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．１９　　２０２０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**

『「問う力」が最強の思考ツールである』

井澤友郭　著、吉岡太郎／監修（フォレスト出版、2020年8月）

・企画力も、寛容力も、思考力も、そして人間関係力も「問う力」から生まれている。 自分に有利に展開させたいと思ったら的確な「問い」を、自分、相手、みんなに投げかける必要がある。

・1人称の問い＝自分の思考を整理する。 2人称の問い＝相手の思考を引き出す。 3人称の問い＝複数人の思考をまとめる。

『最先端研究で導きだされた「考えすぎない」人の考え方』

堀田秀吾　著（サンクチュアリ出版、2020年8月）

・考えすぎると迷いが生まれ、行動が遅くなり、ネガティブな思考や感情が浮かびやすくなってしまう。

・情報が多いほど、時間をかけるほど、人は合理的に判断できなくなる。 考えているときよりも「ぼーっ」としているときのほうが脳は効率よく働く。 優秀な人ほど、優秀な人のマネをして行動や思考を効率化をしている。

『ザ・フォーミュラ。科学が解き明かした「成功の普遍的法則」』

アルバート・ラズロ・バラバシ 著、江口泰子 訳（光文社、2019年6月）

・パフォーマンス（能力）が成功を促す。 パフォーマンスが測定できないときはネットワークが成功を促す

・年齢がいくつになっても成功の確率は変わらない。 いくつになっても成功はできる。 若い時期に成功するものが多いのは単に生産性が高いというだけだった。

『経営の神は細部に宿る』

清水勝彦 著（PHP研究所 、2009年5月）

・「小さなこと」は、必ずしも「重要でないこと」を意味しない。 ”小さいこと＝重要でないこと”ではない。 ”木を見て森を見ず”に陥るか否かは、日頃から物事を追求して洞察できているか否かによる。

・小さいなことが大きな問題の予兆である可能性がある。 小さなことに気づくかどうかは、意識しているかどうか。 つまり当事者意識があるかどうかが一番大切。

『日本人として世界に挑む』

安田　哲／編（カナリアコミュニケーションズ、2019年1月）

・アジア人が知っているのに、日本人が知らない日本の良さ。 日本が安全安心に住める国として今があるのは先人たちの尊い命の礎の上にある。

・日本は大丈夫だという妄想から覚める。 日本という国におんぶに抱っこではこれからの日本に未来はない。 奪い合いの時代はもう終わり、視座を高めていく必要がある。

『偉大な組織の最小抵抗経路。リーダーのための組織デザイン法則』

ロバート・フリッツ 著（田村 洋一 訳（Evolving 、2019年9月）

・組織の構造を変えずに、人・組織の問題に対応しても必ず揺り戻しに遭う。 それはメンバーが悪い訳でも、誰か悪いリーダーが邪魔をしているわけでもない。 構造が問題。

・前進するか、揺り戻すか“構造”が組織の運命を決める。 ビジネス戦略は目的への最小抵抗経路。 リーダーが明確に価値の優先順位をつける必要がある。 それによって「最小抵抗経路」が選ばれる。

勉強が苦手な人ほどAIに仕事を奪われる

人間にしかできない仕事はなにか

プレジデントオンライン（早稲田大学ビジネスファイナンス研究センター顧問の野口悠紀雄さん）。2018年8月。

・AIのできる仕事の範囲がどんどん広がっている。 そのぶん、人間にしかできない仕事の価値が相対的に上がる。 仕事を奪われないようにするためには、社会人になっても不断の “勉強”が必要。

・勉強を続けなければ社会の変化に対応できない時代がやって来た。 収入を得るためには、コンピュータに代替されない仕事に就くことが必要であり、そのためには勉強が不可欠。

どんな逆境でも平常心でいられる人がもつ 「人生でこれだけは避けたいこと」リスト

プレジデントオンライン（午堂 登紀雄さん／米国公認会計士）。2020年10月。

・「悩み」とは、自作自演の妄想にすぎない　・「雨の日が憂鬱」にならないアイデアをもっているか

・結局のところ、それほど困ったことにはならない　・悩みを希望にかえる方法を持とう

『なぜ僕らは、こんな働き方を止められないのか』

松井　博 著（KADOKAWA、2019年9月）

・日本は、安全で快適で清潔で便利な国のはずなのに、なぜ僕らは相変わらず生きづらさを抱えたままなのか。 会社同士が、個人同士が、今日も熾烈な競争に明け暮れている。

・「ラクにする工夫」を考えよう！ それでもダメなら「ヤメる勇気」が役に立つ。「日本のムダ」に潰されないための、自分らしい生き方を見つける。

『室内生活。スローで過剰な読書論』

楠木　建　著（晶文社、2019年10月）

・読書は、アスリートにとっての基礎練習。 室内で寝ながらできる走り込み、汗をかかない筋トレ、体を動かさないストレッチ。 本さえあれば、1年365日、呼吸をするように思考を鍛えられる。

・「具体と抽象の往復運動」こそが、読書によって知性を磨く方法。

『会社に行きたくない。さて、どうする？』

和田秀樹　著（精神科医。クロスメディア・パブリッシング、2020年5月）

・会社に行きたくないのは、心身の不調のサイン。 うつ病の患者さんなどは、自分のことをダメな人間だと思い込んでしまいがち。 まずは「 悪いのは自分」と考えるのをやめよう。 悪いのは相手や周りの環境であると考えてみよう。

・家から出なくても仕事はできる。 会社で働くことにこだわる必要はないのだ。 働き方、生き方には多様な選択肢があり、そのことを心得ておくとずっとラクに生きられるようになるはず。

『成功ルールが変わる！ 「カラオケ資本主義」を越えて』

ヨーナス リッデルストラレ、シェル・A. ノードストレム 著（PHPエディターズグループ、2004年9月）

・他人をコピーするか、自らの未来を切り開くか。 目標を設定し、最大の努力をするだけでは、平凡な人生しか送れない。 他人の真似をしてはならない。 自己改革をするときがきた。

