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.２４　　２０２１年３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**

『変わりゆく時代、つい不安になってしまうあなたへ。今を生きるメッセージ』

鈴木真奈美　著（三笠書房、2020年7月）

・「ダメでもともと」「失ってもいい」と思えた時、あなたの人生は、無敵になる。 どんな人生も、配られたカードで勝負するしかない。 今、すでに手元にあるカードを、どう活かすか。

・大切なのは頭でなく気持ちで決める。　人生はいつだって、上書き可能。「怖いからやめよう」ではなく、「怖いけどやってみよう」。

『仕事に使えるデカルト思考 「武器としての哲学」が身につく』

齋藤　孝 著（PHP研究所、2020年2月）

・我思う、故に我あり　・「問い」を持つと思考は深まる　・大きな問題は小さく分けて考える　・軌道修正しやすい、穏健な道を選ぶ　・失敗しても全否定しない

・機械と同じでは生き残れない　・良書を読むことは、過去の偉人と対話すること　・仕事ができる人はメモを取る　・学び続けることで、人生はひらける　・挑戦し続けることで、気力は充実する

『一生お金に嫌われない生き方』

江上　治 著（PHP研究所、2019年2月）

・自分の市場価値を冷静に見極め、会社にいながらスキルを磨けばいい。 上司や会社を儲けさせることを考える。 自分のことばかり考えるから、価値が上がらず、居場所もなくなるのだ。

・今の私たちに必要なスキルは、お金を稼ぐ、貯める、増やす、そして本当に大事な人々とつながりを持つこと。ライフスキルを身に付ける。自分の生き方、軸を知れば、自ずとお金の額は決まってくる。

『日本は経済から再起動する』

フォーラム21・梅下村塾31期生 著（丸善プラネット、2018年11月）

企業・官庁の40代50代の40人共著による“未来への起動本”

5つの「再起動」を提言。 ①デジタライゼーションで再起動： データ×ルール×日本の強み。 ②企業・産業の新陳代謝で再起動。

デジタライゼーション： デジタル技術を利用してビジネス・モデルを変革し、新たな利益や価値を生みだす機会を創出。

③イノベーションで再起動： ヒトづくり、場の提供が未来をつくる。 ④雇用改革で再起動： 再チャレンジ可能な流動化社会を。 ⑤再起動の土台固め： 労働人口減少対策と社会保障改革。

『イノベーション・スキルセット。世界が求めるBTC型人材とその手引き』

田川欣哉 著（大和書房、2019年8月）

・イノベーションとは「技術革新」ではなく「新結合」。 未来を生み出す方程式＝夢×技術×デザイン。 そのカギは、「ビジネス(B)」「テクノロジー(T)」「クリエイティビティ(C)」を統合するスキルセット＝BTCスキルにある。

・これらのスキルを掛け合わせることでイノベーションを生み出せる人材となれる。 センスとは選び続けること。

『上機嫌で生きる。なぜかうまくいく人の幸せになるクセ』

有川真由美 著（幻冬舎、2015年6月）

・「最高傑作の自分」をつくる習慣・・・・・「初めてのこと」はとりあえず、やってみる。「モノ」より「経験」にお金をかける。 自信のあることほど「まだまだ」と思う。

・調和する習慣・・・・・苦手な人にも「自分から」挨拶する。 思いついたら即、連絡。 初対面でも相手の名前を呼ぶ。

新しい時代のマネジメントへ4つの提言

働き方改革時代にマネジャーは何をすべきか

リクルート ワークス研究所。2019年11月

1. 部下への指導にこそ、ふんだんに時間を使え　　2. 思い切ってメンバーに任せる

3. 本来業務に集中できる環境整備を怠るな　　4. 顧客への過剰なサービスはやめよう

『社員が成長し業績が向上する人事制度』

松本順市 著（日本経営合理化協会出版局、2016年9月）

・「社員の定着」⇒ 「社員の成長」⇒ 「業績向上」⇒ 「賃金の上昇」。社員を成長させ、会社の業績をあげて、それを社員に還元にしていく好循環の人事制度。

・人事制度を可視化。 社員が「何をどうすれば評価されるのか」が明確になり、自己の成長目標をイメージできるようになって「人が育つ組織風土」が形作られる。

若者はデジタル化する世界で苦戦

OECD東京センター。2019年12月

・OECDのPISA2018調査には、79カ国・地域の15歳の生徒約60万人が、読解力、科学、数学のテストを受けた。 今回の焦点は読解力に当てられており、ほとんどの生徒がコンピュータを使って回答。

・OECD諸国の生徒の4人に1人は、最も基本的な読解問題も解くことができず、したがって不安定さを増すデジタル社会において生き抜く方法を見つけるのに苦戦している。

・ほとんどの国々、特に先進諸国では、過去10年間に教育機関への支出が15％増えているにもかかわらず、成績はほとんど改善していない。 力では、北京、上海、江蘇省、浙江省（中国）、シンガポールの点数がその他の国々より有意に高かった。

・社会経済的に恵まれている生徒と恵まれていない生徒との格差は明白。 OECD諸国の最も豊かな10％の生徒の読解力は、最も貧しい10％の生徒のそれより約3学年分進んでいる。

『生産性とは何か。日本経済の活力を問いなおす』

宮川　努 著（筑摩書房、2018年11月）

・生産性とは「単位当たりのインプット（労働力、資産）」に対してどれほどの「付加価値」を生むかという指標。 なお、資産には有形固定資産と無形固定資産がある。

・一般に製造業では生産性が高く、サービス業では低い。 よって経済のサービス化は生産性を低下させる（ボーモル病）

・市場機能を活用して、生産性の低い企業の退出と高い企業の参入（＝産業構造の転換）を進めることがベスト。 政府はむやみに介入してこれを邪魔してはいけない。

『分断社会・日本。なぜ私たちは引き裂かれるのか』

井手英策、松沢裕作 編（岩波書店、2016年6月）

・非正規社員が増えたことで、その分、正社員として働いている人に責任と残業が増す。 必死で働く正社員から見れば、非正規で働く人たちはこのレースからリタイヤした脱落者と映る。

・逆に非正規から見たら、自分と比べても仕事の質としては変わりないように見える正社員がボーナスなどを含めると、倍近くの給料を受け取っていることに、どうしても疑問を持つ。

