 『負けグセ社員たちを「戦う集団」に変えるたった1つの方法』

田村 潤 著、勝見 明／構成(PHP研究所、2018年8月)

・理念、戦略、実行力が相互に関係し合うことが重要。理念を確立し共有、言葉を丁寧に練り上げる必要性、現場の自立を促す仕組み。

・本社の企画部門などから、指示が次々と現場に下される⇒ 現場では、ミドルが上からの指示を伝え、部下はそれをこなすことに必死⇒ しかし、指示は現場の実態とかい離しているため、成果が出ない⇒ 現場に「やらされ感」が蔓延し、疲弊していく。

---

---

## 『外資の流儀。生き残る会社の秘密』

中澤 一雄 著(講談社、2019年5月)

好むと好まざるとにかかわらず、近い将来、日本の企業は必ず「外資型」に変わっていくだろう。なぜなら、外資型に変わらなければ生産性が低いままで生き残れないから。

## 『岩井克人「欲望の貨幣論」を語る』

丸山俊一、NHK「欲望の資本主義」制作班 著(東洋経済新報社、2020年2月)

・資本主義下の市場は、本質的に不安定であり、適切な制御なしには、人間を不幸に陥れる。なぜ不安定なのか。それは「貨幣」の持つ性質「投機」が作り出している。資本主義における効率性と安定性は二律背反。

・人間の欲望は、貨幣を増やし、またそのために貨幣を用いる「投機的性格」にある。投機である以上、それは賭けであり、成功もあれば失敗もあり、そこには詐欺などの犯罪も起こりうる。しかも個人ではなく、国家レベルの犯罪が生まれやすい。

## 『EQリーダーシップ。成功する人の「こころの知能指数」の活かし方』

ダニエル ゴールマン、リチャード ボヤツィス、アニー マッキー 著、土屋京子 訳(日本経済新聞出版、2002年6月)

社会で成功するために重要なのは、IQではなくEQ(こころの知能指数)。「EQリーダーシップ」6スタイル。レパトリーが多いほど優秀なリーダー。

- ・ビジョン型： 共通の夢に向かって人々を動かす
- ・コーチ型： 個々人の希望を組織の目標に結びつける
- ・関係重視型： 人々を互いに結びつけてハーモニーを作る
- ・民主型                      ・ペースセッター型                      ・強制型

## 『勝手に人が育っていく！ 社員100人までの会社の社長のすごい仕掛け』

渡邊良文 著(かんき出版、2020年5月)

・これからの中小企業の成長モデルは、スリムで筋肉質な「人を増やさずして規模を拡大していく」少数精鋭型で経営を維持することが重要。 そのためには、今いる人材をどうやって最高の戦力に変えていくか。そこで、おすすめしたいのが「社内勉強会」の実践。

・企業文化としての学び。 採用に頭を悩ませる時代から育成に力を入れる時代へ。

## 『業務改革の教科書。成功率9割のプロが教える全ノウハウ』

白川 克、榊巻 亮 著(日本経済新聞出版、2013年9月)

・プロジェクト計画は、実行されなければゴミ。 いかにか書類(計画書)としてよく書けていたとしても、実行に移されなければ、その会社にとっての価値はない。

・変革プロジェクトの4つのP: ①Purpose(関係者の中で目的が共有されている) ②Process(到達するための道筋が明確になっている) ③Property(情報システム、仕事場、設備などが明確になっている) ④People(だれとプロジェクトを進めるか)。

### できるリーダーに欠かせない4つの資質とそれぞれの伸ばし方

ライフハッカー[日本版]、2021年1月。

心の知能指数である「EQ」も自己管理能力の1つ。「自制心」「回復力」「高潔さ」「適応力」

### 『経済成長がすべてか？ デモクラシーが人文学を必要とする理由』

マーサ・C.ヌスバウム 著、小沢自然、小野正嗣 訳(岩波書店、2013年9月)