・究極の選択は宝くじを引くか（あるいは引き続けるか）、我々が真にオリジナルな存在になるための知識とスキルで武装するかのどちらかなのだ。

『逆境のリーダー。ビジネスで勝つ36の実践と心得』

大塚明生 著（集英社、2018年1月）

人を見極め、磨き、配置する ～組織力を最大化する～

【リーダーの条件】 現状を打ち破りたいのなら、まず自分ひとりでも戦いを始める

【組織風土】 リーダーの重要な役割のひとつ、それは失敗を許す風土をつくること

『結果を出す人がやっている「思考整理」の習慣』

生方正也 著、（日本実業出版社、2019年11月）

「まとまらない会議・打ち合わせ」の3大原因

×：なんとなく会議に参加している → 自分の役割をイメージする

×：参加者がその場で思いついたことを話す → 議論の流れを意識して話す

×：意見対立を「なあなあ」で収める → 対立点を明確にして議論する

『億を稼ぐ人の考え方』

中野祐治 著（きずな出版、2020年2月）

・Be－Do－Have。 人間力と稼げる力。会社が従業員を守っていけない、守ってくれない時代。 「サラリーマン」が死語になる時代。 空前の「大副業時代」の到来。 自分で考えて行動を起こす必要。

・物事本質を見極めること、自分の行動に意味や価値を見出すこと、自由な発想を持つこと、チャレンジし続けてあきらめないこと。 自分との約束を守ることが、すべてを変える。

『日本人の誇り』

藤原正彦 著（文藝春秋、2011年4月）

・「個より公、金より徳、競争より和」を重んじる日本国民の精神性は、文明史上、世界に冠たる尊きものだった。 しかし戦後日本は、その自信をなぜ失ったのか?

・謙虚に、誇り高く！　日本人にとって、金や地位、名声より家族や近隣、仲間とのつながりこそ幸福の源。

『原因と結果の経済学。データから真実を見抜く思考法』

中室牧子、津川友介 著（ダイヤモンド社、2017年2月）

・根拠のない通説にだまされないために。 偏差値の高い大学に行っても収入が上がるわけではなかった。 大学に行く基準は偏差値ではなく、何をやりたいか、何ができるのかが重要。

・メタボ健診を受けていれば長生きできる、テレビを見せる子どもの学力が下がる、偏差値の高い大学へ行けば収入が上がる。 そう言われて、否定する人はほとんどいないだろう。 しかし、経済学の有力な研究はこれらをすべて否定している。

イマドキ女性が、本当にハッピーな管理職になるために必要なスキル6つ

プレジデントオンライン（エン・ジャパン取締役 ブランド企画室室長　河合 恩さんの話）。2020年12月。

・仕事で結果を出せる上司に、部下は納得してついてくる　　・女性はライフイベント前に管理職に挑戦を　　・仕事の力は美容と同じ。努力しないとダメになる

『菊と刀』

ルース・ベネディクト、長谷川松治 訳（講談社、2005年5月）

アメリカ人女性文化人類学者。第二次大戦中の米国戦時情報局による日本研究をもとに執筆され、後の日本人論の源流となった不朽の書（昭和21年）。

・欧米人の価値観の根底には「神の目」に対峙する罪の意識が強くあり、日本人の価値観の根底には「世間の目」に自分がどう映るかを気にする恥の意識が強い。 日本人にとって世間とは、方丈記にあるように「ゆく河の流れは絶えずして、しかももとの水にあらず」で移ろいやすいもの。

・日本人の行動の基準は「世間様」。 世間の風向きが変われば、それに応じて自分の考え行動を変えるという現実的な柔軟性がある。 西欧の一神教徒の目から見れば、無原則で変わり身が早く、信用できない日本人とも映る場合がある。

"グローバル社会を読み解くカギは「宗教」にある"

日立製作所　Executive Foresight Online（橋爪 大三郎氏 社会学者・東京工業大学 名誉教授 / 山口 周氏 独立研究者・著作家・パブリックスピーカー）。2019年12月。

・ビジネスマンなら宗教を学びなさい。 牧師養成から始まったハーバード大学。 イノベーションに必要なものは「未来」。 神（宗教）を通じて見えてくる遠い「未来」にこそ、本当のイノベ―ションを育む土壌がある。

・日本の企業は、社会に役立つもの、便利な道具を生み出すことは得意だが、企業活動における目的や使命の概念化や企業理念をビジョンや戦略と結びつけることが苦手なのではないか。

仕事での「しくじり」は積極的に共有しよう

オウンドメディア「サイボウズ式」。2016年5月

・「ヒヤリ・ハット事例」。 これは「ハインリッヒの法則」としても知られ、労働災害における経験則の1つ。1つの大事故の裏側には29の小さな事故があり、そのさらに裏側には300の異常がある。 その300の異常を「ヒヤリ・ハット」と呼ぶが、ともすれば隠蔽されがち。

・ただし、自分がミスをした事象は、同じ人間である以上、多くの人も「しくじる」可能性が高い。 「しくじり」は悪ではなく、より正確性の高い仕事をするためのヒントの宝庫。 失敗は、必ず明文化しておく。

『超多忙な弁護士が教える時間を増やす思考法』

谷原　誠　著（フォレスト出版、2020年10月）

・時間を増やすための実行7プロセス:　①自分の価値観を知る　②価値観に従って優先順位を　③優先順位に従ってやることを絞り込む　⑤自分の時間を奪おうとする人間関係・機器類を整理する　⑦集中力が途切れないよう休憩を活用する

・仕事が忙しい時期ほど、スケジュールをきちんと立てて、睡眠時間をたっぷり確保する。 どんなにたくさん仕事が山積みになっていてもマルチタスクをせずに1つずつ丁寧に片づける。

『仕事は楽しいかね？』

デイル・ドーテン 著、野津智子 訳（きこ書房、2015年1月）

・「必要は発明の母、偶然は発明の父」。 日頃からアンテナをはっておくことで偶然のチャンスを掴むことが重要。 新しいアイデアは、新しい場所に置かれた古いアイデア。

・成功に結びつくアイデア、スキルは既にそれぞれに眠っている。 まずは「試しにやってみる」。試行錯誤（トライ＆エラー）で成功、進化へと結びつけるだけである。

『日本の崩壊』

御厨 貴、本村凌二 著（祥伝社、2018年7月）

・衰退の最大の原因は将来構想を示さない政治、国家観を持たない政治家にある。 結局、最後につけが回るのは国民にほかならない。

・日本人のモラルの高さ、民度の高い国民がいる国は簡単には崩壊しない。 一方で、不祥事の隠ぺいなど日本企業のモラル低下を憂う。

『退歩に学べ。ロボット博士の仏教的省察』

森　政弘　著（佼成出版社、2011年11月）

・科学技術、社会制度、心の問題など多くの局面で限界を見せている現代日本。 その原因は、日本人が「進歩」一辺倒で「退歩」を顧みなかったからだ。 「退歩してこそ進歩する」という仏教の教えにヒントあり。