『ぼくらの仮説が世界をつくる』

佐渡島庸平 著（ダイヤモンド社、2015年12月）

・すべての革命は一人の仮説から始まる。 過去のデータを集めて仮説を立てるようなものは前例主義であり、新しいことは何もできない。

・感覚を研ぎ澄ませ自然と入ってくる情報をもとにして大胆に仮説を立て、それを全力で証明すること。 それだけが新しいことを成し遂げる唯一の手段。

自信を持つ秘訣は、他人ではなく１年前の自分と比べること。

他人と比べて一喜一憂するのではなく、自分が成長しているかどうかを物差しにする。

『マッキンゼー　経営の本質。意思と仕組み』

マービン・バウワー 著、平野正雄 訳（ダイヤモンド社、2004年3月）

・経営の意思なくして戦略はありえない。 経営とは「組織の目標を定め、人材を始めとする資源をその目標へと導いていくこと」。

・原則と基本は変わらない。 経営とはシステムをつくること。 方針が戦略と結びつけて実行されれば、結果的に戦略の効率的実行につながる。 どんな組織も人によってつくられる。

中年サラリーマンが“老害化”せず会社に残り続けるには？

SPA！（健康社会学者の河合薫さんと働き方評論家の常見陽平さん）。2019年11月

・減給・降格に耐え、置かれた立場をわきまえるメンタルを持とう。

・「会社員をしていただけ」から「仕事をする」に切り替えよう。 目の前の仕事を面白がれ。役職や肩書にとらわれない“愚直さ”や“誠実さ”も必要。

『話すより10倍ラク！　聞く会話術』

西任暁子 著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2015年1月）

・相手を主役にする5つのステップ　①相手を好きになる　②相手が話しやすい場をつくる　③相手を褒めて心を開いてもらう　④相手が話したいことを引き出す　⑤相手の話を盛り上げる

・相手が輝く舞台をつくり、上手に魅力を引き出すことができれば、初対面や苦手な人が相手でも、無理せずコミュニケーションを楽しむことができる。

『V字回復の経営。2年で会社を変えられますか（増補改訂版）』

三枝 匡 著（日本経済新聞出版社、2013年6月）

・人間の組織はすべて、発展することをやめた途端に腐りはじめる。 だから、絶対に会社は少しずつでも成長し続けなければならない。

・基本に忠実な組織を愚直に作っていけば、会社は元気になる。 社員の心に響く戦略を作り上げることが大切。 成功する改革では、社員の素直さが重要。

『ファンベース』

佐藤尚之 著（筑摩書房、2018年2月）

・人口急減やウルトラ高齢化、超成熟市場、情報過多などで、新規顧客獲得がどんどん困難になっているこの時代。 生活者の消費行動を促すためには「ファンベース」が絶対に必要。

・ファンベースが必然な3つの理由　①ファンは売上の大半を支え、伸ばしてくれる　②時代的、社会的にファンを大切にすることがより重要になってきた　③ファンが新たなファンを作ってくれる

『チームの生産性をあげる。業務改善士が教える68の具体策』

沢渡 あまね 著（ダイヤモンド社、2017年7月）

・生産性の高い働き方をするためには、残業規制や業務の効率化・高速化だけでは不十分。「時短」ばかり意識すると、逆に業務量は増え、労働時間は増えていく。 生産性をあげるには、あなたが何気なくやっている仕事の取り組み方を、根本から変えるプロセス改善が必要。

・仕事が属人化していて、処理できない量を抱えている。 定常業務に時間を奪われ、付加価値業務に注力できない。 突発的なミス・トラブルが起きると、予定がすべて狂う。 問題を引き起こす「隠れ業務」をあぶりだす。「定常業務」の割合を把握して減らす。

『AI時代の新・ベーシックインカム論』

井上智洋 著（光文社、2018年4月）

・未来社会は「脱労働社会」。AI時代にBIは不可欠。ベーシックインカム(Basic Income)とは、「政府が、すべての人に必要最低限の生活を保障する収入を無条件に支給する」制度を指す。

・主な理由は2つ。 一つは、格差の拡大や貧困の増大を改善する手段としての期待。 もう一つは、人工知能(AI)やロボットが多くの人の雇用を奪うようになるのではないかという予想である。

『世界一の生産性バカが1年間、命がけで試してわかった25のこと』

クリス・ベイリー 著、服部京子 訳（TAC出版、2017年9月）

・生産性は「時間」「集中力」「活力」の3つの要素で成り立っており、この限りあるリソースをどのように振り向けるかに成否がかかっている。

・労働しすぎると生産性が落ちる。 価値あるものを見きわめる。 重要なタスクを明らかにして、優先順位をつける。

『ビジネススクールでは学べない 世界最先端の経営学』

入山章栄 著（日経BP、2015年11月）

・既存の知を組み合わせてイノベーションを起こすための「知の探索」と既存部門の競争力を上げるための「知の深化」はどちらも経営には欠かせない。 経営者はそれぞれに適した組織体制を整えるとともに、両者のバランスを適切に取る必要がある。

・従業員の創造性の高さ、アイデアの実現の関係は、その人が ①実現へのインセンティブを強く持ち、 ②社内に強い人間関係を多くもっている場合にのみ大きく高まる。

『営業の魔法』

中村信仁 著（ビーコミュニケーションズ、2007年10月）

・間が大切。間を与える、間に負けない。 悩みを聞き、解決する（売らない営業）。 肯定（確かに！）から質問、答えに気付かせる。 顧客との打ち合わせ議事を貯めて行く ⇒ データ化しよう。

・「うまくいかなくていい」。 2～3割で「いい手応え」、7割以上の「うまくいかない」で充分。 結果よりもまず営業という仕事を楽しもう。

「第4次産業革命により職を失う不安がある」が40％

エン・ジャパン調べ。『ミドルの転職』を利用する35歳以上のユーザー2,294名が回答。2019年7月。

第4次産業革命とは、①18世紀末以降の水力や蒸気機関による工場の機械化である第1次産業革命、 ②20世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産である第2次産業革命、 ③1970年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化である第3次産業革命に続く、 ④IoT及びビッグデータ、AIのようないくつかのコアとなる技術革新を指す。

・第4次産業革命による変化予想、トップ3は「働く時間と場所の柔軟化」「労働生産性の飛躍的な向上」「人材の流動化」。

・4割が「第4次産業革命により職を失う不安がある」と回答。 年収が低い程、不安が強まる傾向。

・今後働き続けていくために必要なもの、トップ3は「対人関係力」「変化に対応する柔軟性」「マネジメントスキル」。

成長意欲も低い 「一人負け」の背景にある「日本型雇用」

日本人は「出世したい人」が14カ国・地域で最低

パーソル総合研究所調べ。「APAC（アジア太平洋地域）の就業実態・成長意識調査（2019年）」。

・さらに日本は勤務先への満足度が低いのに、転職意向も最低の結果だった。

・日本は管理職になりたい人の割合が21％と最下位。 13位のニュージーランドが41％なのに比べてもかなり低かった。 「会社で出世したい」という人も日本は3％で最下位。