・現代資本主義では経済成長率、あるいは利益、効率性の向上が至上命題になり、そこに直結する学問のみが尊重され、逆に経済成長に直結しない学問(人文学や芸術)の居場所が徐々に失われている。

・デモクラシーで要求されるのは「客観的で冷静、俯瞰的な公正性」。デモクラシーは幸福追求に必須。芸術や文学は想像力を培う。

### 『優れた発想はなぜゴミ箱に捨てられるのか？ 限界を突破するTOCイノベーションプロセス』

岸良裕司 著(ダイヤモンド社、2019年4月)

・プロセスさえあれば、誰でも世界を変えるイノベーターになれる。「価値を創る」と「価値を伝える」は別問題。よい商品だから売れるとは限らない(市場の教育)。

・いいと思えるアイデアを出しても、結局、社内の反対を乗り越えるのが本当に難しい。失敗を学びに変える。多くの人の助けなしにイノベーションは実現できない。

### 『武器としての図で考える習慣 「抽象化思考」のレッスン』

平井孝志 著(東洋経済新報社、2020年7月)

・真っ白な紙の上に自分の頭で発想し、物事を理解し、「本当の問題は何か」という正解のない問題に答えを出さなければならない時代。

・「複雑な図形は使わない」「文字は少なく短く」「線で関係性を理解」「大事なところを強調する」「周りに余白を残す」

## 『できる人とできない人の小さな違い』

ジェフ・ケラー 著、弓場 隆 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2015年12月)

一日の充実度が倍増する“時間使いのコツ”4つ

- ・生活の優先事項を3つ以内に絞る
  - ・「時間がない」と言わない
  - ・「与えられた人生の時間」を意識する
- 
- 

## 『経営改革大全 企業を壊す100の誤解』

名和高司 著(日本経済新聞出版、2020年2月)

・日本企業に必要なのは、借り物のビジネスモデルに振り回されず、まずは自社の存在理由をしっかりと見極めなおすこと。「いいね！」ではなく、「まさか？」が求められている。

・「パーパス(志)」と社会性が何より重要。DXの本質は、D(デジタル技術)ではなく、X(変革)にある。欲望経済から共感経済へ。

---

---

## 『HR プロファイリング。本当の適性を見極める「人事の科学」』

須古勝志、田路和也 著(日本経済新聞出版、2020年5月)

・HR(ヒューマンリソース、人的資源)。活躍する社員の見極めは採用から。育成やマネジメントも重要だが根本を変えるには「採用」を変える。自社で活躍する人材の要素が何かを把握して、採用に活かす。

・HRプロファイリング＝ 人事を科学する。適性のミスマッチによる配属の失敗ほど大きな損失はない。

---

---

## 『9割の会社が人事評価制度で失敗する理由』

森中謙介 著(あさ出版、2019年8月)

・人事評価制度とは経営者の心を映す鏡のようなもの。優れた人事評価制度とは、彼らの本来の資質や能力を引き出して、会社が目指すべき理念や理想を言語化した、従業員が生き生きと働くための道しるべ。

・制度の導入で成功する企業の経営者は、必ず正しいリーダーシップを備え、優れた幹部や管理職に支えられていた。自社の理想像を人事評価制度で実現する。

---

---

## 『儲かる10億円ヒット商品をつくる！ カテゴリーキラー戦』

村松 勝、吉田隆太 著(セルバ出版、2017年8月)

・もしあなたの会社が長期的な成長発展を望むのであれば、売り方だけでなく、商品・サービス・事業そのものを強くして「カテゴリーキラー」を生み出すことだ。

・カテゴリーキラー構築の5S: ①Strong Vision(「どうなりたいか」という「強いビジョン設定」) ②Strength(ゆるぎない強み) ③Strategic Positioning(戦略構築で一番難しい、戦略的ポジショニング) ④Super Branding(「魅力的」に表現) ⑤Stardom(ブランドを育てる販売実務)。

---

---

### 『世界で一番やさしい会議の教科書』

榊巻 亮 著(日経BP、2015年12月)