・進歩と退歩、陽と陰、デジタルとアナログ等、両者が協調して物事は成り立つ。 デジタル社会にあって仕事への向き合い方、あるいは人生そのものについても方向性を見失いがちになっているのではないか。

『カスタマーサクセス。サブスクリプション時代に求められる「顧客の成功」10の原則』

ニック・メータ、ダン・スタインマン、リンカーン・マーフィー 著、バーチャレクス・コンサルティング 訳（英治出版、2018年6月）

・「対応」から「伴走」へ。顧客との関係づくりの新常識。 あらゆる分野でサブスクリプション（定額料金を支払うことで、一定期間のサービスが受けられることを保証するサービス）が広がる今日、企業は「売る」から「長く使ってもらう」への発想を変え、データを駆使して顧客を支援しなければならない。

・顧客とベンダーは何もしなければ離れる。 顧客が期待しているのは大成功。 絶えずカスタマーヘルスを把握・管理する。 本当に拡張可能な差別化要因は製品だけ。

『楽しくなければ成果は出ない』

田中マイミ　著（すばる舎、2020年6月）

・面白い仕事なんてほとんどない。 面白い仕事、面白くない仕事があるのではなく、仕事を面白がれる人、面白がれない人がいるだけ。 面白がれる人がいて、はじめて面白い仕事になる。

・「楽しさ」こそが最優先事項。 ポジティブ・チェンジの原則： ①言葉を変える　②姿勢を変える　③行動にフォーカスする　④「周りの人」を変える　⑤捉え方を変える

『ウェブはバカと暇人のもの』

中川淳一郎 著（光文社、2009年4月）

・道具が人間性を支配する「集合愚」の世界。 凡人が凡庸ネタを出すことで本当に良いものが見えにくくなる。 ネットの特性や現実を理解し、過度な期待をすることなく、上手に利用しましょう。

・凡庸な人間はネットを使うことによっていきなり優秀になるわけではないし、バカもネットを使うことによって世間にとって有用な才能を突然開花させ、世の中に良いものをもたらすわけではない。

『学歴エリートは暴走する。「東大話法」が蝕む日本人の魂 』

安冨　歩　著（東京大学東洋文化研究所教授。講談社、2013年6月）

・無責任と欺瞞の「東大話法」が私たちを苦しめる。 高速事務処理能力。 立場が優先する立場主義、学生時代から立場を仕込まれる。 衰退する日本の病根は、官民を問わず蔓延する官僚主義である。

・東大話法その例： ①自分の信念ではなく、自分の立場に合わせた思考を採用する。 ②自分の立場の都合のよいように相手の話を解釈する。 ③都合の悪いことは無視し、都合のよいことだけ返事をする。等

『宇宙船地球号　操縦マニュアル』

バックミンスター・フラー 著、芹沢高志 訳（筑摩書房、2000年10月）

・人間の失敗には多くの要因があるが、最も大きな要因のひとつは、専門分化が包括的な思考を妨げ、社会が専門分化こそが成功の鍵だと考えている点である。

・地球は資源の限りある宇宙船。 有限な化石・核燃料は「宇宙船地球号」にとってスタータに相当する貴重なバッテリであり、本来のメインエンジンは太陽から供給される無限の放射エネルギーや風力・潮汐力・水力等であるべき。

『面白いほど成功するツキの大原則。ツイてツイてツキまくる頭の使い方教えます』

西田文郎　著、「元気が出る本」出版部 編（現代書林、2001年11月）

・ツキとは何か、「出会い」である。 運とは何か、ツキの持続である。 目に見えないからこそ大切にしなければならないツキ。 ツイている人間は、必ずツキを大切にしている。

・ツキがある人は、何をやっても面白いようにうまくいく。 ツキや運のある人間と自然と知り合いになる。 夫婦関係や人間関係が不思議とうまくいく。 努力しなくても運が向こうからやってくる。 いつもワクワクしていてよいアイデアが次々とヒラめく。

優れたビジネス・チーム

Itmedia（コンサルタント、鬼塚俊宏さん）。2010年12月

・優れたチームには、運に任せるのではなく自力で成功をつかむリーダーがいる。 何より、チームが成功できるかどうかは、共に成功に向かうメンバーによって左右される。

・優れたチームは、時宜にかなった説明可能な意思決定の手順を明確にしている。

「世界価値観調査2019」 日本は、働くことの優先順位が低下。仕事への意識が大きく変化

電通総研と同志社大学まとめ。2020年4月。

・人々の意識は大きく変化しているにも関わらず、それが必ずしも社会変革や政治への関心に結びついていない。 「人」の意識や行動の変容は、人々が形成する「社会」の質に大きな影響を与える。

・「働くことがあまり大切でなくなる」ことを「良いこと」 「気にしない」とする答えが増加。 「日本文化や伝統的価値観」への意識は引き続き高く、自国の価値観を大切にしながら世界との協調・歩み寄りを望む。

普通の会社員なのに資産１億以上貯めた人が節約より重視する"あること"

プレジデントオンライン（大江英樹さん／経済コラムニスト）。2020年12月。

・定年まで会社勤め、相続なしでも大金持ち　　・損してもまた稼げばいい

『想像するちから。チンパンジーが教えてくれた人間の心』

松沢哲郎 著（岩波書店、2011年2月）

・ゲノム解読により、ヒト科ヒト属とヒト科チンパンジー属のDNDの塩基の並び方は約1.2％の違い。 サルでは約6.5％の違いに過ぎない。 チンパンジーと人との違いは「想像するちから」にある。 人の希望や絶望もこの「想像するちから」を身に付けたところから始まったという。

・人間の特徴を生活史や親子関係から見ると共に育てる、共に育つ「共育」。 そして「認める」こと。 一方のチンパンジーは「教えない教育」、「見習う教育」である。 それは、師匠と弟子の関係に似ている。