・勤務先以外での学習や自己啓発について、「特に何も行っていない」が日本は46％で、14カ国・地域中ワースト1。 2位のオーストラリアと比べて25ポイントも差があり、断トツで自己研鑽していなかった。

日本に必要な雇用・社会政策。「人間でなければできない仕事」を担う人材の育成。

大きな変革の時代にあっては、過去の前例や経験だけでは将来を議論できない。 そもそも前例を「学習」し判断するといった過去の延長線上にある判断やルーティン業務はAIに代替可能な業務なので、そこは機械に任せて、新しい未知の時代を切り開くスキルを持った人間が必要になってくる。

『頭のいい段取りの技術』

藤沢晃治 著（日本実業出版社、2007年12月）

スピードアップを図る「段取り」だけでなく、ビジネスパーソンとして、いかに大きなアウトプットを無駄なく生むかの「段取り」に進化させる。 仕事の非効率は人生のムダ。

・机の上をクリアファイル化　・会議はアウトプットを出す　・直列処理より並列処理

・仕事には優先順位をつける　・バックファイルを取る　・80点でもOK

「考えすぎたことは、すべて問題になる」　ニーチェ

「強さとは才能でも技術でもない。大局観を持つことだ」 依田紀基（囲碁棋士）

『WE ARE LONELY, BUT NOT ALONE』

～現代の孤独と持続可能な経済圏としてのコミュニティ～

佐渡島庸平 著（幻冬舎、2018年5月）

・スマホによって、大衆は分断され、会社や近所付き合いなどの繋がりも薄くなり、人々は孤独になった。 SNSで繋がっていても、誰もが自分の居場所を探している。 だからこそ、いまの時代に合わせてコミュニティをアップデートすることが求められている。

・また、大衆が分断されたことで、モノの売り方も根本から変わった。 テレビCMなどの一方的な情報は伝わらなくなり、新商品はヒットしづらくなった。 ビジネスにおいても、コミュニティを持っているかどうかが成否を分けている。

『低欲望社会。「大志なき時代」の新・国富論』

大前研一 著（小学館、2015年4月）

・日本では今、世界に先駆けて未曽有の危機が進行している。 人口減少、超高齢化、“欲なき若者たち”の増加・・・・・。これらの難題を読み解く鍵は「低欲望社会」にあり。

・今、必要なのは、“借金漬け”から脱し、人々の「心理」に働きかけることで経済を活性化させ、国全体を明るくするような“新たな国富論”である。 そして、その契機となる政策はまだ残されている。 都心再開発、移民政策、教育改革、道州制と国民DBの導入・・・・・。

人口減少の下での経済成長　～平成時代の構造変化から見えてくるもの～

財務総合政策研究所 小野　稔さん。2019年11月。

人口減少と経済成長の先行研究

①吉川　洋さん『人口と日本経済』（中公新書、2016）

経済成長率と人口の伸び率の差が「労働生産性」にほかならず、労働生産性が上昇すれば経済成長率はプラスになる。 そして、一国経済全体で労働生産性の上昇をもたらす最大の要因は、新しい設備や機械を投入する「資本蓄積」と「イノベーション」である。 先進国の経済成長は、人の数で決まるのものではなく、イノベーションによって引き起こされる。

②吉川　洋さん、安藤浩一さん「人口減少、産業構造の変化と経済成長」（RIETI Discussion Paper Series、2019）

労働力・労働生産性の伸びと各セクターの成長の関係を10年ごとに調べた結果、高齢化の進展や需要のシフトから今後もサービス部門が付加価値の伸びの担い手となるだろうが、一方で生産性の上昇が大きいのは製造業だと考えられる。

「守破離」が仕事の基本

武道や茶道・華道などの道で「守破離」として教えられてきた。 ①「守」は、流派の型や技を忠実に守り、基本を身につける段階。 ②「破」は、他の流派などから良いものを取り入れ、発展させる段階。 ③「離」は、それらから離れ、自分独自の新しいものを生み出し確立させる段階。

仕事でも全く同じことが言える。 まずは基本を徹底的に学ぶことが、良い仕事につながる。

『令和時代の日本人。つながる力×自分ごと化』

フォーラム21・梅下村塾32期生 著（丸善プラネット、2019年10月）

・アジアの課題とつながる、新たなパートナーとつながるなど、一企業内、組織内の枠を超えたつながりにより、イノベーションを起こす。

・リーダーシップよりオーナーシップ。 つまり、課題を「自分ごと化」できる人材が必要。

企業経営に変革を促すSDGs

NTTデータ 総務部 サステナビリティ担当 金田晃一さん。2019年12月。

従来の企業経営は「株主・投資家」（利益、経営の健全性）や「お客様」（高品質・低価格の製品・サービス）の視点が中心であった。

これに対して、SDGsは「社員」の視点（働きやすい職場、ダイバーシティ＆インクルージョン）、「地球環境」の視点（温室効果ガス排出抑制、生物多様性保全）、「NGO・NPO」の視点（貧困削減、食料確保、教育や医療の充実、人権尊重）、「取引先」の視点（持続可能な調達）などの多様なステークホルダーの視点を考慮して企業経営を進めるよう求めている。

2030年、おひとりさまが半分

野村総合研究所発表のデータ（2014年）によると、2030年には人口の約半数（5割）が「おひとりさま」になると考えられている。

顕著になると見られるのが、「シニア女性」のおひとりさま。 女性は、男性より平均寿命が6～7年長い。

1980年の日本では結婚したカップルが同居する世帯が、全世帯の5割以上を占め、対する「単身世帯（ひとり暮らし）」は2割弱程度であった。

『ビッグデータ探偵団』

安宅和人、池宮伸次、Yahoo!ビッグデータレポートチーム 著（講談社、2019年9月）

・蓄積されたキーワードで予測できる未来。 今後は、すべての産業が「データ×AI化」していく。 データは見えてこそ、意味を持つ。

・データを分析し、意思決定に役立てていく「データ・ドリブン」の思考力、分析力、情報科学の基本、データの力を解き放つ力。 これらをしっかりと会得し、応用できる人だけが、これからの社会を生き抜いていける。