・職場の会議のグダグダぶりに悩む。会議の目的を明確にせよ。会議は変えられる、現場を変えられる。仕事も会議も準備が9割。

・議論が噛み合わない「問題解決」の5要素: ①事象(何が起きているのか)、②問題(具体的にどう困るのか)、③原因(なぜそれが発生するのか)、④施策(どんな解決策があるのか)、⑤効果(どの施策が効果が大きいのか)。擦り合わせる事が重要。

---

---

### 『富を手にする「ただひとつ」の法則』

ウォレス・D・ワトルズ 著、本田 健／解説、宇治田郁江 訳(フォレスト出版、2010年2月)

・豊かさ=自分のやりたいことをやること。競争心ではなく創造力を働かせる。そうすることで、あらゆる相手に利益をもたらすことになる。自身の能力を最大限にする感謝の法則。恵まれない人々を助けたいと思うなら、まず自分が豊かになってみせ、彼らも豊かになれるということを示す。

・貧困をなくすためには、恵まれない人々のことを考える富裕層が増えるのではなく、貧困層の中から必ず豊かになろうと決心する人の数を増やすことが重要。

---

---

### 仕事が一番忙しいヤツに頼む。会社が絶対手放さない人の条件

プレジデントオンライン(柄澤康喜さん／三井住友海上社長)。2015年1月。

・競争激化の時代には、常に一步早く踏み出し続けられない限り、勝ち抜くことはできない。そんな時代に生きるリーダーには「5つの力」が必要。第一に「自分の価値観を持つ」。まわりに左右されない「ブレない軸」といってもいい。

・価値観が不明確で軸がブレるリーダーには誰もついてこない。「自己の価値観」を中核として、「決断する力」「スピード」「イノベーション力」「コミュニケーション力」が結びつく。

---

---

### 『非学歴エリート』

安井元康 著(飛鳥新社、2014年5月)



・「良い大学」には入れなかった。小さなベンチャー企業に就職した著者が実践した、人生逆転のための働き方、学び方。

・オールマイティーである必要はない。特定のスペシャリストたれ。人生逆転したけりゃ、考え方を換え、自分が輝くことができる場所(一点集中)を見つけ、覚悟を持って圧倒的な努力を、やるか、やらないか。

### 『がんばっても報われない本当の理由』

心屋仁之助 著 (PHP研究所、2014年2月)

・「頑張ったのに、うまくいかない」なら、逆を試してみる。つまり、「頑張らなければ、うまくいく」。仕事を断る、サボる、ちゃんとしない、人に助けてもらう。人に任せる。ダメな自分を隠さない。いい人をやめる。

・頑張らなくても、あなたの存在価値は変わらない。今いる場所で、自分らしく生きましょう。

### 真面目すぎる、夢がない。地味でつまらない男性が実は「いい男」な理由

ウレぴあ総研。2019年9月。

趣味がなく仕事一筋で、夢もない真面目な男性は、女性にとっては「つまらない男」かもしれません。でも実は、地味でつまらない男は「安心」と「安全」を兼ね備えた結婚相手にはもってこいの相手かもしれません。

### 『超一流になるのは才能か努力か？』

アンダース・エリクソン、ロバート・プール 著、土方奈美 訳 (文藝春秋、2016年7月)

#### 人生の可能性を切り拓く10の鉄則

- ①自分の能力を少しだけ超える負荷をかけ続ける
- ⑤練習を「楽しい」と感じていては、トッププレーヤーにはなれない
- ⑦上達が頭打ちになったときは、取り組むメニューを少しだけ変えてみる
- ⑩どんな能力も生まれつきの才能ではなく、学習の質と量で決まる

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

2021年5月改訂

巷にあふれる雑多な情報の中から、イノベーションを興す素材になるような有用な情報(キーワード)を選びすぐって整理しました。詳しい内容は書籍、情報元から深掘りしてください。そして研鑽、あるいは知恵(付加価値)を生み出す【知的財産】としてご活用ください。