「変わり者」のほうが金持ち体質である理由

All About。2020年12月。

・違いがあってもお互いに礼儀正しく認めればいい。 価値観が違う、生き方が違うということ。住む世界が違うということ。

・よくよく考えてみると、協調性や社会性がないから社会のひずみに気がつき疑問が湧く。 協調性がないから、周囲がなんと言おうと自分の考えを押し通して、社会を変革する推進力がある。

ロボットとともに働くということ

マーサージャパン（後 有佳さん）。2018年4月。

・RPA（ロボット）の導入により、従来「ヒト」が行っていた業務を、「ロボット」が担当することとなる。このことにより、①単純作業によるミスの減少・業務効率化　②対応可能時間の長期化(24時間365日稼働)　③コスト削減。

・といった大きなメリットがある一方で、従来該当業務を行っていた従業員に対しては、①他業務への配置転換　②付加価値の高い業務への集中　③人員削減などの対応が必要になる。

『一勝九敗』

柳井 正 著（ユニクロ創業者、新潮社、2006年4月）

事業の発展・拡大の為には、挑戦できるだけの基礎体力（収益）が必要。 また、これを実現していく人たちには「挑戦」と「実行」を支える「覚悟」（コミットメント）が必要。 「覚悟」とは実際に泥にまみれて「現実」というステージの上でやっていけるかどうか。

・経営は計画と実行、結果からの修正　　・商品を通して何をお客さんに伝えるか？

・人材が資源の中でも大事　　・失敗から学ぶ。失敗と感じたらすぐに修正する

『ずるい考え方。ゼロから始めるラテラルシンキング入門』

木村尚義 著（あさ出版、2016年8月）

・一切合切、既成概念にとらわれないゼロベース思考を「ずるい」考え方と表現。 具体的には、①常識にとらわれず、自由な発想を可能にする、 ②最短ルートで問題を解決する、 ③お金や時間をかけずに目的を簡単に達成する。それが「ラテラルシンキング」。

・ラテラルシンキングを鍛えるためには「疑う力」、「抽象化する力」、「偶然を見逃さない力」が重要。 ずるい考え方 = 発想転換。

『いい緊張は能力を2倍にする』

樺沢紫苑 著（文響社、2018年6月）

「緊張」を制する者は人生を制する。「緊張」は悪いことではなく、最大の味方であり、「緊張」をコントロールすることによって、「心と身体」の両方が健康な状態につながる。

・「相手のため」を意識する　・「我欲」を捨てる　・「フォーミイ」から「フォーユー」へ

『神との対話。宇宙をみつける、自分をみつける』

ニール・ドナルド ウォルシュ 著、吉田利子 訳（サンマーク出版、2002年4月）

・自分の心と相談しながら、「なぜ生きるか、どう生きるか。自分のなりたい人とは何か」を考える。責任とは、最善の結果が出るように努力し、問題が生じたときには被害を最小限にすること。

・愛はすべてを与え、なにも要求しない。 自分で考え、計り、行動し、己を信じる（意識の変革）。「理想の自分。こうありたい自分」を常に頭の片隅においておき、言動を理想の自分に相応しいかを意識する。 そのことによって理想の自分になれる。

『生きる技法』

安冨 歩 著（青灯社、2011年12月）

・「縁（えにし）」という、見えない「つながり」。 自立とは、依存すること。助けてください、と言えたとき、あなたは自立している。 幸福は、手に入れるものではなく、感じるもの。

・のびのびと活動し、いろんな人と出会い、成長することが大切。 成長すれば進む方向は変わる。 自分の感覚でその方向を見極めながら進んでいくその道の究極点がその人の人生の目的。それは簡単に言語化できるものではない。

「やる気をあげる上司」 VS 「やる気を下げる上司」 両者が部下にかけている言葉とは？

LIMO。2019年12月。

①部下を業務の当事者として尊重する、 ②分かり合うために部下に教わる、 ③過去の「なぜ？」より未来の「どうする？」、 ⑤「選択肢」を与える　⑥最終確認を怠らない

『未完の資本主義。テクノロジーが変える経済の形と未来』

ポール・クルーグマン、トーマス・フリードマン 、デヴィッド・グレーバー、トーマス・セドラチェク、タイラー・コーエン、ルトガー・ブレグマン、ビクター・マイヤー・ショーンベルガー 著、大野和基 訳（PHP研究所、2019年9月）

・成長を追い求める経済学が世界を破壊する　　・職業の半分がなくなり、「どうでもいい仕事」が急増する　　・テクノロジーは働く人の格差をますます広げていく

・AI（人工知能）が人間の労働市場を奪うことはない　　・未来社会は不透明。漸進的な体質改善が必要。　　・これ以上の技術革新ではなく、仕事に対する考え方を変える

『人を動かす、新たな3原則。売らないセールスで、誰もが成功する！』

ダニエル・ピンク 著、神田昌典 訳（講談社、2016年3月）

①【ピッチ（売り込み）】　②【即興】

③【奉仕】 自分が売り込むものを相手が受け入れた場合、その人の人生は向上するか？　またこのやり取りを終えた時、世界はより良い場所になるか？

『異文化理解力。相手と自分の真意がわかる ビジネスパーソン必須の教養』

エリン・メイヤー 著、田岡　恵 監修、樋口武志 訳（英治出版、2015年8月）

・本当に大切なのは、英語力よりも「異文化理解力」。 相手の言動の真意を理解し、自分の言動を相手がどう捉えているかを理解する。 相手の国の文化や価値観を知って受け入れることが大事。

・21世紀の多様な働き方を理解するためには、どこまでは単純に性格によるものなのか、どこからが文化の違いによるものなのか特定する能力。

『人材戦略は軽く、薄く、少なく。20世紀の人材観が会社を滅ぼす』

大前研一／監修、good.book編集部 編（good.book。2018年10月）

・「ヒト・モノ・カネ」は「ヒト・ヒト・ヒト」へと変わり、最も希少な経営資源は今や人材。 20世紀型「みんなで頑張る」経営では生き残ることができない。 人材の固定化は危険。

・企業を活性化させるシニアキャリアパス。 シニア起業、社内起業で会社と社会を元気にする。 中高年層の“稼ぐ力”アップ。 何重にも立ち遅れている日本のリカレント教育。