「上層部とうまくやれる人」の意外な4つの特徴

LIMO。2019年12月

・無遠慮だけれど冷静な人　・上司の手綱を引ける人　・お調子者に見えて気が使える人

『戦略と情熱で仕事をつくる。自分の強みを見つけて自由に生きる技術』

松永直樹 著（ダイヤモンド社、2019年7月）

・才能なんか、なくていい。 好き＋「戦略×情熱」で"仕事は自由につくり出せる"。 仕事がないなら、つくればいい。 「好き」という情熱は、原動力になる。

・自分だけの「強み」を見つける。 やりたいことがない人こそ動け！ 経験はすべてネタになる。

デジタル化がもたらすのは希望か、脅威か

PwC Japan、デジタル環境変化に関する意識調査。2020年2月。

・日本は、7割が新たなスキルの習得を行っていない。 諸外国全体では85％が習得を行っているのと比較すると、日本はアップスキリングで圧倒的に後れを取っている。

・自動化に対する危機感は低い。 「今後10年間に自動化によって自分の仕事がなくなったり大幅に変わる可能性がある」と回答したのは、日本は30％、日本以外の諸外国全体では53％だった。

40代で「貧乏」と感じていたらどうやって脱出する？

・まずは健康と生活。 腹は8分目。 生活も8分の出費に。 あと残りの2分は貯金、投資。

・今から自分の知識やスキル、経験を高めておく。 キャリアアップで自分の市場価値を高めていく。

「大好きってほど好きではない彼氏」と結婚した女性たちの“4つの理由”

ウレぴあ総研。2019年9月

・自分の稼ぎだけでは老後が厳しいから　　・恋愛より仕事を優先したかったから

・彼氏としてはイマイチでも「父親ならこの人」と思ったから　　・本命の男性が既婚者だったから

『ぼくらの頭脳の鍛え方』

立花　隆、佐藤　優 著（文藝春秋、2009年10月）

・読書が人類の脳を発達させた。 われわれを取り巻く世界は、嘘と悪に包まれている。 それを見抜くために教養が必要。 自分で考えることを繰り返すことによって体得する教養こそが、真の実用性をもつ。

・読書による疑似体験の力はものすごく強い。 教養とは、「その人の精神的自己形成に役立つすべてのもの」「現代社会を支えている諸理念の総体」。 真の教養は解毒剤になる。

・日本語は、ひらがな、カタカナ、漢字が複雑になっていて、脳はこれに対応して高次の発達をとげる。だから、日本人の脳はすごくいい脳になった。

『人が集まる会社、人が逃げ出す会社』

下田直人 著（講談社、2018年12月）

・超人手不足の時代。 また、消費者も本物を選ぶ時代。 提供する商品やサービスだけではなく、会社そのものの魅力をアピールできなければ、選ばれない時代になった。

・人の心が感じられて、関わる人の心も「温める会社」。 人が集まる会社にすれば、利益はあとからついてくる。

『社員を「大切にする」から黒字になる。「甘い」から赤字になる』

近藤宣之　著（日本レーザー社長。あさ出版、2018年9月）

「人を大切にする」ことと「甘やかす」ことは全く違う。 公平なルールの下、人は納得感を高める。 価値観の統一、すり合わせが大切。

『カイタイ新書。何度も「買いたい」仕組みのつくり方』

博報堂 ヒット習慣メーカーズ、中川 悠 著編（秀和システム、2020年4月）

・マーケティングの意味合いが、単発的に売れる「仕掛け」ではなく、持続的に売れ続ける「仕組み」へとシフトしつつある。 今求められているのは「売るための努力をしない努力」。

・何度も「買いたい」を分析していくうちにヒット習慣メーカーズがたどり着いたのは、生活者の「習慣化」。 習慣を生み出す方法として3つのステップを定義。 ①Prediction(習慣を予測する)、②Addiction(習慣を設計する)、 ③Conversation(習慣を広げる)。

『絶望を希望に変える経済学。社会の重大問題をどう解決するか』

アビジット・V・バナジー、エステル・デュフロ 著、村井章子 訳（日本経済新聞出版、2020年5月）

・いま、あらゆる国で、議論の膠着化が見られる。 多くの政治指導者がひたすら怒りを煽り、不信感を蔓延させ、二極化を深刻化させている。 対立する人々は、話し合いをすることもままならなくなっている。 ますます建設的な行動を起こせなくなり、課題が放置されるという悪循環が起きている。

・成長は減速する。 日本凋落の原因は、指導部が目標に縛られ、成長を取り戻そうと偏った決定を下したから。 成長が減速する事実を覆い隠して、無謀な目標に終始したから。

『START UP（スタートアップ）： アイデアから利益を生みだす組織マネジメント』

ダイアナ・キャンダー 著、牧野 洋 訳（新潮社、2017年8月）

・まずは顧客と顧客ニーズ、自分のビジョンは二の次。 人はビジョンを買わない、問題の解決策を買う。

・有望顧客を見つけるチャンスはどこにも転がっている。 探す努力さえすれば。

・ 二度目のチャンスはめったにこない、一度目のチャンスを逃すな。

いま、マネージャ（管理者）よりリーダーが求められている。

リーダーの資格とは「課題を見つける力」。管理能力より実行力

・瞬間に燃える　・信頼感とスピード　・安住は退化の始まり　・人間力と未来を語れる力

なぜお金持ちと友人になると「お金持ちになってしまう」のか

LIMO。2019年9月

・お金持ちとフツーの人は何が違うのか？　それはズバリ「情報力」の差。　いつの時代も、取って置きの情報は人が持っているもの。

・お金持ちには儲け話が集まる。　お金持ちになりたければ、友だちになるのが最短最速。

『縮充する日本。「参加」が創り出す人口減少社会の希望』

山崎　亮 著（PHP研究所、2016年11月）

・国に頼り切るという時代の終わり。　人口増加と経済成長を前提としたモデルが機能しなくなった日本。　人口や税収が縮小しながらも、地域の営みや住民の生活が充実したものになる仕組みを編み出さなければならない。

・まちづくり、政治・行政、環境、情報、商業、芸術、医療・福祉、教育・・・。「苦情」や「抵抗」から「自主運営」へ。「共創」が社会に新しい価値をもたらす。

『上に行く人が早くから徹底している仕事の習慣』

中尾ゆうすけ 著（すばる舎、2016年9月）

・仕事は頑張って当たり前。　日々の仕事に打ち込むだけでは昇進は難しい。「上に行く人」は会社が期待している期待を理解し、実行できている。

・「自分だけで成果を出すスキル」から「周囲との人間関係の中で成果を出すスキル」を磨く。　主役を降りて「引き立て役」に回れ。　謙虚は行動でつくれ。

未来の年表　～人口減少日本で起きること～

（人口減少対策総合研究所　理事長 河合雅司さん）。2020年7月

・出生数の回復は望み薄　　・激減する働き手（消費者）世代　　・激減する「社会の支え手」（生活必需サービスは行き届くのか？）

・ビジネスモデルの転換：　①高齢者ニーズなどの掘り起こし　②拡大路線と決別＝「少量生産・販売」、「高付加価値で高値のモノ・サービス」。「戦略的に縮む」という成長　「小さくとも豊かな国」へ。

