

【リスクリング（学び直し）】に勝る投資なし。

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. 43 2022年10月

仕事とイノベーション

成長・発展＝経営革新(イノベーション)×人材育成

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……

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

『自己変革の経営戦略。成長を持続させる3つの連鎖』

松江英夫 著(ダイヤモンド社、2015年7月)

・変革の失敗の背景には「3つの断絶」がある。①過去から現在、そして将来といった「時間軸の断絶」、②顧客や取引先など外部環境と組織の間に存在する「市場との断絶」、③同一組織内であっても、経営と現場、部門間など利害や立場が異なる間に発生する「組織内の断絶」。

・これら3つをつなぎ、連鎖させることによって、自己変革力が生まれる。自ら変わり続ける企業だけが、競争優位を持ち続けられる。

『経営の未来』

ゲイリー・ハメル、ブリーン・ビル 著、藤井清美 訳(日本経済新聞出版、2008年2月)

・経営管理をイノベーションせよ。20世紀型のマネジメントは時代遅れだ。従業員すべてが自発的に働き、創造性を発揮し、夢や情熱を実現させることができるマネジメントを目指せ。

・イノベーションをすべての社員の仕事にする。未来をまず思い描き、それからその未来を生み出していく。社内にアイデアの市場を築く。

『ビジネスモデル・イノベーション。知を価値に転換する賢慮の戦略論』

野中郁次郎、徳岡晃一郎 著(東洋経済新報社、2012年8月)

・日本はモノづくりは得意であるが、それを利益に結び付けるビジネスモデルがない。ビジネスモデルイノベーションとは、市場の矛盾を解消していく知の創造プロセス。

・「価値命題」が一番重要な要素。経営は決して理論通り、戦略通り、思惑通りには進まない。流れを経営する。ビジネスモデルは俯瞰図。

「長期思考」は未来を変える

わたしの構想 No.58

NIRA総合研究開発機構。2022年2月

現代世界を覆うのは、「今、ここ」だけを考える極端な短期思考だ。地球環境問題などを見据え、未来の視点を大切にする「長期思考」にシフトするために、何が必要なのか。

- ・私たちは未来を「植民地化」している。(ローマン・クルツナリックさん／文化思想家)
- ・世代を超えて守るべき価値の再認識を。(小林慶一郎さん／慶應義塾大学経済学部教授)
- ・日本の老舗企業の価値観は、これからのグローバルスタンダード。(野村 進さん／拓殖大学教授)
三方よし、利他の思考、社会的な責任

『ゼロから学べる！ ファシリテーション超技術』

園部浩司 著(かんき出版、2020年10月)

・ファシリテーション：組織が目標を達成するために、問題解決・合意形成・学習などを支援し促進すること。グダグダ会議にサヨナラ。「問題解決」するために、「原因」を探ろう。

・決まる会議。時間通りに終わる会議。会議のルールを決める。「してほしい行動」と「してほしくない行動」をあらかじめ伝え、情報共有する。オンラインではリアクションは大袈裟に。

未来人材ビジョン

2030年、2050年の未来を見据え、「旧来の日本型雇用システムからの転換」と「好きなことに夢中になれる教育への転換」を！

経済産業省。令和4年5月

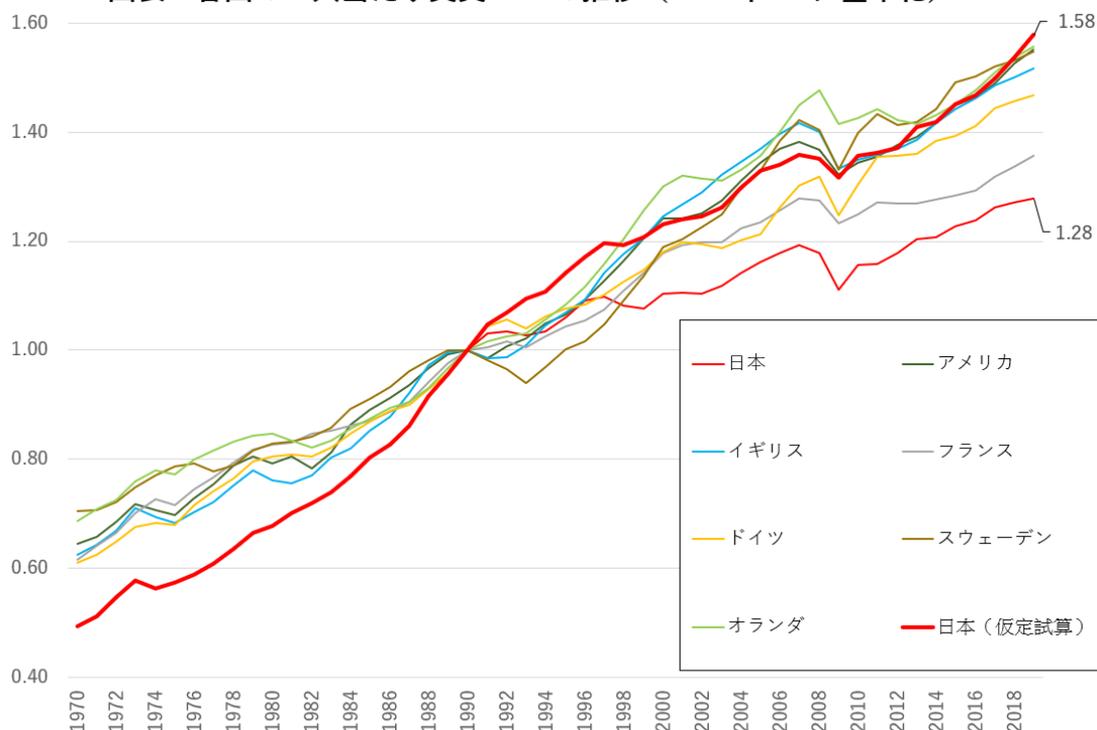
・日本の生産年齢人口は、2050年には現在の2/3に減少する。2020年：約7,400万人 ⇒ 2050年：約5,300万人。日本は、高度外国人から選ばれない国になっている。

・次の社会を形づくる若い世代には、「常識や前提にとらわれず、ゼロからイチを生み出す能力」「夢中を手放さず一つのことを掘り下げていく姿勢」「グローバルな社会課題を解決する意欲」「多様性を受容し他者と協働する能力」といった、根源的な意識・行動面に至る能力や姿勢が求められる。

一人当たりGDPの推移と時短政策の影響

東京財団(小黒一正さん/法政大学経済学部教授)。2022年2月

図表：各国の一人当たり実質GDPの推移（1990年＝1に基準化）



(出所) OECDデータを用いて筆者推計

・太い赤線が「日本(仮定試算)」であり、これは「労働者1人当たりの平均労働時間が1990年と変わらない場合、日本の1人当たり実質GDPがどう推移したか」を表す。

・2019年をみると、その値は1.58となっている。他方、細い赤線の「日本」は、日本の1人当たり実質GDPの実績の推移を表し、2019年の値は1.28となっている。

・1人当たりGDPに人口を掛け算すれば、GDPが計算できる。日本の場合、1990年と同じ平均労働時間で働けば「GDP 160兆円増」という結果を得ることができる。

『社会心理学講義：〈閉ざされた社会〉と〈開かれた社会〉』

小坂井敏晶 著(筑摩書房、2013年7月)

・民族は虚構の産物。生物と同様に、社会システムは「同一性」と「変化」に支えられている。だが、この二つの相は本来両立しない。生物多様性がある限り、人間の個体に能力差があり、人間の成長と成果に差異が生じる。

・自分のアタマで考えることで展望が見える。展望は自分で考えることであって、他人が教えるようなことではない。試行錯誤が賢明な選択をもたらす。

『2025年日本経済再生戦略』

・世界的傾向に目を転じてみれば、グローバル化とデジタル革命が百花繚乱で、社会は激しく変化している。にもかかわらず、日本の政治も行政も、そして大企業も昭和のレガシーを引きずり、保身に毒されたまま。

・「100%自己責任時代」が始まる。「自分勝手」が国、会社、個人を変える。イノベーションで革命を起こせ。したたかに自分の身を守りながら、自分なりに楽しく幸せな人生をつくっていけ。

『「あの人がいるだけで会社がしんどい……」がラクになる。 職場のめんどくさい人から自分を守る心理学』

井上智介 著(日本能率協会マネジメントセンター、2021年12月)