日本の中小企業が輝くための7つの条件～　生き残るための道標

LIMO。2019年12月。

①「政策や事業環境のせいにしてもムダ」と覚悟を決める　　②自社の使命を再定義する

③「志」の前提となる世界観を養う　⑤経営力を鍛える　⑦理不尽なしわ寄せを跳ねのける

『仕事選びのアートとサイエンス』

山口　周　著（光文社、2019年3月）

・やったこともないのに自分に合った仕事を探すことはできない。 仕事を選ぶ上で重要なことは、自分にとって譲れないものはなにかを明らかにすること。「好き」×「得意」で仕事を選んではいけない。

・キャリアはいい偶然によって形成される。 自由を得るためには不自由を受け入れなければならない。転職や異動をせずに、じっと待つというのも有効な戦略の一つ。

企業における教育は、どう変わる？

～米国発・大学教育の革命から考える、企業教育の近未来～

富士ゼロックス総合教育研究所　コンサルティング2部　土本晃世さん。2017年11月。

・企業教育を大別すると ①“Doing教育（知識・スキル・テクニック）と ②Being教育（あり方・姿勢・志）の2つある。 マサチューセッツ工科大学（MIT）・オットー・シャーマー博士は「変革を起こすためには、リーダーのやり方（Doing）よりあり方（Being）に着目せよ」と話す。

・知識より考え方を教える。 AI時代のこれからは、Being教育を戦略的に強化しながら、合わせて“Doing教育とのバランスもとっていく。

『絶対にミスをしない人の脳の習慣』

樺沢紫苑 著（SBクリエイティブ、2017年10月）

・「物忘れ」「勘違い」「うっかり」。ミスの原因は ①集中力の低下、 ②ワーキングメモリの低下、 ③脳疲労、 ④脳の老化。ミスの有無は脳のコンディションを知るためのバロメーター。

・風邪は感染「症」であって「病」ではないので早めに治る。うつ病は「病」。 人間の心身の健康は4段階（病気→ 未病→ 健康→ 絶好調）。 一旦、病気になると簡単には治らないが未病なら直ぐに健康に戻せる。

リーダーの3ション：「パッション（情熱）」「ミッション（使命感）」「アクション（行動力）」

「1年先、2年先、3年先の「あるべき姿」を持っている人は毎日の仕事が輝き、持たない人は「ただ作業」に追われている人です」 ジャック・ウェルチ

『Measure WHAT Matters。伝説のベンチャー投資家がGoogleに教えた成功手法 OKR』

ジョン・ドーア 著、土方奈美 訳（日本経済新聞出版、2018年10月）

あなたが目標に向かって前進できないのはやり方が間違っているからだ。 アイデアを思いつくのは簡単。 実行がすべてだ！

・野心と創造力を最大限に解き放つ　・やるべきときに、やるべきことに集中する　・見当違いな仕事を洗い出す

OKR（目標と主要な結果）： 優先事項にフォーカスし、コミットする。

「日本で少子化対策はなぜ失敗したのか」

財務総合政策研究所（山田昌弘／中央大学文学部教授）。2020年10月

・未婚者の心に寄り添った調査、分析、政策提言ができていなかったのではないか。 多様な未婚者の生の声を聞くことを怠っていた のではないか。

・「大卒、大都市居住、大企業勤務」に偏った政策が行われ、「非大卒」「地方居住」「中小企業労働者、非正規雇用者、自営業者、フリーランス（100万人以上いる飲食を伴う接客業従事女性）」の声が届いていないのでは。 男女共同参画も同じ構図。

『「認められたい」の正体。承認不安の時代』

山竹伸二 著（講談社、2011年3月）

・他者承認は、人間の欲望の本質。 現代では、価値観の細分化によって、こうすれば必ず評価されるであろう(承認欲を満たせるであろう)という希望が持ちにくくなっており、個人の自由度は増したが、承認欲を得にくくなった。

・承認には親和的承認、集団的承認、一般的承認の3つのステージがあり、自分が身を置く環境によって承認欲望の種類も変わってくる。 自由と承認のバランスを取るのが良いのではないか。

日本はなぜデジタル分野で世界に大きく遅れたか

経済産業研究所　岩本晃一さん／上席研究員（特任）。2020年1月。

・日本のICT投資額に対する米国のICT投資額を算出すると、1994年は1．4倍であったが、2016年には4．0倍と差が広がり、差が拡大している（平成30年度版情報通信白書）。

・ドイツやアメリカは、合理化よりも新しいビジネスモデルによる売上げ増を目指すのが一般的なのに対し、日本は、売上げ増よりも徹底的な合理化を指向しIT投資には消極的。

『なぜか好かれる人がやっている100の習慣』

藤本梨恵子 著（明日香出版社、2020年8月）

・アメリカ労働科学研究所の調査によると、仕事の生産性を上げる要因の第1位が「人間関係の改善」。家族、恋人、友人、同僚、上司・・・・・。

・人生で大事なことは、「やり方」ではなく「在り方」。 コミュニケーションを変えると、つき合う人が変わる。 つき合う人が変われば、考えも、行動もさらに変わる。 すると生き方が変わる。

「国や社会に対する意識」（18歳意識調査）

日本の若者の数字の低さ際立つ

日本財団調べ、9カ国（各1000人）、2019年9～10月。単位：％

	自分を大人だと思う。	自分は責任がある社会の一員だと思う。	将来の夢を持っている。	自分の国に解決したい社会課題がある。	社会課題について家族や友人など周りの人と積極的に議論している。
日本	**29**	**45**	**60**	**46**	**27**
インド	84	92	96	89	84
インドネシア	79	88	97	75	79
韓国	49	75	82	72	55
ベトナム	65	85	92	76	75
中国	90	96	96	73	88
イギリス	82	90	91	78	75
アメリカ	78	89	94	79	68
ドイツ	83	83	92	66	73

出世は「仕事の成果と関係なく」決まる

PRESIDENT 2016年2月15日号（高橋伸夫さん／東京大学大学院経済学研究科教授）

・イタリア・カターニア大学のチームは「ピーターの法則」（発表は1969年）に基づいて、「成果主義より社員をランダムに昇進させたほうが組織は効率化する」ということを証明した。