少子高齢化は「世界中」の問題。やって来る？　「移民獲得」競争の時代

J-CAST会社ウォッチ（鷲尾香一さん）。2020年8月。

・世界の人口は「2064年に約97億人でピークを付け、21世紀末までに約88億人まで減少する」という予測を、米国ワシントン大学医学校の保健指標評価研究所が、医学誌ランセットに発表した。 日本の人口は2017年の約1億2800万人から、2100年には5300万人以下に減少すると予測。

・日本は少子化、高齢化に対する有効な政策を打ち出すことで、世界の模範、モデルケースとなることはできないのだろうか。

『限界にっぽん。悲鳴をあげる雇用と経済』

朝日新聞経済部 編（岩波書店、2014年3月）

・貧困と生活苦のにっぽん。 限界を超えなければこの国はジリ貧。 経済の負の連鎖を断ち切り、働き手の側に立った経済システムを再構築しなければ、成熟経済の「限界」を突破することができないのではないか。

・世界を渡り歩く企業は、人切りのあげくに、人材を安く買い叩こうとしている。 このにっぽんでは、正社員も非正規社員も、安心して働くことはもはや不可能になった。 限界を迎えた私たちの生が、ここにある。

『「国家の衰退」からいかに脱するか』

大前研一　著（小学館、2019年10月）

・生き残る道は2つ。 小さくとも独自の技術とブランドで世界とつながるイタリアモデルか、1000万人を超える人口とハイテクや観光資源などの付加価値を有するメガリージョンか。 いずれにしても、劣化が止まらない政府や役所に期待することなく、ボーダレス経済の中で生きる道を模索することが、これからの新しい「繁栄の方程式」。

メガリージョン： 21世紀のボーダレス世界、グローバル経済の中で生まれた大都市圏のこと。 大都市とその周辺都市で構成される新しい経済活動単位。

『人がうごく。コンテンツのつくり方』

高瀬敦也 著（クロスメディア・パブリッシング、2018年8月）

・世の中のものはすべて「コンテンツ」。 世の中のものはすべてやりようによってはコンテンツとして、中身や内容をブランド化することができる。

・人を動かすのは気持ち。 思う所があるなら発信すべき。 無視されたら悲しいので、発信するならコンテンツに昇華させよう。

『アイデアのつくり方』

ジェームス W.ヤング 著、竹内 均／解説、今井茂雄 訳（CCCメディアハウス、1988年4月）

・アイデアとは既存の要素の組み合わせ。 アイデアは、「材料収集」→ 「材料の消化」→ 「孵(ふ)化」→ 「誕生」→ 「検証と発展」という過程で作られる。

・アイデアを出すには面倒くさがらずに情報を集めて分析しろ。 いろんなことに興味を持て。 気分転換も大事だよ。 そのときふいに思いついたことがアイデア。

『Compassion。状況にのみこまれずに、本当に必要な変容を導く「共にいる」力』

ジョアン・ハリファックス 著、マインドフルリーダーシップインスティテュート 監修、海野　桂 訳（英治出版、2020年4月）

・コンパッションとは、「慈悲」「思いやり」などと訳されることが多い。 自分であろうと他者であろうと、その悩みや苦しみを深く理解し、そこから解放されるよう役に立とうとする純粋な思い。 育むことで、対人調整力、意思決定の質、モチベーションが向上する。

・ときには厳しく「No」と言い、役立たない手助けや助言は控え、ときにはただ見守るしかできないことを受け入れることでもある。

『世界にバカは4人いる』

トーマス・エリクソン 著、オーグレン英里子 訳、中野信子 監修（フォレスト出版、2019年6月）

“バカな連中”の特徴は4つに分類される： ①赤タイプ（主導型）　②黄タイプ（感化型）　③緑タイプ（安定型）　④青タイプ（慎重型）

「赤タイプ（主導型）」： 仕事は速いがそもそも目的を間違えたまま突っ走る。 他人に興味がなく自分が中心。

「緑タイプ（安定型）」： 仕事はするものの指示されたこと以外は自分の時間を大切にする。

『一流の達成力』

原田隆史、柴山健太郎 著（フォレスト出版、2017年3月）

・「心・技・体・生活」。 原田メソッドの1つ「オープンウィンドウ64」。 心とは「メンタルトレーニング」、技とは「テクニカルトレーニング」、体とは「フィジカルトレーニング」、生活とは「ライフスキルトレーニング」。

・達成力を高めるために必要な「自信」。 達成力を高めるための「目標の考え方」、「知恵」、「習慣」。

「あらゆることを少しずつ手掛けることは最悪」ドラッカー

・利益を出すための仕事ではなく、利益が出るくらいの仕事をする

・何をやるかではなく、何を止めるか

・シェアは市場全体、地域、特定客の3つを考えろ

『発想の転換で読み解く働く女性のやる気スイッチ』

持てる力を120％引き出す並走型マネジメント

世永亜実　著（翔泳社、2020年7月）

・「成果を出させる」よりも「成長を実感させる」　・「苦手を克服しよう」よりも「得意な人を巻き込もう」　・「100点を目指せ」よりも「100点をとろうとしないで」　・「指示」より「目線合わせ」

・20代は「下積み」よりも「土台づくり」　・「ミスに気をつける」よりも「ミスを出さない仕組みづくり」
・ワーキングマザーには「いつも大変だそうだね」よりも「いつもありがとう」

『LEAN　IN（リーン・イン）女性、仕事、リーダーへの意欲』

シェリル・サンドバーグ 著、村井章子 訳（日本経済新聞出版、2013年6月）

・仕事も家庭もすべて完璧でなくていい。 女性はもっと会議室のテーブルに着こう、男性は家庭のテーブルに着こう。 女性でも男性でも性差による偏見や思い込みに負けず皆が一歩踏み出していけば本当に男女平等な世界をつくれる。

・キャリアダウンはいつでもできるけど、アップはなかなかできない。 だから女性は全力でキャリアアップを目指してほしい。 本当に辞めなければならない時まで仕事を辞めないで。