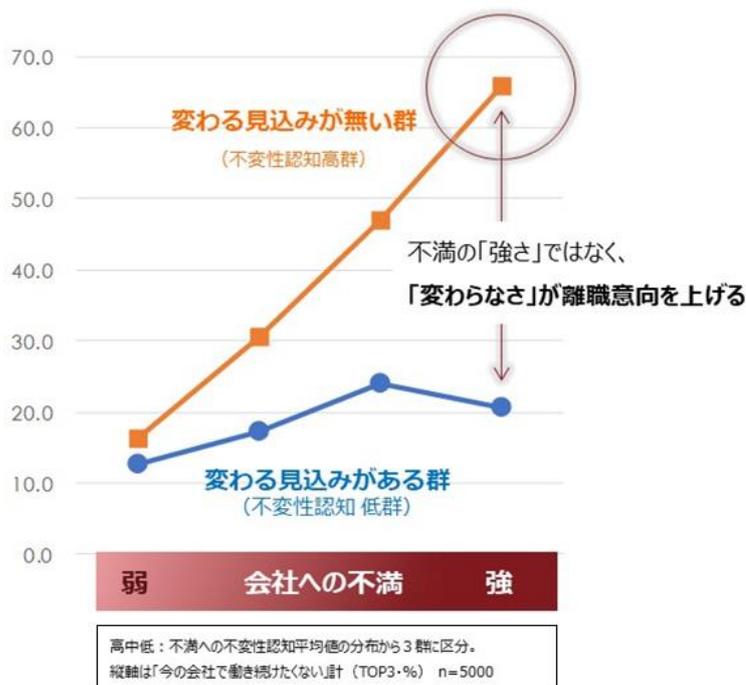
・仕事の悩みは人間関係が8割。人間関係ははじめが肝心。道徳心がある人には品がある。めんどくさい上司には好印象を与えないのが正解。

・自分と相手のバランスをとる。自分を守るための「適切な距離」を保つ。60点で自分に「合格！」をあげよう。自分で自分をメンテナンスしよう。

人はどのように会社を辞めるのか ~離職意思のメカニズム~

パーソル総合研究所 小林祐児さん/シンクタンク本部 上席主任研究員。2022年4月

「会社への不満」による転職が8割。不満に対する「未来展望」が離職を導く



『あなたとSDGsをつなぐ「世界を正しく見る」習慣』

原 貫太 著(KADOKAWA、2021年12月)

・貧困・環境・資源・紛争といった世界の問題と、私たちの生活は繋がっている。私たちの生活は国際的地位の低い国々の犠牲の上に成り立っている。日常がもたらす「しわ寄せ」を知る。

・一番の社会問題は、人々の無関心。世界の貧困の正しい見方を学び、「アフリカよりマシ」で片付けられない日本の貧困についても理解を深めることができる。

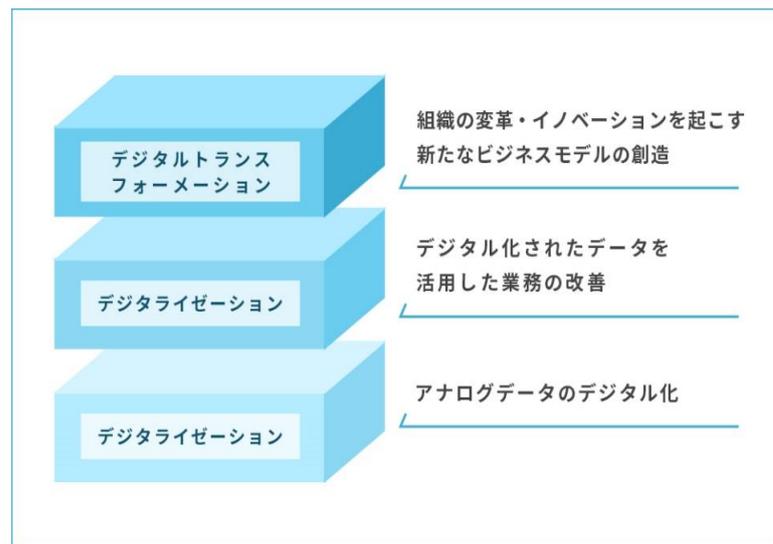
データを用いて人を活かす

これからのマネジメントに必要なスキルに関する話

産業能率大学(福岡宣行さん/経営管理研究所 主任研究員)。2022年6月

「データ活用知識・スキルの習得」は“特技”ではなく“必須能力”

デジタルトランスフォーメーション推進 3つの段階



人材獲得競争に勝つための7つのテーマ

採用サポネット。2022年2月

・上手くいかない原因を見極める
スマインドを持った人事部をつくる
定着させる

・人材獲得競争に勝つには、まず人材を失わないこと
・従業員にリクレーターになってもらう
・優れた才能を引きつけ、

『The Psychology of Money (サイコロジー・オブ・マネー)』

一生お金に困らない「富」のマインドセット

モーガン・ハウセル 著、児島 修 訳(ダイヤモンド社、2021年12月)

- ・物質的豊かさは見えるが富は見えない。 富とは、将来より多くのものや選択肢を手に入れるため、今買うものを抑えることで生まれる。 すなわち、お金を使わないことが富になる。
- ・足るを知る、欲望は限りない。 目的のない貯蓄こそが重要。 損得に一喜一憂しない。 いまは貧乏でも頭使え。 お金を持つことの最大の報酬は、自由を手に入れること。

『哲学は資本主義を変えられるか。ヘーゲル哲学再考』

竹田青嗣 著(KADOKAWA/角川学芸出版、2016年5月)

- ・大量生産、大量消費、大量廃棄を特徴とする現行の資本主義は、格差の拡大、資源と環境の限界を生んだ。 この矛盾を克服する手がかりは、近代社会の根本理念を作った、ホブズ、ルソー、ヘーゲルの近代哲学にある。
- ・資本主義の本質は「持続的に富を増やす経済システム」。 国家＝権力の廃絶ではなく、人民権力＝市民国家を成立させることで、万人の人間的「自由」を実現する。 議論によって資本主義を鍛え上げていくことが大切。

『儲けるから儲かるへ。循環で完成する地球と経済の未来』

近藤典彦 著(カナリアコミュニケーションズ、2021年9月)

- ・この子たちの未来のために何ができるのか？ 困難に立ち向かう経営に必要なのは失敗を恐れない行動力と行動を裏打ちする理念とビジョンだ。
- ・企業は戦略的な自律性を維持し、その市場で無くてはならない不可欠性を樹立。 環境を悪くして成長してきた経済から環境を良くすることで成長する経済への転換。

『2040年「仕事とキャリア」年表 日本の「雇用制度」は崩壊した』

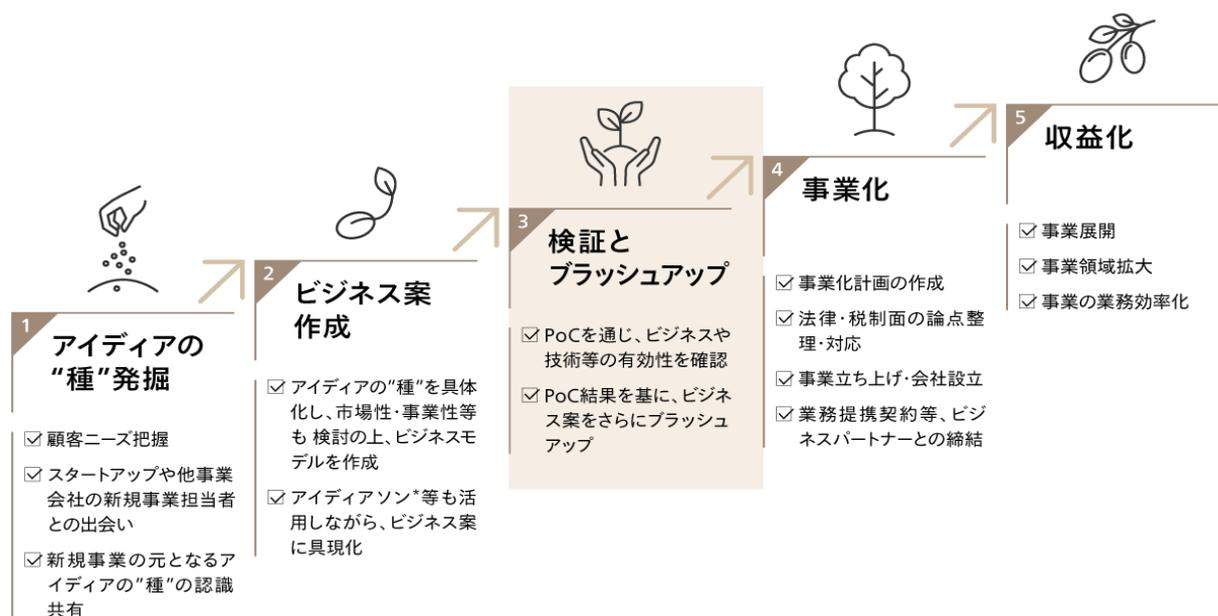
植田 統 著(三笠書房、2022年1月)