・「ピーターの法則」とは

「階層社会では、すべての人は昇進を重ねても職務遂行能力はともなわない」

「すべての人は、いずれはその人の『無能レベル』に到達し、やがてあらゆる地位は職責を果たせない無能な人間で占められる」

『リセットする力。「自然と心が強くなる」考え方46』

酒井宏樹 著（サッカー日本代表。KADOKAWA、2018年5月）

・「くらべない」「気にしない」「引きずらない」自分をつくるための「切り替える力」。 プレッシャーは「受け止める」ではなく「受け流す」。

・無理に自分を変える必要はない。 ミスをした仲間も自分も否定しない。 調子が良いときほど周囲に気を配る。「慌てない」「冷静」「リラックス」の流れを意識する。 新しい学びは「未来の自分への投資」。

VUCAの時代に「個人力」で生き残る方法

ライフハッカー[日本版] 2019年12月

・VUCA＜ブーカ 。Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）＞の時代。 これからは個人で仕事がしやすくなる時代。「プレイヤー」の自分と「経営者」の自分。

・日本には、もっと多角的なものの見方があっていい。 これからの日本社会のあり方は、ラグビーのナショナルチームの考え方（多様性とワンチーム）に学ぶべき。

『脱「成長」戦略。新しい福祉国家へ』

橘木俊詔、広井良典 著（岩波書店、2013年12月）

・少子高齢化、家族構造の変化、雇用の不安定化、格差の拡大・・・・・。 変容する日本社会において社会保障制度が担う役割は極めて大きい。「成長」ですべてが解決するのか。 消費増税の使い道は、社会保障の充実なのか。

・GDPに最も大きな効果を及ぼすのは人口。 今の日本は成長を望めない状態。 少子高齢化時代を迎えた日本では、経済成長（GDPを大きくする）するよりも脱成長（ゼロ成長）社会の方が持続可能。 脱成長で重要なのは教育。

仕事で成功するための12の秘訣

ライフハッカー[日本版]（Lolly Daskalさん、訳：春野ユリさん）。2017年3月

①人生は短い、めいっぱい生きよ　③成功は健康であってこそ　⑤人生を学びの場にする

⑦成功には時間がかかる　⑨不安に支配されない　⑫人生の意味は、自分の才能を見つけること

『日本型組織の病を考える』

村木厚子 著（元厚生労働事務次官、KADOKAWA、2018年8月）

・公文書改竄、セクハラからパワハラまで、なぜ日本型組織では、同じような不祥事が何度も繰り返されるのか？　「日本はこうなんだ」「組織は変わらない」と諦めないことがこの国を変える力につながる。

・解決策のひとつは、「本音」と「建前」の区別をなくし、「建前」通りに行動せざるを得ない明確なルールとシステムを作ること。　明確なルールがあれば、官僚も「ルールだから」と断りやすくなる。

「大企業ほど本気でヤバい」 コロナ後に企業の明暗を分ける10のリトマス試験紙

プレジデントオンライン。2020年10月。

・20世紀型企業＝昭和の古いおじさんたちが支配

・21世紀型企業＝女性や若者が前面で活躍し、昭和の古いおじさんたちが後ろでバックアップ

20世紀型	21世紀型
仕組みに合わせる	仕組みを作る
ピラミッド型	ネットワーク型
気合・根性・努力	楽しい・面白い・ワクワク

いまこそ一人ひとりがリーダーシップの発揮を。模範的リーダーシップの5つの実践

日本能率協会　KAIKA研究所　所長　近田高志さん。2020年1月。

リーダー論の第一人者であるクーゼスとポズナーは、リーダーシップを「共通の願いのために頑張りたいと人を結集させるアート」と定義。　そして、それは「模範的リーダーシップの5つの実践」にある。

①模範となる　②共有されるビジョンを呼び起こす　③プロセスにチャレンジする　④人々が活動できるようにする　⑤心を励ます

一方通行な会話で部下の真意をスルー。ダメ上司に足りない「質問力」

HARBOR BUSINESS Online（山口　博さん）。2019年12月。

質問が会話と仕事の質を左右。相手に何も言わせない上司に問題があり、部下は「気になる点は多々あるが言っていない」というケースが多い。 これまでトップダウンの指示・命令を繰り返したツケが、相手をそうさせてしまっている。

メンタルが強い人に共通する「10の法則」

「LinkedIn」Travis Bradberry。

①最後まで貫き通す　②忍耐強く待つ　③失敗を恐れない　④感情をすぐに軌道修正　⑤先延ばしにしない　⑥迷ったときは「直感」を信じる　⑦誰よりも自分を信じてあげる　⑧どんな状態でも妥協をしない　⑨武器は「優しさ」　⑩言い訳をしない

『イノベーションのジレンマ　増補改訂版』

クレイトン・クリステンセン 著、玉田俊平太／監修、伊豆原 弓　訳（翔泳社、2001年7月）

・技術には、製品の性能を向上させていく持続的技術と破壊的技術がある。 イノベーションが同じ業界内で突如として起こり、今まで栄華を誇っていた大企業が新鋭のベンチャー企業に駆逐される。 偉大な企業はすべてを正しく行う（持続的イノベーション）が故に失敗する。

・なぜ優良企業が失敗するのか。 成功をおさめた企業が成熟すると、従業員は徐々に、それまで受け入れてきた優先順位や意思決定の方法が、正しい仕事のやり方だと考えるようになってくる。 組織のメンバーが、意識的な決定ではなく、思いこみによって仕事の方法や意思決定の基準を受け入れるようになると、そのようなプロセスや価値基準は、組織の「文化」を形成するようになる。

『知性を磨く。「スーパージェネラリスト」の時代』

田坂広志　著（光文社、2014年5月）

・「知性」とは、「答えの無い問い」に対して、その問いを、問い続ける能力のこと。 「知識」を「智恵」に昇華しないと無意味。 思考・行動・情報発信などアウトプットしながら、自分のものにしていく。

・「21世紀の知性」に求められるのは思想、ビジョン、志、戦略、戦術、技術、人間力の「7つのレベルの知性」を垂直統合したスーパージェネラリストであり、それによって「解釈の知性」から「変革の知性」に深化しなければならない。