『ちょこっと改善が企業を変える。大きな変革を実現する42のヒント』

柿内幸夫 著（経団連出版、2012年10月）

・どんな内容であっても、改善活動をすれば組織にとってプラス。 だから他の人の真似でも全く問題ない

・効果の大きいものやオリジナリティのあるものを求めれば、結局、全社的なムーブメントにはならない。だから、とにかくハードルを下げて、ほんのちょっとでも良いから前に進む。 その体験を積み重ねていけば、やがて大きな成果や面白いアイデアも出てくる

『京大変人講座。常識を飛び越えると、何かが見えてくる』

酒井 敏、小木曽 哲、山内 裕、那須耕介、川上浩司　著（三笠書房、2019年4月）

・「京大変人講座」とは、京大に連綿と受けつがれている「自由の学風」「変人のDNA」を世に広く知ってもらうため発足した公開講座。 普通の人が思いつかないこと、ありえないほどワクワクすることを実現する場所。

・いかにしていい「問い」を考えるか。 無矛盾であることは証明できない。 教科書に書かれていることが真実とは限らない、常識を疑う。 人間は“おおざっぱ”がちょうどいい。「ぼちぼち」という最強の生存戦略。

『JTの変人採用。「成長を続ける人」の共通点はどこにあるのか』

米田靖之 著（KADOKAWA、2018年5月）

・どこか「変な」部分を持っている人は、毎日の仕事をおもしろくしていく達人。 ビジネスのイノベーションにつながりやすい行動を取っている人でもある。「普通」は、リスクだ。

・違った視点で物事をとらえ、粘り強く行動できる人。 変な人は変わりモノというよりも発想が奇抜でアイデアが豊富で前向きな面白い人。

『ザ・チョイス。複雑さに惑わされるな！』

エリヤフ・ゴールドラット 著、岸良裕司／監修、三本木 亮 訳（ダイヤモンド社、2008年11月）

・複雑なソリューションなんて、うまくいくわけがない。 明晰な思考を妨げる最大の障害は、人がものごとを複雑に考えすぎるっていうこと。 現実は複雑だと信じ込んでいる。

・「何が本当に重要か」を見極めることができれば、短期間に企業は著しいパフォーマンスの向上を成し遂げることができる。 数少ないわずかなポイントを探し出し、それだけに努力を集中することでシステム全体に変化を起こすことができる。

『人に喜ばれる仕事をしよう。感動、感激、感謝される会社のつくり方』

坂本光司 著（WAVE出版、2014年7月）

・感動自体が消費の対象。 現代社会においては物質的満足だけではもはや不十分で、精神的満足や社会性を求められている。 その結果、感動を与える会社が社会や地域から評価される時代になってきた。

・「感動の商品」を作り、「感動のサービス」を提供すること自体が目的。「いつか、人に喜ばれる働き方をめざそう」と心の中でそっと目標を掲げれば、自分の仕事が変わり、会社も変えられる。 お客様を感動させるには「社員を徹底的に大切にする」こと。

『成長の限界。ローマ・クラブ「人類の危機」レポート』

ドネラ H.メドウズ 著（ダイヤモンド社、1972年5月）

・ローマ・クラブという賢人会議が、当時のスーパーコンピュータを使い、資源・食料生産・人口・環境汚染など様々な要素から、人類の未来をシミュレート。 近いうちに、産業革命以来続いてきた経済成長がピークを迎え人類の衰退が始まることを予想。

・加速的に進みつつある工業化、急速な人口増加、広範に広がっている食料不足、天然資源の枯渇、環境の悪化の5つの問題を成長の限界（人類の危機）の根拠として捉えている。

考えすぎなダメ企業、ゆるふわな一流企業。実行力の差は会議の仕方にあった

HARBOR BUSINESS Online（山口　博さん）。2020年7月。

・過剰な指示で能動性と瞬発力が低下　　・洗い上げと掘り下げが時短のカギに　　・実は大切な「ゆるい」合意。「試しにやってみよう」「とりあえず、この段階で実行に移してみよう」　　・実行できる程度の合意でもOK

『問題解決力を高める「推論」の技術』

答えなき時代の仮説と成果のつくり方

羽田康祐 k_bird 著（フォレスト出版、2020年1月）

・「正解」から「可能性」へ。 可能性を広げる推論力。 分析力向上に不可欠。 今後、希少性が高まるスキル。 ビジネス思考力の要になる。 生産性向上に役立つ。

・帰納法は「ああなれば→ こうなりやすい」という「法則」を発見。 演繹法は、その「法則」を色々な物事に応用することで、未来を予測。 アブダクションは、その「法則」を使って問題を解決。

『ハイ・コンセプト 「新しいこと」を考え出す人の時代』

ダニエル・ピンク 著、大前研一　訳（三笠書房、2006年5月）

・21世紀にまともな給料をもらって、良い生活をしようと思った時に何をしなければならないか。現在は「右脳勝負」のコンセプトの時代（創造できる人、他人と共感できる人）になった。

・これから必要な能力を「六つの感性（センス）」を提示： ①「機能」だけでなく「デザイン」　②「議論」よりも「物語」　③「個別」よりも「全体の調和（シンフォニー）」　④「論理」ではなく「共感」　⑤「まじめ」だけでなく「遊び心」　⑥「モノ」よりも「生きがい」。

『元祖プロ・コーチが教える　育てる技術』

ジョン・ウッデン、スティーブ・ジェイミソン 著、弓場 隆 訳（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014年1月）

・強さではなく優しさで、恐怖心ではなく誇りで、人を動かしなさい。 指導下にある人たちを平等に扱う必要はない。 ただし、公平に扱いなさい。

・最も多く間違いを犯したチームが勝利する。 ピラミッドの中心、コンディション・技術・チームスピリット。最善の努力をする限り、それは失敗ではない。 最高の自分になるために全力を尽くすのが成功者。

『イノベーションの達人！。発想する会社をつくる10の人材』

トム・ケリー、ジョナサン・リットマン 著、鈴木主税　訳（早川書房、2006年6月）

・より自由な発想が、柔軟な組織が、個人の尊重がイノベーティブなモノ作りに重要。 イノベーションを実現しようとする姿勢は一つの生き方。

・10の人材：「人類学者」「実験者」「花粉の運び手」「ハードル選手」「コラボレーター」「監督」「経験デザイナー」「舞台装置家」「介護人」「語り部」。

「人類学者」＝人の行動をつぶさに観察　　「経験デザイナー」＝何が真実かを嗅ぎつける勘

「ハードル選手」＝どんなに悪い状況でも一筋の明るい希望を見つける

『エンゲージメント カンパニー』

広瀬元義　著（ダイヤモンド社、2020年7月）

・エンゲージメント： 個人と組織が一体となって、双方の成長に貢献しあう関係。 幸福度の高い従業員が会社を成長させる！　エンゲージメントを高めることが、早期離職防止に最も効果的。