- ・新卒一括採用、年功序列、終身雇用、定年退職制度……。 日本の「雇用制度」はすでに限界。 日本はアメリカの「ジョブ型雇用」に切り替えなければ、もう、もたない。
- ・若手社員の転職は当たり前、年金崩壊で生涯現役世代になるなど。 ジョブ型雇用では「経験、スキル」が重視される。 不要と見なされれば、容赦なく解雇される厳しい世界。「仕事とキャリアに困らない」ための準備。 まずは、自分のキャリア・ビジョンを描く。

スタートアップとの真の「共創」を実現するために

事業化につながるPoC（Proof of Concept／実証実験）への取り組み方～

アビームコンサルティング（吉田知広さん）、2022年4月



*「アイデア」と「マラソン」を掛け合わせた造語。特定のテーマを決め、制限時間内にテーマについてグループ単位でアイデアを出し合うイベント

『政策起業家。「普通のあなた」が社会のルールを変える方法』

駒崎弘樹 著（筑摩書房、2022年1月）

・もはや「偉い人たち」に政治と政策を任せるだけでは足りない。政治家や官僚にならなくても、政策や法律のような「社会のルール」を変えられる。希望は創れる。

・つまるところ「これまでは陳腐化したルールに従っていた、だけれど本当はもっと良い方法に気づいている人々」の参画を可能にするもの。現場から小さな制度・政策イノベーションを起こし、それを広げ、我々の社会を質的に変えていく。

『改革の不条理。日本の組織ではなぜ改悪がはびこるのか』

菊澤研宗 著（朝日新聞出版、2018年5月）

・よかれと企図した組織の改革が頓挫するのはなぜか？「時代遅れ」から抜け出すのは容易ではない。改革を拒む「閉ざされた組織」。「外圧」による改革の限界。

・「空気に水をさす人間」が必要。人気のある「リーダー」は改革ができない。不条理を超えていくには「人間力」が必要。

『第5の競争軸。 21世紀の新たな市場原理』

ピーター・D・ピーダーセン 著(朝日新聞出版、2009年9月)

・20世紀型ビジネスの競争軸(「自己変革力」「マーケットシェア」「品質」「価格」)に加え、21世紀の企業経営は、環境・サステナビリティ(持続可能性)戦略こそが新たな競争力として決定的となる。

・「持続可能な発展」とは、「現世代のニーズを満たしながらも、将来世代の可能性を脅かさない発展」のことだという。

『1000人のエリートを育てた 爆伸びマネジメント』

中尾隆一郎 著(かんき出版、2021年12月)

・自律自転して成果を出す「G-POPマネジメント」: G=Goal(ゴール・目的) P=Pre(事前準備) O=On(実行・カイゼン) P=Post(振り返り)。

・全てのMVV(ミッション・ビジョン・バリュー)を全てのメンバーに納得させるのではなく、各自が納得するMVVを行動→習慣化させる。スケジュールは、スケジュールそのものを作るのが目的ではなく、「因果関係」を明確にすることが目的。

『日本企業のポテンシャルを解き放つ DX×3P経営』

福原正大 著(英治出版、2022年1月)

・DXとはデータとデジタル技術を前提とした組織と事業によって顧客価値を大きく向上させるイノベーション。潜在力を活かさないのは、組織のヴィジョンと仕組み、人材育成の方向性、思考のバイアスの問題があるから。戦略が二流でも、実践が一流であればいい。

・イノベーション企業に必要な要素として語られる3P(Philosophy・People・Process)のフレームワークにアップデートを加えながら、DX組織に向けたヴィジョンと哲学、人材戦略、プロセスという全社的な改革。

『誰も教えてくれない日本のヤバイ現実。日本で生きるために知っておきたい16のこと』

やまちゃん 著(やま出版、2022年1月)

・5人に1人は年収200万円以下。コロナ禍で住宅ローン破綻が急増中。日本人の平均給料は下がりに続けている。現金だけだと資産はどんどん目減りする。お金持ちと貧乏の格差は埋まらない。多くの方は保険料をボッタクられている。

・成長している人や会社、国には必ず時間・エネルギー・お金・人に余力がある。人口減少の国に発展している国はない。今の年金制度が破綻するのは当然。

『博報堂のすごい打合せ』

博報堂ブランド・イノベーションデザイン局 著(SBクリエイティブ、2017年6月)

・打ち合わせの大前提は、メンバー全員が事前に考え尽くしたアイデアを持ち寄ること。博報堂の打ち合わせは、50%が雑談でできている。「アイデア」そのものよりも「コンセプト」が重要。

・アイデアは紙に書きながら話す。見方の異なるメンバー。原則論やべき論で話をしない。どんな意見でも絶対に否定しない。人のアイデアには一度乗っかってみる。競争を共創に変える。安易にまとめない。

『解決は1行。』

細田高広 著(三オブックス、2019年4月)

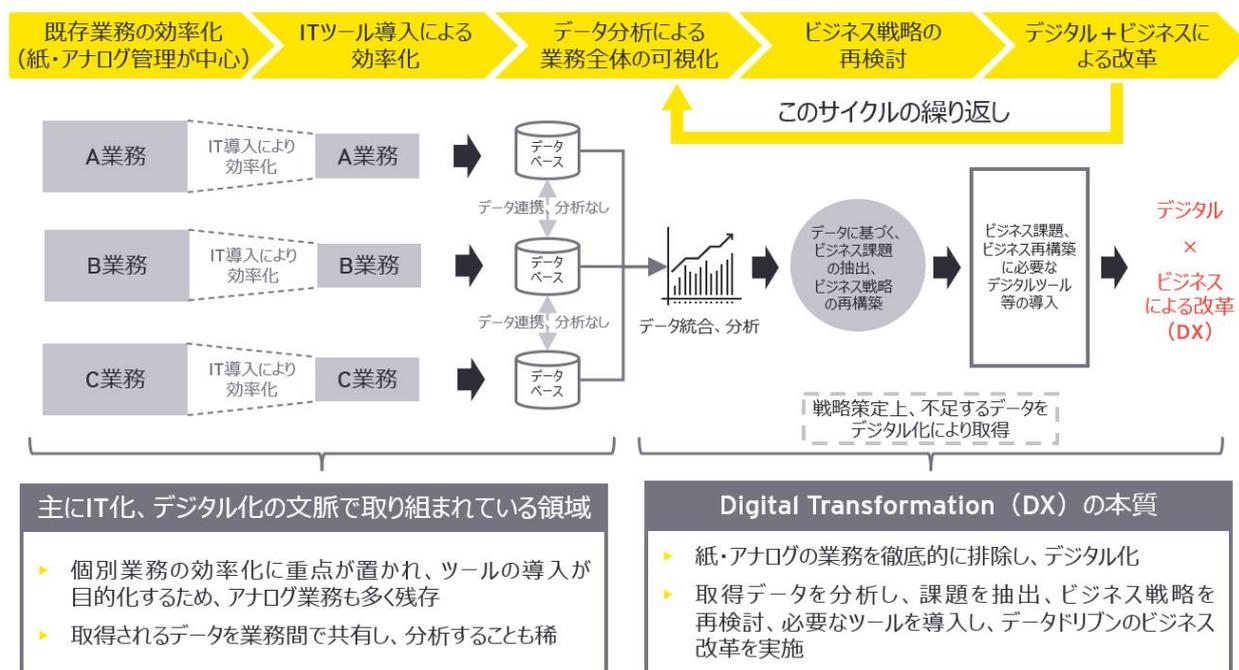
・「つまり」の1行。「つまり」がないから、つまらない。もう、言葉で損をしない。ずばりと言えれば、うまくいく。1行あれば、すべては伝わる。1行あれば、行動は変わる。1行あれば、意識は変わる。

・共感の1行。同情するより、同じ立場で考える。会議力の1行。たった1行が、流れを変える。人間力の1行。人間力とは「言葉力」。

観光(ツーリズム)におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)とは何か？

EY Japan(平林知高さん/ディレクター)。2022年1月

DXとは何か



『奇跡の経営。一週間毎日が週末発想のススム』

リカルド・セムラー 著、岩元貴久 訳(総合法令出版、2006年1月)

- ・企業なのに組織図がない、階級がない。人事部がないから社員をコントロールするしくみもない。トップには戦略がない。そんなナイナイ尽くしの会社がブラジルにあるセムコ社だ。
- ・業績は急成長、離職率実質“ゼロ”、学生がもっとも就職したい企業No.1。セムコ社の根底にある哲学、それは「コントロール(管理)することを排除し、社員の自由(=社員との信頼)と民主的な体制を創り上げていくという尊い(しかし難しい挑戦)想い」である。

『あなたの心に火をつける 超一流たちの「決断の瞬間」ストーリー』

野地秩嘉 著(ワニブックス、2021年7月)