『働く理由。99の名言に学ぶシゴト論。』

戸田智弘 著（ディスカヴァー・トゥエンティワン、2007年7月）

・仕事とは自分の能力や興味、価値観を表現するもの。 そうでなければ、仕事は退屈で無意味なものになってしまう。

・どんな職業も自分が支配している限りは愉快だ。

・人がしている仕事を見るのではなく、仕事をしている人を見よ。

・才能は自分の中になく、社会の中にある。 才能は自分の中になく、他者の中にある。

「迷ったら積極的な方を選ぶ。自分が動けば、自分が変わる。人生が変わる」 流 音弥

「決断は、実のところそんなに難しいことではない。 難しいのはその前の熟慮である」 徳川家康

ムーンショットが描く 2050年の未来像

みずほ情報総研 サイエンスソリューション部 小野耕平さん。2020年1月

・ムーンショット（Moonshot）の語源は、米国のアポロ計画におけるジョン・F・ケネディ大統領の「1960年代が終わる前に月面に人類を着陸させ、無事に地球に帰還させる」という言葉とされる。

・転じて、ムーンショットは、未来社会を展望し、困難な、あるいは莫大な費用がかかるが、実現すれば大きなインパクトをもたらす壮大な目標や挑戦を意味する言葉として使われるようになった。

・一般的に、優れたムーンショットは、Inspiring（人々を魅了する）、Imaginative（創意にあふれ斬新である）、Credible（信憑性がある）の3つの要素を満たすとされている。

順調にキャリアを積むために必要な3つのステップ

Forbes JAPAN（William Arrudaさん、編集＝森 美歩さん）。2016年8月。

①全てにおいて自分のブランドを生かせ ②行動は日々積み重ねよ ③成果を評価し、さらなる改良を

「チャンスに出会わない人間は一人もいない。それをチャンスにできなかっただけである」 カーネギー

『最強の縄文型ビジネス。イノベーションを生み出す4つの原則』

谷中修吾 著（日本経済新聞出版社、2019年8月）

【縄文型ビジネス】

・ビジネスモデルを持って直感的に動く(直感的) ・全てのステークホルダーと協業する(協調的)

【弥生型ビジネス】

・ビジネスプランを作って計画的に動く(計画的)　・競合他社との差別化で比較優位を築く(競争的)

『「働く」ことについての本当に大切なこと』

古野庸一 著(白桃書房 、2019年4月)

・長寿化により、私たちは自分の居場所と、それに伴う経済的基盤も持たなければならなくなった。 つまり、ちゃんと「生き残れる」かどうかが問われる時代になってきた。

・一方で何のために生きるのかという「幸福」も、私たちの人生の健康や満足感の上で重要な要素。 「働くことを通じて『生き残り』と『幸福』の両立ができること」が必要。

『日本一ふざけた会社のギリギリセーフな仕事術』

シモダテツヤ 著(中央公論新社、2015年2月)

・日本一「ふざけた」会社と呼ばれるプロモーション会社、バーグハンバーグバーグ。 著者であるシモダテツヤさんは、「ただただ愉快に過ごしたい」という目的のために仕事をしている。 そのためには当然仕事自体も楽しいものでなければならない。 営業しない、いじれない仕事は受けない方針でも、ホンダやauなど、企業からの依頼が殺到している。

・「やりたいことを貫け」ば、「やりたいこと」と「やってもらいたいこと」の齟齬がなくなる。 ギャップからインパクトが生まれる。 パクリ大嫌い。 制約は武器。 営業のいらない強さを持つ。

『「首尾一貫感覚」で心を強くする』

舟木彩乃 著(小学館、2018年10月)

医療社会学者のA・アントノフスキー博士が提唱した「首尾一貫感覚」は「3つの感覚」から構成される。 ①「だいたいわかった(把握可能感)」、 ②「なんとかなる(処理可能感)」、 ③「どんなことにも意味がある(有意味感)」。

・「ケ・セラ・セラ(なるようになる)」　・のび太(『ドラえもん』) の生き方　・TV時代劇『水戸黄門』

直感性をつくるデザイン。

財務省広報誌『ファイナンス』(高橋鴻介さん／デザイナー、発明家)。2020年10月。

「楽しいから、参加する」「おもしろいから、やる」「美しいから、欲しくなる」。 直感性には、人を動かす大きな力がある。 合理性や利便性が重視される時代だからこそ、論理の仮面を脱いで、素直な心の声に耳を傾けてみる。 きっとそこから、明るくてワクワクする未来が広がっていくと。

女性が指導的立場につくことを妨害している、大きな要因とは？

エグゼクティブブックサマリー、Itmedia（鬼塚俊宏さん）。2011年3月。

・社会的、経済的、心理的および世代的バリアが、女性の指導的地位の確立を阻害している。

・自分のキャリアや価値観、情熱を合致させることは、仕事に満足感を得ることにつながる。

・仕事以外の活動を行うことは、経験値を上げ、履歴書の質を上げることにつながる。

・社内政治を無視してはいけない。力関係を理解しておくこと

『ビジネスに効く最強の読書。本当の教養が身につく108冊』

出口治明　著（日経BP、2014年6月）

・「人に会い、本を読み、世界を旅すること以外に賢くなる方法はありません」 島崎藤村『三智』

・ビジネスを進めるうえで本当に役に立つ本は圧倒的に古典に多い。 なぜなら、そこには様々な人間がリアルに描かれているから。 つまり、古典を読めば人間力が高まる。 ビジネス書を読むよりも、古典1冊を読んだ方がよほど役に立つ。

『マーケティングとは「組織革命」である。個人も会社も劇的に成長する森岡メソッド』

森岡 毅 著（日経BP、2018年5月）

・ハイリスクハイリターンを好む人は僅か。 失敗の時のインパクトを極力小さく制御されていればいるほどいい。 組織にとって正しい行動をとることが個人としての自己保存を実現できるように仕組みを変える。

・未来は楽観的に、現実は悲観的に。 売り手側がお客様のために考えることはたいてい押し付けになり、お客様の立場で考えることとは全く違う。

『マーケット感覚を身につけよう。「これから何が売れるのか？」わかる人になる5つの方法』

ちきりん 著（ダイヤモンド社、2015年2月）

・マーケット感覚＝「価値を認識する力」。 何気ないところに、ビジネスチャンスを見出す。 マーケット感覚を、まだ価値と認識されていないもの(まだ値札がつけられていないもの)に価値があると気がつく能力。