・個人と組織の求めるところは、実は相反するものではなく、社員の幸福度が高い　→　顧客満足度が高い　→　企業の業績が向上するというWin　Winの関係。

10年後の日本に恐怖。80歳まで働く。外資に買収される企業も

SPA!（夫馬賢治さん／戦略・金融コンサルタント）。2021年3月

中国やインド、東南アジア諸国の経済力がはるかに強まり、日本企業も外資に買収されることが増える。 そのため、今以上に外国語習得の必要性が高まる。 そして日本のお家芸だった製造業も、その頃には競争力が激減。 10年後には新興国発のイノベーションが日本を席巻し、国内の雇用を脅かすようになる。

『お金持ちは哲学を学ぶ？　哲学と収入の関係』

哲学で思考法を学ぶ。哲学から答えのない問いに向き合う

午堂登紀雄　著『年収1億の勉強法 年収300万の勉強法』(学研プラス)

・評価される人間は習慣的に意見や主張を持つ　　・英語バカではビジネスで評価されない

じつは日本でいま「管理職」の仕事が消え始めている…！　その残酷な現実

これまで不要不急の仕事を守りすぎた

現代ビジネス(大原 浩さん／国際投資アナリスト。人間経済科学研究所・執行パートナー)。2020年7月。

「無駄」だらけの管理職。「管理」だけを行って「マネジメント」を行わない上司。 形式的にハンコを押すだけで、その内容に責任を負わない、責任をとらない「無責任上司」が真っ先に淘汰されるであろう。

『仕事はもっと楽しくできる』

大企業若手 50社1200人 会社変革ドキュメンタリー

ONE JAPAN　著(プレジデント社、2018年9月)

一歩踏み出せば会社はもっと楽しくなる。 今いる会社がつまらないと考えた人がとる道は3つある。「辞める」か「染まる」か「変える」か。 辞めないでも染まりたくないなら「変える」を選んでみませんか?

①社内でつながる　②会社を巻き込む　③イノベーションを起こす　④社外でつながる

⑤共有し、共創する

『クリエイティブ・マインドセット。想像力・好奇心・勇気が目覚める驚異の思考法』

デイヴィッド・ケリー、トム・ケリー 著、千葉敏生 訳(日経BP、2014年6月)

・ある調査では、「自分はクリエイティブではない」と思っている人は75%にも上る。 だが、どんな人でも自分の中に創造力を秘めている。 ほんの少し背中を押せば、仕事でもプライベートでも、その力を存分に発揮できる！

・創造力に必要なのは、アイデアと「自信」。 創造力に対する自信は「体で覚える」ものであり、結果ではなく、プロセスを楽しむことから。 意識的に新しい選択をる。 常に新しい情報源を探す。 問題に人間味を加えて、捉えなおす。 主体的に行動する。 できないことより、できることを考える。

『リーダーの基準　見えない経営の「あたりまえ 」』

清水勝彦 編(慶應大学院教授、日経BP、2017年2月)

・正論が通れば、リーダーはいらない。 あたりまえは皆違う。 多様化している現在、「常識」が生まれた背景まで突き詰めるべし。

・長年にわたり魂にまで染みついた「常識」はなかなかぬぐえないが、「なぜ大事なのか」「なぜ必要なのか」「なぜそうなっているのか」の根本をえぐり出すことの大切さ。

『「億」を稼ぐ人の深層思考法』

西田悠二 著（秀和システム、2019年9月）

・肝は「感情」。 深層思考法(妄想)を使いこなすことこそが、稼げる自分を養成する。 お金持ちは一日に何度も感情のチューニングをしている。

・貧しい人を助けたいなら、自分が豊かであることが絶対条件。「稼げるから幸せ」なのではなく「幸せだから稼げる」。 自分の幸せだけを考えたっていい。

『世界一ワクワクするリーダーの教科書』

大嶋啓介 著（きずな出版、2020年1月）

・うまくいく人とうまくいかない人の差は「思い込み」。 成功したからワクワクするのではない。 ワクワクしているから成功するのだ。

・チームづくりにおいて、リーダーが「どんな心で」「どんな姿勢で」「どんなあり方」で仲間と接しているのかが、もっとも大切。

『HARD THINGS』

答えがない難問と困難に君はどう立ち向かうか

ベン・ホロウィッツ 著、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。 何を正しくやるべきかに集中する。 何を間違えたかに無駄な心配をしない。

・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。 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。

『スタンフォードのストレスを力に変える教科書』

ケリー・マクゴニガル 著、神崎朗子 訳（大和書房、2015年10月）

・不安、プレッシャー、過去のつらい経験はエネルギーの源。 私たちは、「ストレスは悪いもの」と思っている。 しかし、その思い込みこそが有害。 「思い込み」を変えることで「身体の反応」を変え、「選択」までも変えてしまう。

・ストレスを避けるのではなく、受け入れてうまく付き合っていく。 考え方が定着したら、あとはがんばらなくていい。 挫折は避けられないものだと考える。 よい面に目を向けると自制心が強まる。

『本田宗一郎　夢を力に：　私の履歴書』

本田宗一郎　著（日本経済新聞出版、2001年7月）

自動車修理工から身を起こし、「世界のホンダ」を一代で築いた日本のビジネスヒーロー

・Power of dreams。 私がやった仕事で本当に成功したものは、全体のわずか1％にすぎない。 99％は失敗の連続であった。 そしてその実を結んだ1％の成功が現在の私である。

・半端な者同士でも、お互いに認め合い、補い合って仲良くやっていけば、仕事はやっていけるものだ。 世の中に完全な人間などいるものではない。「人間の和」がなければ企業という集団の発展はおろか、持続さえもできないことを充分認識してほしい。

『悪いヤツほど出世する』

ジェフリー・フェファー 著、村井章子 訳（日本経済新聞出版、2018年3月）

・リーダーに「謙虚さ、誠実さ、思いやり」を期待すると痛い目に遭う。 なぜなら組織を牽引する人はみな、「虚言や裏切り、自己中心性」により地位を獲得、維持するからだ。

・「悪いヤツ」というのは、リーダー（仕事でも政治でも）あるいは上司になった人のこと。 成功しているリーダーたちの本性とは、「自信過剰な人ほど出世しやすい」「状況に応じて、嘘をつく」「社員第一より自分第一」。