- ・松下幸之助、藤澤武夫、佐治敬三、盛田昭夫、小倉昌男等、伝説の経営者13人の「決断」にまつわる感動の仕事秘話。平凡な「決断」こそ、最強。ビジョンをもった「決断」が成功に導く。「決断」にはスピードが求められる。
- ・すべてを俯瞰して「決断」する。すべての「決断」は生産性の向上を目指す。社員第一優先で「決断」する。

『はじめてのグラフィックレコーディング。考えを図にする、会議を絵にする。』

久保田麻美 著(翔泳社、2020年8月)

・議論を可視化する手法「グラフィックレコーディング」。ビジュアルシンキング。思考力、コミュニケーション力、創造力。シンプルさと表現の幅を両立。

・描いて考える技術が身に付く。大切なことは、聞く力と纏める力(要約力)。構成:起承転結の四コマ漫画のように。



『ワークショップデザイン。知をつむぐ対話の場づくり』

堀 公俊、加藤 彰 著(日本経済新聞出版、2008年6月)

- ・楽しいからこそ、成果が生まれる。メンバーの主体性と相互作用。ワークショップとは、主体的に「参加」したメンバーが「協働」「体験」を通じて「創造」と「学習」を生み出す場。
- ・ワークショップの活動は5つ: 場を暖める、資源を引き出す(個人の意見を聞き出す)、話し合う、つくりあげる、分かち合う。答えやすい質問から深く考える問いへ。

スタートアップ・イノベーションを支える次世代人材育成について

今後のDX社会では課題解決能力、多様性が重要な鍵。

経済産業省(第4回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 事務局説明資料)。2022年2月

・10代以下の子供のもつ多様性・探究心を社会全体で十分に活かせていない可能性。教室の中は本当は多様だが、教師1人による紙ベースの一律・一斉授業スタイルでは、多様性に対応できていない可能性。

・学校・家庭以外の場「サード・プレイス」によって多様な才能を伸ばすことができるのではないか。サッカー等スポーツ界では、国・地域レベルで若い才能を発掘・育成するアカデミーが機能。

『オックスフォード 世界最強のリーダーシップ教室。一流の思考力・交渉力・人脈はこう作られる』

中谷安男 著(中央経済社、2022年1月)

・逆の立場から考えよう。ディベート(討論)力をいかに身に付けるか。なぜ?に答える。課題を見極め、仮説を立てよう。

・ディベート(debate)とは、ある公的な主題について異なる立場に分かれ議論することをいう(イギリスの国会が好例)。世界一といわれる英国のディベート組織「オックスフォード・ユニオン」。

『非クリエイターのためのクリエイティブ課題解決術』

齋藤太郎 著(東洋経済新報社、2022年1月)

・どんな依頼も「なんとかする」プロの思考とノウハウ。課題の本質を見つける:「探る」「聞く」「見る」。仮説を立てる:「想像する」「考える」「生み出す」。

・「なぜ?」と「本質」を問い続ける。「それで世の中どう変わりますか?」。良いアイデアは量と雑談から生まれる。みんながハッピーになる方法。

『シン・君主論 202x年、リーダーのための教科書』

富山和彦、木村尚敬 著(日経BP、2022年1月)

・平時の言動だけで相手を信用するな。リーダーは外見で判断される。冷徹な判断こそ、情の厚い意思決定になる。第一線で戦えない君主は役に立たない。痛みを伴う改革は一度でやり切る。

・決断せよ! リスクから逃げるな! リーダーとして馴れ合ってはいけない。リーダーは孤独に耐える必要。信念があれば嫌われることを恐れない。信念とはすなわち大義。謙虚、勉強、威厳を持って。

『東大式 失敗の研究。“違和感”からどう創造を生み出すか』

中尾政之 著(WAVE出版、2018年12月)

・失敗を防ぐのも創造を生み出すのも、共通点は「違和感」に気づけるか否か。逆の視点から考えれば成功できる「失敗学」の教え。失敗の本質「マンネリ化」。

・パソコンのソフトだってアップデートするのだから、人間もアップデートしないと。仮説検証力。人間の脳には限界がある。脳のメモリー節約→記憶は抽象的に。自説の構築。必要なものは「勇気と自信」。

『ジャック・マー アリババの経営哲学』

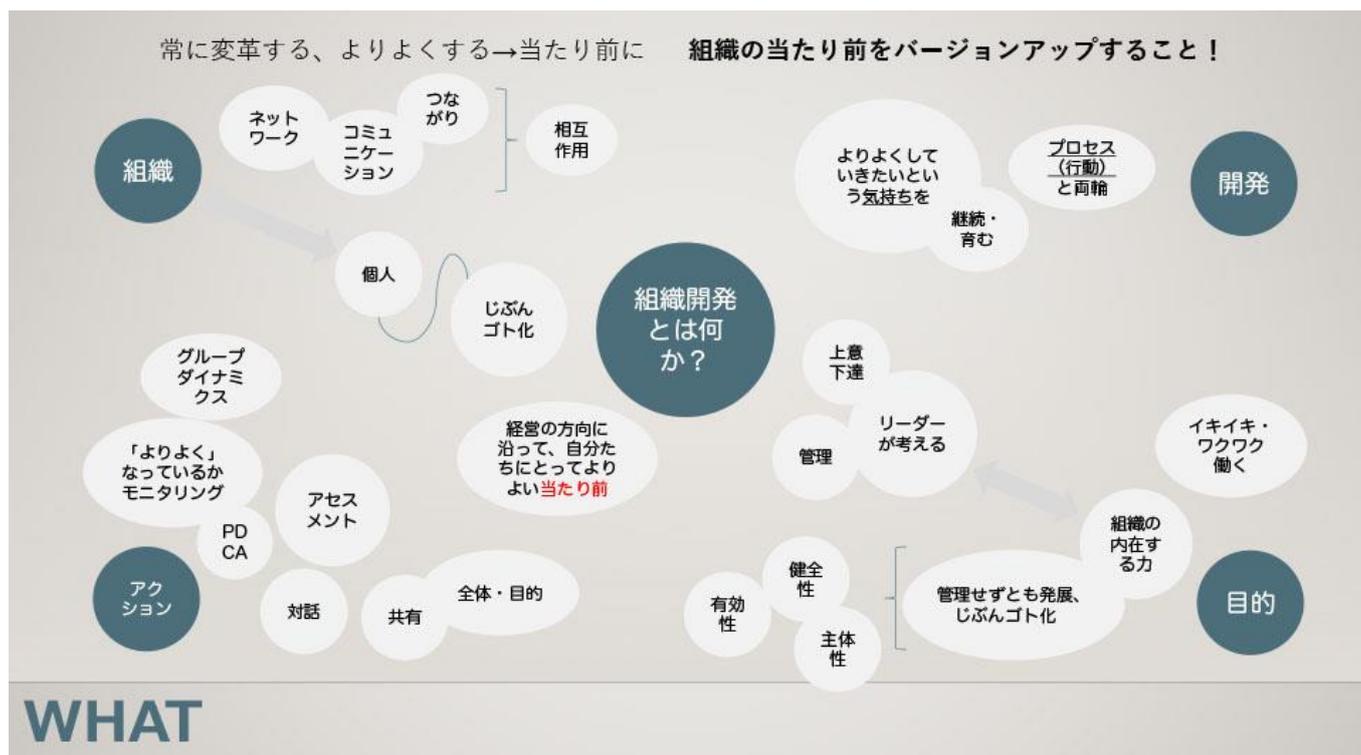
張燕 著編、永井麻生子 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014年12月)

・未来を予測するベストな方法は、未来を創造することだ。マーケットは戦場に似ているが、戦場ではない。ライバルの不在こそが、危機を招く。あきらめることが最大の敗北だ。他者を成功させてこそ、自分の成功がある。

・だめな部下はいない。だめなリーダーがいるだけだ。私は理想を捨てません。正しいことをしているのだから。自分のことだけを考え、自分の好きなことをきちんとやれば、世界はよくなる。

組織開発 × 大企業病 × エンゲージメント

株式会社in3 (アイエヌスリー) in3alignment.com



『組織デザイン』

沼上 幹 著(日本経済新聞出版、2004年6月)

・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。

・「コア人材」あってこそ、堅固な「組織デザイン」ができる。将棋のように、最後尾中央の「王将」を囲む「金将」「銀将」「桂馬」「香車」。その前列の「飛車」「角」、最前列の「歩」に至るまで、組織を構成する人材は多種多様であり、多芸多才。

全世代が安心する社会保障制度の構築には何が必要か

全世代型社会保障改革に求められる5つの政策の方向性

大和総研 経済調査部 シニアエコノミスト 神田慶司さん、末吉孝行さん。2022年1月

①「経済成長」と「給付抑制」を同時に取り組むこと、②将来推計を通じて必要な改革の規模を把握し、改革メニューに適宜反映、③応能負担の徹底とともに、財政の再分配機能を強化(プッシュ型給付の実現)、④EBPM(エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング)により有効性を高めた少子化対策の推進、⑤安定財源の確保。