・失敗経験がないということは、これまでの人生で「チャレンジしてきていない」ということ。 「できる範囲のことしかやってこなかった」ということ。 「できる」とわかっていることばかりに時間を使わず、出来ないかもしれない大きな目標に早くチャレンジしろ。

『行動経済学まんが　ヘンテコノミクス』

佐藤雅彦、菅 俊一、高橋秀明 著（マガジンハウス、2017年11月）

・人は、なぜそれを買うのか。 安いから、質がいいから。 そんなまっとうな理由だけで、人は行動しない。 そこには、より人間的で、深い原理が横たわっている。

・Aランチ2000円とBランチ1500円だとBランチを頼む。けれどそこにSランチ2500円が現れると、不思議とAランチの注文が増える。

『投資の大原則。人生を豊かにするためのヒント』

バートン・マルキール、チャールズ・エリス 著、鹿毛雄二 訳（日本経済新聞出版社、2018年7月）

投資手法　5つのルール：　①できるだけ若い時から計画的に貯蓄に励む　②政府や企業の貯蓄優遇や課税軽減制度を最大限に活用する　③インデックスファンドで広範な分散投資を図る　④リバランスを通じて資産配分を守り続ける　⑤市場価格の変動に惑わされない

・早く初めて複利の効果を享受する、収入に見合った生活をする、資産配分と長期投資、下落相場でも踏みとどまる、上昇相場を追いかけないが大事。素人が手を出すと「天井買い、底値売り」が関の山。

『「運がいい人」になるための小さな習慣。世界の成功者が実践するたった1分のルール』

サチン・チョードリー　著（アスコム、2019年5月）

・運がいい人は、「コンフォートゾーン」（快適な空間）の外へ飛び出す

・運がいい人は、「PDCA」より「DCAP」で物事を動かす　など

「DCAP」：　まず実行（Do）、Check(評価)、Action(改善)、Plan(計画)。

『2030年ジャック・アタリの未来予測。不確実な世の中をサバイブせよ！』

ジャック・アタリ　著、林 昌宏 訳（プレジデント社、2017年8月）

・心身ともに健やかでありながら充実した人生を送る手段を身につける。 自分でなくてもできるようなことは、仕事でもプライベートでもなすべきではない。 この世において各自にあてがわれた時間は非常に短い。 だからこそ、その時間を最大限有効に利用しなければならないのだ。

・人類のサバイバルの鍵となるのは「利他主義」。 “自己の利益のために最大限に利他的に振舞う社会”にできるかどうか。 ここから先は自分で考えろ。

『志村流　金・ビジネス・人生の成功哲学』

志村けん　著（マガジンハウス、2002年3月）

・超「非常識」コント芸人の超「常識」哲学のススメ。独立する3要件：　①「何をしたいか」すぐ答えられるか　②「これだけは自信がある」という特技はあるか　③他人から「ちょっと変わってるね」と、よく言われるか。

・「タレントの志村とは違って無口でシャイな性格」という志村康徳。「わかりやすさ」「親しみやすさ」「インパクト」のバランスをとる。「準備こそ全力投球」「2等賞がホントの1等賞」。

『良い値決め、悪い値決め。きちんと儲けるためのプライシング戦略』

田中靖浩　著（日本経済新聞出版、2015年7月）

・「企業がつまづくのは、正しい問いに間違った答えを出すからではなく、間違った問いに正しく答えるからである」　マービン・バウア（マッキンゼー創業者）

・デジタルビジネスをDOG（Digital　Online　Global)と、アナログビジネスをCAT（Cozy　Analog　Touch）と定義。　DOGからCATへ移行しないと安値競争に巻き込まれて勝ち組になれない。

『転職２．０　日本人のキャリアの新・ルール』

村上　臣　著（SBクリエイティブ、2021年3月）

・転職を「自己の市場価値最大化のための手段」と考える。　市場価値向上に最もインパクトを与えるのが「転職」。　仕事は「会社」でなく「シナジー」で選ぶ。

・転職を考えていなくても、一度市場に出てみる。　一直線上のキャリアアップでは、いつか賞味期限を迎えてしまう。「人脈づくり」から「ネットワークづくり」へ。　転職を考えることは人生を考えること。

『教養としてのAI講義。ビジネスパーソンも知っておくべき「人工知能」の基礎知識』

メラニー・ミッチェル 著、松原 仁／解説、尼丁千津子　訳（日経BP、2021年2月）

・AIはブームのときは過大評価され、冬の時代には過小評価される。　人は人間の複雑な認知機能を過小評価しがち。

・人工知能の凄さと脆さ。AIをどのように使うのかは人間が決める。　AIでどんな未来になるかは人間次第。

『「仕組み」を作った社長が生き残る！　トップは付加価値の創出に時間を使え！』

加納聖士 著（ストラクチャー出版、2015年6月）

・人材は会社の資産として残らないが仕組みは会社の資産として永遠に残る。 経営者が現場にいなくても、しっかりお店が回る仕組み。 個人の才能や経験に依存しない仕組み。

・経営者の仕事は「会社の未来をつくる」こと。「人材志向」から「仕組み志向」にパラダイム転換させる。 儲かる仕組みを売っているのがフランチャイズ。

時評 『多様性こそ生き残りの鍵』

第一生命経済研究所　佐久間　啓さん。2021年5月。

・日本は生産性が低い、イノベーションが足りないと言われている。 またグローバル化の負の遺産として社会のあらゆる分野で進む二極化、格差の問題は深刻。

・「変化したものだけが生き残れる」。 これはダーウィンの進化論からと言われているが本当は違うようだ。 彼は進化の本質は多様性と言っている。 いかに多様性を確保していくかが企業、日本経済の命運を決める時代がきたということ。

『実はおもしろい経営戦略の話』

野田　稔　著（SBクリエイティブ、2017年6月）

出世したけりゃ経営戦略を学べ！　経営戦略の前に明確にしておく必要があること:　① 存在意義(目的)　②事業領域(ドメイン)

①自分の人生の目的、働く目的は何か？　②自分が活かせる強みは何処にあるのか？　③自分の取るべきポジションはどこにあるのか？　④もしも戦う場面があるなら、勝つためには何をすればいいのか？

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6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。