『３秒決断思考。やるか、すぐやるか。』

金川顕教 著（集英社、2018年7月）

・決断に理由はいらない。「できるかどうか」より「やりたいかどうか」。 ワクワクすることだけを続けていこう 。見切り発車でGO！　GO！。 ベストよりベターを選べ。 事実はひとつ、解釈は無限。

・成功する人が使うログセ6つ： ①それ、面白い！　②なんとかなる！　③とりあえずやってみよう　④たしかに！　⑤それは仕方ない　⑥おかげさま。ありがとう。　NG三大ログセ：「忙しい」「疲れた」「大変だ」。

『男の無作法』

内館牧子 著(幻冬舎、2018年11月)

・公共心のない人(自慢男、モラルのない人等)。 威張る。 ちょっとした無神経。

・蘊蓄(うんちく)を傾ける。 持っている知識を無節操に自分のペースでひけらかすのではなく、知りたいと思っている人の水準に合わせた内容を、分かりやすく簡潔に話せるのが本当の意味での「教養」。

『改訂版 強い会社が実行している「経営戦略」の教科書』

笠原英一 著(KADOKAWA; 改訂、2019年8月)

・予算と資源配分のみの「社内戦略」に明け暮れていないか。 デジタル化&グローバル化。 ビジネスと市場の複雑化の進む、激動の時代。 強い会社は、戦略の「立て方」が違う。

・経営戦略とは、成功のためのシナリオである。 強い会社は、自社の「立ち位置」が見えている。3c+1。3cは「顧客(市場)、競合、自社」。+cは「マクロ環境(context)」。

『覚悟の磨き方。超訳 吉田松陰』

池田貴将 著(サンクチュアリ出版、2013年5月)

・何のために誰のためにあなたはその命を使うのか。 勉強は「自分を磨くため」。 損得勘定を抜きにして人のため、世のために働け。 誠、芯、熱意など、覚悟があれば何でも出来るものだ。

・夢なき者に理想なし、理想なき者に計画なし、計画なき者に実行なし、実行なき者に成功なし。故に、夢なき者に成功なし。

これからの経営者に求められる資質は「統率力」から「イノベーションの気概」に

日本能率協会 経営・人材センター。2015年1月

①イノベーションの気概 ②変化への柔軟性 ③本質を見抜く力 ④ビジョンを掲げる力 ⑤過去からの脱却

『残り97%の脳の使い方』

苫米地 英人 著(フォレスト出版、2008年11月)

・3%しか使われていないと言われる脳の残り97%を活用しよう。 私たちは、人類史上、最速の変化をとげる時代に生きている。 これだけ変化の速い時代において思い通りの人生を送るためには脳を最大限に活用すること。

・既に知っているものは学習せず、全く知らないものは認識できない。 私たちには見えていない現実があると認識する。 視点、考え方、価値観を変えると見える景色も変わってくる。

『「失敗」を「お金」に変える技術』

稲村徹也 著（きずな出版、2018年4月）

・「失敗」を経なければ、基本と本質は見えない　　・失敗を成功に変えるためには「実学」が必要

・「失敗」は学びへのモチベーション。失敗で学びを誘発せよ　　・自分自身を「信頼」せよ

『日本でいちばん大切にしたい会社』

坂本光司　著（あさ出版、2008年3月）

・会社経営とは「5人に対する使命と責任」を果たすための活動：①社員とその家族を幸せにする　②外注先・下請企業の社員を幸せにする　③顧客を幸せにする　④地域社会を幸せに、活性化させる　⑤株主を幸せにする。

～『日本でいちばん大切にしたい会社』シリーズ、現在、第7巻（2020年4月）まで発行されている～

『自分が変わるための15の成長戦略。人は何のために生きるのか、働くのか』

C. マクスウェル 著（佐々木常夫　訳（三笠書房、2013年9月）

・理想（答え）があるのにも関わらずどうして行動しないのか？　夢を成していくためには失敗から学び、成長していくこと。知的好奇心が成長につながる。

・よい習慣は才能を越える。 人生には大切な日が2つある。 自分が生まれた日と自分がこの世に生まれてきた理由を見つける日。

『生産性、誤解と真実』

森川正之 著（日本経済新聞出版、2018年11月）

・生産性は、経済成長、国民の豊かさを決める最も重要な概念の一つだが、生産性向上への過大な期待は禁物。 エビデンス（根拠）に基づく政策選択が必要。

・「イノベーション」「教育・人的資本投資」「働き方改革」「経営の質」「規制改革」「グローバル化」「都市・地域経済」「財政・社会保障」等。

『世界はシステムで動く。いま起きていることの本質をつかむ考え方』

ドネラ・H・メドウズ　著、小田理一郎／解説、枝廣淳子 訳（英治出版、2015年1月）

・明確なレバレッジポイントは人口や経済の成長である。 しかし、成長にはプラス面だけではなくコストも伴う。 そのコストには、貧困と飢餓、環境破壊など私たちが成長を持って解決しようとしている問題の全てが含まれている。 必要なのは、低速での成長、場合によってはゼロ成長やマイナス成長である。

・大半の企業が「利益を上げること」を目標としているが、それは単にルールであって、ゲームを続けるための必要条件に過ぎない。

『「すぐ成長する」仕事術』

川井隆史 著（日本実業出版社、2014年9月）

・すぐに成長しないと生き残れない時代になった。 この3つの心構えを守るだけでも、あなたは変わる！　①GEで学んだ、すぐに動け　②アーサー・アンダーセンで学んだ、期限は死んでも守れ　③日本コカ・コーラで学んだ、言われたことだけやるな。

・あなたは、自分が日々使うお金を「投資」「コスト」「ロス」に分けて考えているだろうか。「投資」はお金を使った影響がその時点で終わらないもの。「コスト」は、その場でしか効果が得られないもの。「ロス」は、お金や時間を費やしたのに、その場でも効果がないもの。

企業理念に立ち返れ

NIRA総合研究開発機構（井垣　勉さん／オムロン株式会社執行役員、グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部長）。2020年6月

困難な時だからこそ、中長期の視点で社会的課題を解決できる企業だけが、ステークホルダー（利害関係者。従業員・顧客・ 取引先等）から支持されて勝ち残る。 ポストコロナには、企業が社会から選択され、淘汰される時代がやってくる。

「あなたに最も役立つ本は、あなたを最も考えさせる本である」　パーカー

「人生は〈見たり、聞いたり、試したり〉の3つの知恵でまとまっているが、多くの人は見たり聞いたりだけで、一番重要な〈試したり〉をほとんどしない」 本田宗一郎

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

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）を選り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。