『戦略質問：短時間だからこそ優れた打ち手がひらめく』

金巻龍一 著(東洋経済新報社、2021年10月)

・戦略は経営資源の傾斜配分。すなわち、「やめること、捨てること」を意味する。机上で勝てない戦略が実行で勝てるというのは非論理的。

・戦略では100%勝てるように練り込んで、現場で臨機応変に対応するのが重要。

『Digital—Oriented革命。DXが進化した究極の姿を描く』

B&DX株式会社 安部慶喜、柳剛 洋、金弘潤一郎 著(日経BP、2022年1月)

・停滞する日本企業のDX、求められる発想の転換。デジタル化とセットで業務改革・組織改革を進めれば、企業はDXの一步先を行く未来へと前進できる。

・デジタルはあくまで手段であり、何を実現したいのか、デジタルによって何を生み出すのかという本質的な観点に立ち返る。

『現場力を鍛える。「強い現場」をつくる7つの条件』

遠藤 功 著(東洋経済新報社、2004年2月)

・優れた経営とは、リーダーシップに優れ(Vision)、競争戦略に優れ、オペレーションに優れているという3つが必要。そして、これらのビジョン、戦略、オペレーションを<正しく>実行する。それを可能にするのが現場力。

・「全ては顧客のために」が基本理念。 当たり前のことを当たり前のようにやっている」企業では、100%結果が出ている。

『サクッとわかる ビジネス教養 地政学』

奥山真司／監修(新星出版社、2020年6月)

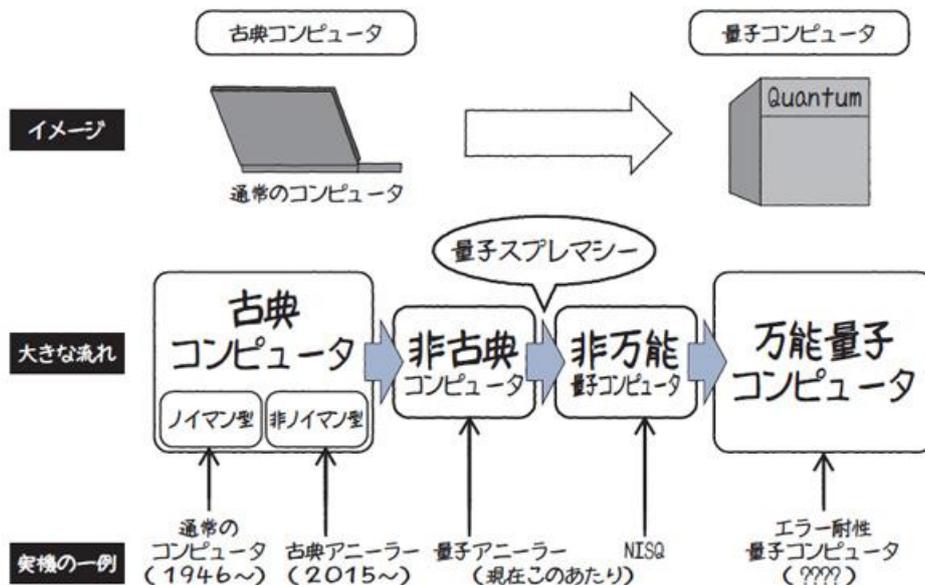
・新冷戦の中、日本は大国に囲まれた「小国」。リアリズム(現実主義)。地政学的には、国際舞台上の国の振る舞いを決めるのは、イデオロギーやカリスマ指導者、世論などではなく、リアルな軍事力や経済力だという考え方。

・かつて日本は島国であるので、海流・季節風・気候に恵まれていた。地政学的にも海外から攻めにくかった。そして今、日本は海と言う要塞に囲まれていると安堵できる状態ではない。ロシアは北方領土を返還しない。中国は海に第一列島線を描いている。米軍の要の沖縄基地、横須賀基地は米国の防波堤。

量子コンピューター

デンソー(入江広隆さん／AI研究部)。2021年3月

古典と量子が1つになって未来を切り開く。量子コンピューターが実現されれば、今のスーパーコンピュータでは何千年もかかるような複雑な問題も一瞬で解ける。量子と古典とのハイブリッドが未来の都市を作る。



『モチベーション3.0。 持続する「やる気！」をいかに引き出すか』

ダニエル・ピンク 著、大前研一 訳(講談社、2010年7月)

・空腹を満たすという人間の生存本能に基づくものを「モチベーション1.0」。 アメとムチ、成果主義に代表される「外発的動機付け」によるものを「モチベーション2.0」。 「モチベーション3.0」はワクワクする自発的な動機づけ。

・「モチベーション3.0」へアップデートするには、「自律性」「マスタリー(熟達、つまり何かを上達させること)」「目的」の三本柱が鍵。

『古代ユダヤ 賢人の言葉』

石井希尚 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2012年4月)

・ユダヤ民族にとって、聖書とは「契約書」。 ユダヤ民族の原動力、国を失っても失せることがなかった民族意識と団結心。 そして現代社会に与える影響力。 これらの源泉は、彼らが共有してきた独特の信仰と思想にある。

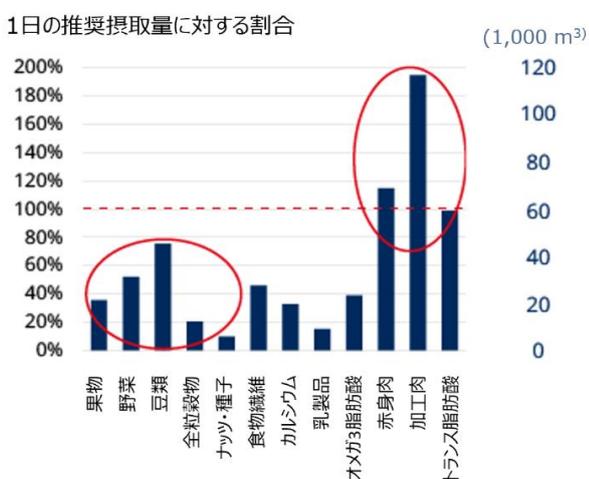
・心で思っていれば、いずれ行動に現れる。 自分の心を責めれば、周囲も同調してあなたを責め、処罰し排除する。 あなたの蒔いた種は、あなたが刈り取ることになる。 自制心を持ち、自分の感情を取り締まること。

サステナブルな食糧と水～ なぜ現在のシステムは変わる必要があるのか

シュローダー(グローバル・リソース株式/マーク・レイシーさん、フェリックス・オデイさん)。2022年8月

Schroders

図表2: 健康や環境に極めて良くない現代の食事



■ 世界の平均摂取量 (最適量100%に対する割合)

図表3: 肉食を減らすことで資源使用量を改善



■ 真水消費量
■ 温室効果ガス排出量
■ 土地利用

Source: Source: WRI, FAO, OECD; USDA, BAML; Our world in data, Schroders - September 2021. 602667

『不可能を可能にせよ！ NETFLIX 成功の流儀』

マーク・ランドルフ 著、月谷真紀 訳(サンマーク出版、2020年2月)

- ・ひらめきなんか信じるな。人生一番のリスクはリスクをとらないこと。先のことは誰にもわからない。夢を現実に変えるために取れる最強の手段は、とにかく始めて見ればいい。
- ・優れたアイデアひとつの裏には、ろくでもない千のアイデアがある。アイデアは人に話せ、そしてブラッシュアップしてもらおう。ビジネスに最強の武器は一途な粘り強さ。

『ビジネスの世界で生き残るための現場の会計思考』

安本隆晴 著(クロスメディア・パブリッシング、2019年8月)

- ・なぜノルマは、利益ではなく売上なのか？ 売上はコントロールできないが、経費はできる。個人にも「決算書」が必要になる。会計によるムダの見える化。
- ・いま、仕事の現場に必要なのは会計思考。儲けるために、いつ、何を、どうすればいいかを考え、動く人だけが結果を残せる時代。

『トップの意思決定。日本のビジネス界を牽引する15人に聞く』

齊木由香 著(イースト・プレス、2022年1月)

- ・新しいものはすべて「自分の発想」から生まれる。観察して、理解して、考えつくす。物事の「本質」にさかのぼる。未来に繋がる価値を探求。
- ・迷ったら「天」を見上げよ。私たちが創るべきは未来。日本人の底力を、未来に向かってどう発揮するか。商売の本質と利益とが矛盾しないビジネスを。

『サクッとわかる ビジネス教養 マネジメント』

遠藤 功／監修(新星出版社、2021年12月)

- ・管理ではなく最適化を行うこと。思い通りにいかないものを「いい感じ」にし、成果を最大化するために必要なスキルがマネジメント。セルフマネジメント、そしてチームの成果を最大化させるチームマネジメント。
- ・部分最適ではなく全体最適を図る。現場を俯瞰して業務ルール見直しやメンバーの能力を活かす仕組み作りに取り組む。メンバーの心に火をつける方法を知る。

幸せな人が持っている12の習慣

ライフハッカー[日本版]。2022年2月

- ①肯定的かつ楽観的な見通しを持つ
- ②コントロールできることにフォーカスする
- ④仕事を楽しむ
- ⑤仕事以外の楽しみを持ち、お金の見方を変える
- ⑦柔軟な姿勢で臨む
- ⑧質の高い睡眠をとり、健康的な食事をして、体を動かす
- ⑩夢を追いかけ、現実的かつ期限のある目標を設定する
- ⑫人生を体験する

『結局、「決める力」がすべてを変える』

藤由達藏 著(青春出版社、2020年12月)

- ・決断を妨げる5大要素：①過去に対する執着 ②未来に対する不安 ③現在に対する無知 ④他人に対する恐怖 ⑤自分に対する不信。
- ・決められる人は、決断のスピードが仕事のスピードと知っている。決められる人は、「決めないことが機会損失になる」と知っている。

日本人が「GAF法人材に勝てない」メンタル5大問題

東洋経済オンライン(グーグル日本法人元社長の辻野晃一郎さん)。2022年2月

- ・「失敗を許容しない」対「失敗は成長プロセスの一環」
- ・「雑用は下に任せる」対「何でも自分でやってみる」
- ・「不正には目をつむる」対「不正は許さない」
- ・「正確さが大切」対「スピードが大切」

『DXビジネスモデル。80事例に学ぶ利益を生み出す攻めの戦略』

小野塚征志 著(インプレス、2022年5月)

- ・DXビジネスを「場を創造する」「非効率を解消する」「需給を拡大する」「収益機会を拡張する」の4つの軸でカテゴライズ。
- ・デジタルでビジネスをトランスフォーム(変革)する。デジタル技術を活用して利益を生み出すビジネスモデルを創る。「誰に、どのような価値を、どうやって提供するか」を明確にすることが基軸。

日本がソフトウェアで勝つために国家はなにをすべきか

経済産業研究所(藤本真樹さん/デジタル庁 CTO)。2022年7月

・日本の未来は明るくない。人口が減りゆくなら機械に働いてもらうしかない。今日、機械に働いてもらうにはソフトウェアが必要。

・なにをすべきか: ①教育 ②文化形成 ③研究投資 ④企業投資 ⑤行政基盤整備

世界ランキング「賃金上昇率」…世界主要国33カ国で比較

GGO編集部、2022年6月

順位	国名	1995年の賃金を100とした場合の賃金水準
1	エストニア	967.7
2	リトアニア	789.6
3	ハンガリー	759.7
4	メキシコ	617.1
5	ポーランド	529.1
6	スロバキア	500.9
7	アイスランド	446.9
8	チェコ	402.6
9	スロベニア	399.7
10	韓国	291.9
11	ノルウェー	270.9
12	アイルランド	241.7
13	イスラエル	229.0
14	オーストラリア	228.5
15	スウェーデン	227.4
16	米国	222.8
17	ニュージーランド	209.4
18	イギリス	208.3
19	カナダ	197.6
20	デンマーク	195.8
21	ルクセンブルク	194.1
22	フィンランド	192.3
23	ポルトガル	191.0
24	ギリシャ	181.5
25	オーストリア	176.2
26	オランダ	176.0
27	ベルギー	169.9
28	フランス	164.3
29	ドイツ	163.8
30	スペイン	163.1
31	イタリア	157.0
32	スイス	128.9
33	日本	95.8

「資産ゼロ」が2割。貯蓄は増やせず年金も足りない、日本人の八方塞がり

幻冬舎ゴールドオンライン。2022年2月

・金融広報中央委員会の『家計の金融行動に関する世論調査(2021年)』によると、「資産ゼロ」世帯が6ポイント上昇。会社員の平均年収は433万円(国税庁『民間給与実態統計調査』)。

・国は「年金だけでは老後資金は足りない、足りない分は自助努力で」と資産形成を呼びかけている。しかし現役時代は薄給で資産は増えず、引退後は年金では暮らしていけない。どうもこうにも八方塞がり、というのが日本の現状。

『売上の地図。3万人を指導したマーケティングの人気講師が教える「売上」を左右する20のヒント』

池田紀行 著(日経BP、2022年6月)

・会社にとっては利益のほうが大事だが売上が減って利益が増えるケースは健全ではない。重要なのは、売上という出力に影響を与える入力。

・売上は、買い求めやすさで決まる。一番売れている商品は、最初に思い出される商品。認知は買えるが、好きは買えない。ソーシャルメディアは公園のような場所。ブランドとは資源であり、資産であり、資本である。

企業文化と透明性の確保による組織強化

透明性が企業文化を担保する。海外文献から読み解く新型コロナ後のHRトレンド

採用サポネット(鈴木秀匡さん)。2022年4月

・変化にリアルタイムで適応する組織文化を育む。組織の透明性の価値を知る。最前線の社員が迅速かつ正確な意思決定を行うためには、情報へのアクセスが必要。「何も知らない社員」の弊害。

・透明性のある企業文化をつくる5つの方法: ①コミュニケーションの透明性 ②デフォルトでオープンにする ③透明なパフォーマンスと目標 ④財務データの透明性 ⑤給与の透明性。人事制度が、恣意的な運用ではなく、公平に運用されていることを証明。

女性が仕事に求めるもの

マンパワーグループ。2022年4月

・企業は柔軟性や魅力的な給与、良好な労働条件、スキル開発の機会を提供しながら、幸福と働きがい、心の健康に注力すべき。

・優秀な人材を定着させたい? 従業員のエンゲージメントが必須: 柔軟性が最も重要。有給休暇と心の健康が重要。新たなハイブリッド環境の構築。一緒に働く人(サポートしてくれるマネージャー)が重要。経営陣が責任を持ってこの課題に取り組む。

『バブルの経済理論。 低金利、長期停滞、金融劣化』

櫻川昌哉 著(日経BP、日本経済新聞出版。2021年5月)

・利子率が成長率を下回るとき、バブルは必然化する。1980年代の北欧・日本に始まり、その後、東アジア、ヨーロッパ、アメリカ、そして中国と、繰り返し発生してきたバブル。

・バブルはいったん崩壊しても、国家や地域を替えながら、次のバブルに取って代わり、バブルが流転する。信用崩壊と恐慌を当局がコントロールすることはできない。

役立つデータ分析で新たなビジネス価値を創出する「ビジネスデータサイエンティスト」の育て方

日本の人事部(滋賀大学 データサイエンス学部 教授 兼 データサイエンス教育研究センター 副センター長河本 薫さん)、2021年6月

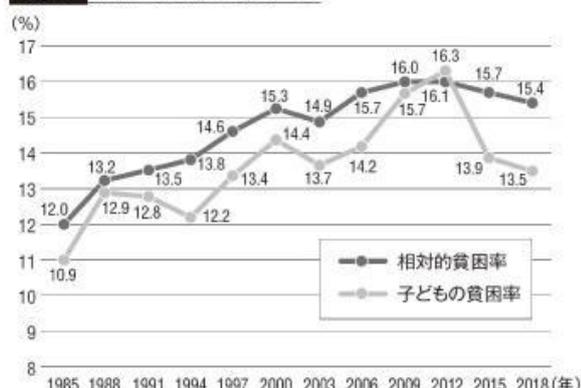
・ビジネスデータサイエンティストに求められる力 ①事業の成長や利益につながる、「役立つ」データ分析力 ②ビジネスの現場の課題を見つける「課題発見力」 ③データ分析を現場に活かす「責任意識」

・人事制度面で考えておくべきこと ①所属する組織の一員として幸せになれるか ②成長し、評価されていると感じられる評価制度であるか ③(50代以降など)長期ビジョンでのキャリアイメージを描くことができるか

飯田泰之 日本に横たわる格差と格差“感” いま求められる「再分配」とは？

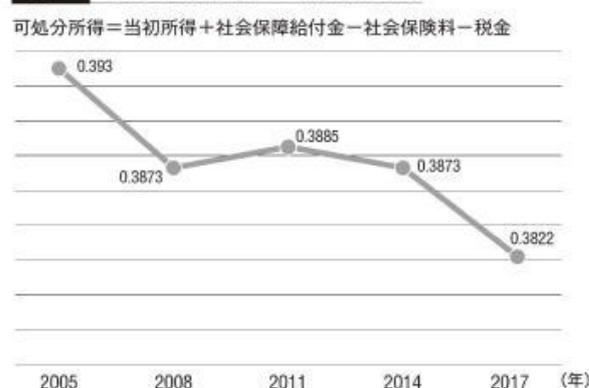
中央公論。2022年2月

図1 日本の相対的貧困率



出典：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」(2020年)

図2 可処分所得のジニ係数の推移



出典：厚生労働省「所得再分配調査報告書」(2017年)

「相対的貧困率」：等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の貧困線(中央値の半分)に満たない世帯員の割合。可処分所得とは、所得から所得税、住民税、社会保険料及び固定資産税を差し引いたもの。

「相対的貧困率」：等価可処分所得の貧困線(中央値の半分)に満たない世帯員の割合。

『感染症と経営。戦前日本企業は「死の影」といかに向き合ったか』

清水 剛 著(中央経済社、2021年4月)

・不確実性に対処するのは国の政策だけでなく、企業の本質でもある。この令和の世に、感染症でこんなにも苦しむことを誰が想像したか。歴史に学ぶ謙虚さが必要。

・従業員を不確実性にさらすような企業は長期的に見れば、生き残りは難しいのかもしれない。

『メンタルダウンで地獄を見た元エリート幹部自衛官が語る。この世を生き抜く最強の技術』

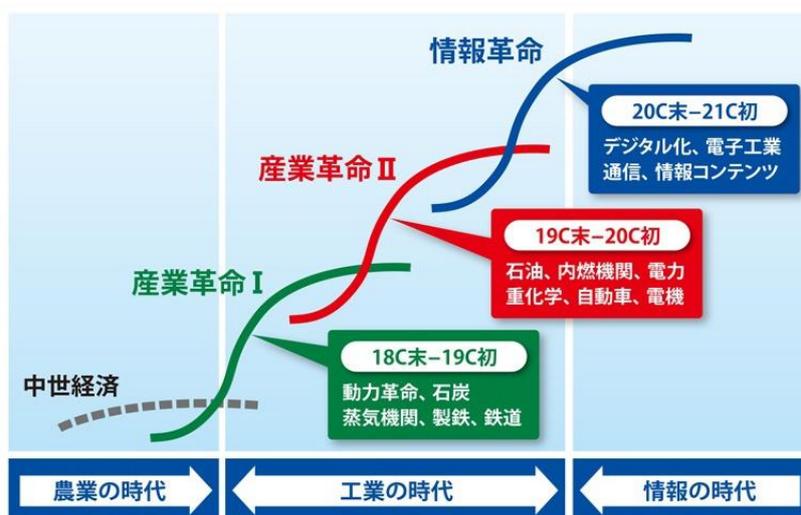
わび 著(ダイヤモンド、2022年1月)

・時には戦うことよりも、逃げるのが大事。やばいときは即「おうち入院」で早期回復。不思議なほど効く「まあ、いいか」のつぶやき。疲労回復で重要なのは「何もしないこと」。

・どんな仕事も「出口」が見えていれば耐えられる。今いる場所がダメでも、合う場所は必ずある。「人は基本的にわかり合えない」と思ったほうがラク。仕事は「目的」ではなく、あくまで「手段」。

イノベーション時代の格差問題、なぜ是正しようとするときにさらに開くのか

ビジネス+IT(篠崎彰彦教授／(九州大学大学院 経済学研究院)のインフォメーション・エコノミー(66)



『福祉政治史。格差に抗するデモクラシー』

田中拓道 著(勁草書房、2017年2月)

・20世紀の先進国に現れた福祉国家は21世紀に生き残れるのか。日本は巨額の財政赤字、格差の拡大、少子高齢化という三重苦を背負う。分断されつつある日本の問題点は、政治的議論をする社会的基盤がないこと。

・今日、さまざまな「格差」(正規労働と非正規労働、高齢、壮年層と若者、男性と女性、都市と地方など)によって引き裂かれている。とりわけ再生産を担う層での格差や貧困の拡大は少子化問題をも深刻化させている。

『経営リーダーのための社会システム論。構造的問題と僕らの未来』

宮台真司、野田智義 著(光文社、2022年2月)

・システム化することで空洞化する社会にどう向き合うか。社会なくしてビジネスは存在しない。ところがビジネスパーソンほど、ふだん社会のことはあまり考えない。社会は便利で暮らしやすくなっているはずなのに、なぜ生きづらいのか？

・儲けるだけの戦略よりも社会の本質を考え、どう人に、社会に、地球に貢献できる行動がするかが、企業に問われている。便利になっているが、一方でヒトが使いまわしできるようになり、人と人の接点が失われている。

ドローン撮影すると一目瞭然。格差社会が浮き彫りとなった南アフリカ、ケープタウンの空中写真

amusingplanet. karapaia.com. 2016年7月



『要領がよくないと思いついでいる人のための仕事術図鑑』

F太、小鳥 遊 著(サンクチュアリ出版、2020年4月)

・自分の弱みはそのままに、仕事の苦手意識はなくすことができる。必要なのは「やり方」であって「根性」や「心構え」ではない。手順書を作る。手順書とは、タスクを具体的に示して順序を記すこと。

・要領がよくないと思込んでいる【悩みの具体例】 段取りが苦手。優先順位がつけられない。先送りしてしまう。ケアレスミス、物忘れが多い。集中力がない。整理、片付けができない。コミュニケーションが苦手。メンタルが弱い。メモ、メールが苦手等。

『2050年の地球を予測する。科学でわかる環境の未来』

伊勢武史 著(筑摩書房、2022年1月)

・気象災害がほぼ毎年起こったり、伝染病が拡大したり、シロクマが絶滅するかも？ そうなる前に、未来を予測して対策する。幻想を捨てて学ぼう。

・環境破壊が理由で地球は滅亡する？ 自分のものであれば、先々のことを考えて使う。共有地は、そうはいかない。我先にと使わなければ損をしてしまう。環境問題は、まさにこれ。

『共感の時代へ。動物行動学が教えてくれること』

フランス・ドゥ・ヴァール 著、柴田裕之 訳(紀伊國屋書店、2010年4月)

・「共感」こそが混迷の現代社会を救う。「利己的な遺伝子」などのメタファーがもたらした現代の競争社会。利己的動機と市場の力のみに基づく社会は、富を生み出すことはできても、人生を価値あるものとするような相互信頼は生み出せない。

・共感する能力は、ヒトを含めた哺乳類に遺伝的にプログラムされたもの。人間は動物と同じく、生まれつき持っている共感する力によって住みやすい社会を作っている。

『目に見えない戦争。デジタル化に脅かされる世界の安全と安定』

イヴォンヌ・ホフシュテッター 著、渡辺 玲 訳(講談社、2022年7月)

・現代の戦争は、実際の兵器を用いた侵攻も含め、すべて「目に見えない戦争(インヴィジブル・ウォー)」。デジタル空間における国家の諜報・妨害活動。自律型致死兵器システム(ドローン兵器やキラーロボットなど)。

・情報戦、人工知能軍拡競争。今や他国に対する攻撃の要は、相手国の国民の自国政府に対する信頼を切り崩すことにある。

『21世紀を生きるための社会学の教科書』

ケン・プラマー 著赤川 学 監訳(筑摩書房、2021年1月)

・今の社会の仕組みを探求する。社会学は社会を体系的に、懐疑的に、そして批判的に考えるための想像力を涵養するもの。失業は、個人の失敗ではなく、より広い経済の仕組み。

・わたし達は、歴史や科学を学ぶとともに、社会学を身につけねばならない。それは世界を理解しようと努めること。知らなければ、ほとんど何もできない。

『ビジネスモデル ジェネレーション』

アレックス・オスターワルダー、イヴ・ピニユール 著、小山龍介 訳(翔泳社、2012年2月)

・ビジネスモデルを、①顧客セグメント(CS)、②価値提案(VP)、③チャネル(CH)、④顧客との関係(CR)、⑤収益の流れ(RS)、⑥リソース(KR)、⑦主要活動(KA)、⑧パートナー(KP)、⑨コスト構造(CS)の9つの要素に分解。

・どのように価値を創造し、顧客に届けるか。新規事業の創出や既存事業の見直し。

『DX人材の育て方。ビジネス発想を持った上流エンジニアを養成する』

岸 和良、杉山辰彦、稲留隆之、中川邦昭、辻本憲一郎 著(翔泳社、2022年4月)

・「データ×デジタル×ビジネスの仕掛け」を考えてデジタル戦略を創り上げる。デジタルで新しい価値創造を起こして生産性を上げ、競争力の高い企業に変革する。

・「デジタルとビジネス」を一体で考えることができる人材。

『電通現役戦略プランナーのヒットをつくる「調べ方」の教科書。あなたの商品がもっと売れるマーケティングリサーチ術』

阿佐見綾香 著(PHP研究所、2021年9月)

・正しい「ターゲット」と「セールスポイント」。モノも情報もあふれている現代は情報戦。「調べる」ことでつまづいてしまうと、商品を売るための適切な戦略は描くことができなくなる。

・ヒットをつくる「市場分析」「顧客分析」「競合分析」「自社分析」。

日本企業で「新規事業」がなかなか進展しない“意外で、深刻すぎる背景”

SPA!(中沢光昭さん/経営コンサルタント)。2022年7月

・「人生に満足している人」が減り続けている日本。遅々として進まない「新しい取り組み」。「キラキラした成功例」ばかりが目に入る。「失敗する姿」を見られたくない。

・いきなり100点を目指すから手が止まる。世代を問わず、PDCAを回すのが遅い。先延ばし、「まあ明日でいいか」を減らしていく。「目先のちょっとした面倒」から逃げない。

『熱狂する社員。 企業競争力を決定するモチベーションの3要素』

デビッド・シロタ 著、スカイライトコンサルティング 訳(英治出版、2006年2月)

- ・社員の「やる気」が企業の力を決定する。 仕事へのモチベーション 3要素: 公平感・達成感・連帯感。 今こそ「人間尊重の経営」へ。
- ・リーダーの使命は、ビジョンを掲げ、情熱あふれる社員の働きやすい環境を創ること。

『アメリカの高校生が学んでいる経済の教室』

デーヴィッド・A・メイヤー 著、桜田直美 訳(SBクリエイティブ、2022年2月)

- ・金融教育の先進国・アメリカでは、高校生のからお金の流れと世の中での仕組みについて学校で勉強する。 希少性。 トレードオフと機会費用。
- ・経済学と会計学の考え方の違い。 会計学では総収入－総費用＝利益とする。 経済学では機会費用も考え、総収入－(総費用＋機会費用)＝利益。

『どこでもオフィスの時代。 人生の質が劇的に上がるワーケーション超入門』

一社 みつめる旅 著、山口 周／序文(日本経済新聞出版、2021年10月)

みつめる旅: 長崎県・五島列島を舞台に「価値観を揺さぶられる人生の旅」を提供することをミッションとする法人。

- ・リモートワークが「あたりまえ」になったいま“働く場所”を考えることは、人生の主導権を自分に取り戻すことに繋がる。 地域も一緒に成長しよう。「ライフ・イニシアティブ」を取り戻そう。
- ・人生の主導権を取り戻すきっかけは場所を選ぶこと。

『NEVER STOP イノベーターに勝ち抜く経営』

フィリップ・コトラー (著), 古森重隆 (著), 恩藏直人 (翻訳)日経BP (February 19, 2021)

- ・イノベーションとマーケティングは別個のものではない。 Never Stop、変革をとめるな。
- ・リーダーシップ、マーケティング、イノベーションの根幹をなしているのは、「人間力」。 PDCAサイクルに代わるSTPD(see－think－plan－do)マネジメント。

『リーダーシップ 6つの試練』

ディーン ウィリアムズ 著、上野真由美、中辻綾太、開発 徹、山崎貴弘 訳
(英治出版、2011年9月)

- ・企業・共同体の欺瞞、政治、私利私欲、内部から生じる非生産的ダイナミクスから生じる危険は、すべて澱んだ人間関係から生じる。逃げるな。現実を直視せよ。
- ・真のリーダーシップとは「人々が現実立ち向かい、自ら責任を持って考え行動できるようにすること。そうすることで人々自身が所属する組織や共同体の問題を処理し、有意義な進歩を遂げるようにすること」。

『国の競争優位〈上〉〈下〉』

マイケル・E. ポーター 著、土岐 坤、小野寺武夫、中辻万治、戸成富美子
訳(ダイヤモンド社、1992年3月)

- ・国が経済的に繁栄し、衰退するメカニズム。成功企業は予測能力と安定性を求める。古い優位を捨てて新しい優位に代えようという考えは、古い優位がなくなった後でなければ生まれない。
- ・国の競争優位に一番大きな影響をもたらすのは究極的には国の教育、国民性に因る。日本にも経済的な成功が持続するという保証はない。
- ・「無駄」「余計」な競争こそ国の優位の本質である。グローバルな均質化が進んでいるというが、国による違いこそ競争に成功する核心をなしている。

『ミッション・エコノミー。国×企業で「新しい資本主義」をつくる時代がやってきた』

マリアナ・マツカート 著、関 美和、鈴木絵里子 訳(ニューズピックス、2021年12月)

- ・行き過ぎた新自由主義による「スタートアップ盲信」「民営化盲信」の時代は終わった。これからは国と企業が手を取り合い、課題起点のミッションを掲げ、経済を成長させながら「公共の目的(パーパス)」をかなえていく時代。それこそが「新しい資本主義」の姿。
- ・政府は「市場の失敗」の救済だけでなく、解決すべき社会的課題を明確化し、その実現に向けた長期的な投資リスクを負うとともに、産業横断的なミッションプロジェクトを率いる強力なリーダーシップを担うべき。

『SDGsブランディングの教科書。本気で社会課題解決と利益を両立させる実践法』

三科公孝 著(宣伝会議、2021年11月)

- ・SDGsをいかに経営戦略と結びつけるか？ これからの時代に生き残るためのブランディング。経営戦略としてのサステナビリティ。人に、社会に優しい経営。
- ・企業や自治体がさらに長期的な発展をするために必要なブランド戦略。SDGsを活用し、唯一無二のブランドを確立し向上させる。

『Slowdown 減速する素晴らしい世界』

ダニー・ドーリング 著、遠藤真美 訳、山口 周／解説(東洋経済新報社、2022年7月)

・「加速時代の終焉」と「世界の安定化」。人口、経済、情報、テクノロジー、債務……。スローダウンはすでに始まっている！

・世界はすべからず膨張して加速していく、そういった思い込みを解除する。スローダウンは必ずしも悪いことではない、このスローダウンする世界の中で、私たちが何を考えどう暮らしていくのか。

『なぜ危機に気づけなかったのか。組織を救うリーダーの問題発見力』

マイケル・A・ロベルト 著、飯田恒夫 訳(英治出版、2010年2月)

・消火よりは煙の発見。問題を解決する前に「発見」せよ。問題が起こり、大事故・大惨事に発展してから解決策を見出すより、問題になりそうなことを早くに発見し、まだ軽微なうちに手を打つことのほうが価値がある。

・優れたリーダーになる旅に終わりはない。3つの心構え(知的好奇心をもて、システム思考をせよ、健全な偏執狂になれ)。情報のフィルタリングを避けよ。

『スタグフレーションの時代』

森永康平 著(宝島社、2022年4月)

・モノの値段は上がっているのに、労働者の給料は減り、購買力が低下する。モノと労働の値段が比例関係で上昇するインフレではなく、モノだけが値上がりする「スタグフレーション」。

・弱者にしわ寄せ。政府が国内への投資、金融・財政政策を怠ってきたツケは大きく日本経済を毀損してしまった。政府の無策が続けばデフレ経済に再突入する。

『縮小ニッポンの再興戦略』

加谷珪一 著(マガジンハウス、2022年7月)

・給料は下がるのに、物価は上がる。日本の高度経済成長は単なる偶然だった。間違った成功体験を捨てれば、経済は必ず復活する。

・「IT化の遅れ」が経済衰退のきっかけ。輸出立国を続けるには中国に従うしかない。「1億人の国内消費」を喚起するのがもっとも効率的。経済成長のエンジンとしての「消費」。

『ビジョナリー・カンパニー 4 自分の意志で偉大になる』

ジム・コリンズ、モートン・ハンセン 著、牧野 洋 訳(日経BP、2012年9月)

成功している企業の共通点は、①真のリーダーシップを理解する ②長期にわたって一貫性を持ち、着実に工程表に基づいて実行する ③低コスト、低リスク、低ディストラクションで大量に試す。④上手くいったものに大量投資する。⑤常識を越えてバッファを用意しておく。未来は正確に予測することができない。

『セールス・イズ。科学的に「成果をコントロールする」営業術』

今井晶也 著(扶桑社、2021年8月)

- ・勘や偶然、根性ではなく「理論で売る」。買わない理由に着目する。買ってもらうことばかりが目がいっていると、お客さんの本音には行きつかない。
- ・営業とは専門職。営業は情報加工業。営業とは顧客の課題を見つけ、そして課題解決を提案すること。商談は「合意」と「共感」の連続。

『科学的思考のススメ。「もしかして」からはじめよう』

牧野悌也、菅原 研、土原和子、村上弘志 著(ミネルヴァ書房、2021年12月)

- ・「科学」とは、できごとの裏にある、目に見えないしくみを知るための方法。“観察”して仮説を立てよう。仮説の選択が未来を決める。たくさん立てて、絞り込もう。仮説を“検証”しよう。
- ・仮説の選択が未来を決める。“問い”で縦に横にひろげよう。選択肢をふるいにかける。



仮説の写真 plus.amanaimages.com

「常識と非常識がぶつかったときに、イノベーションが生まれる」 井深 大

「解を急ぐより、問いを深めよ」 石川善樹

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、職場の上司に相談のうえ、組織購読をお願いします。