

「学ぶ」に勝る投資なし。 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. 38 2022年5月

### 仕事とイノベーション

ビジネス、地域活性化の3要素 「考え方、構想力、行動力」

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) = 我が国の元気、幸福度アップ

#### 『2030: 世界の大変化を「水平思考」で展望する』

マウロ・ギレン 著、江口泰子 訳(早川書房、2021年6月)

・孫よりも祖父母が多くなる。世界の経済は、近代史上はじめて非西洋の消費者によってリードされる。男性よりも女性がより多くの富を所有することになる。労働者よりもロボットが多くなる。人間の頭脳よりも人工知能が多くなる。国家よりも通貨が多くなる。

・これまでの前例、常識を踏襲する「垂直」的な見方や考え方はもう通用しない。変化を恐れてはいけない。変化の「傾向」を俯瞰的に捉えて、異質なものをかけ合わせる新たな視点「水平思考」が必要。

#### 『データでわかる 2030年 地球のすがた』

夫馬賢治 著(日本経済新聞出版、2020年7月)

・8つの重要分野: 「気候変動」「食料危機」「森林破壊」「漁業危機」「水リスク」「感染症」「世界のパワーシフト」「労働・人権」。

・世界のパワーシフト: 世界人口の大半がアフリカに。2050年には、世界の中間層消費額の54%を中国とインドが占める。同じく2050年、日本の中間層消費額はわずか2%に。我が国は相対的に「貧しく」なっていく。

#### 『レジリエント・カンパニー。なぜあの企業は時代を超えて勝ち残ったのか』

ピーター・D. ピーダーセン(日本在住のデンマーク人)著、新 将命/解説(東洋経済新報社、2014年12月)

・3つのA(トリプルA): アンカリング(Anchoring)、自己変革力(Adaptiveness)、社会性(Alignment)を達成することが、これからの10年、20年と、時代を超えて永続する条件。

・アンカリング(価値観と使命を活かす、信頼を積み上げる)。自己変革力(ダイナミックに学ぶ、創造性と革新力を引き出す、研究開発を一新する)。社会性(トレード・オンにこだわる、ブランドをつくり変える)。

---

---

### 『ドラッカーがいま、ビジネスパーソンに伝えたいこと』

御手洗昭治 著(綜合法令出版、2020年1月)

・彼は死(2005年)の直前、「日本が最も苦勞する国になる」と語った。産業化⇒工業化⇒情報化⇒IT・グローバルビジョン、DX。時代が大きく進む=必ず反動発生。

・イノベーションとは新しい世界観。旺盛な精神活動=独自アイデア。人の幸せ:豊富な知識をどれだけ活用するか。幸運は常に手の届く所で待っている。自己訓練と克己心がその人物を前進させてくれる。

---

---

### 『なぜ元気な会社には補欠がないのか。会社に一体感が生まれる上司と部下に必要な27のキャッチボール論』

年中夢球 著(日本写真企画、2019年12月)

・あなたの会社には一体感がありますか。令和時代のキーワードは上司の「聴観力」と部下の「考動力」。役職は自分の能力ではない。チームワークを間違えると目標は達成できない。

・耳と目と心で部下の話を聴く「聴観力」。コミュニケーション力を活かして、会社の理念、目標を達成するためにチームワークを発揮させる。

---

---

### 『幸せの経営学』

酒井 穰 著(日本能率協会マネジメントセンター、2014年10月)

・利益は手段であり、経営学の目的ではない。いまこそ経営学は「人間を幸福にする」という目的を認識し、人間の幸福を妨げている社会問題の解決を目指し、広く学ばなければならない。

・「誰かを幸せにする」「社会を良くする」「より良い未来をつくる」。ヒト・モノ・カネのリソースを分配。マーケティング、戦略、イノベーション、リーダーシップ等の視点。

---

---

### 『AI時代の労働の哲学』

稲葉振一郎 著(講談社、2019年9月)

AIで雇用喪失は杞憂。心配すべきは失業ではなく、生産性の向上の分配が十分に労働者に還元されるかどうか。人工知能を所有する資本家との格差が大きくなるのではないか。

---

---

## 『「東の大富豪」の教え。ユダヤを超える「成功の本質」』

ナタリー・ユエン 著(経済界、2012年6月)

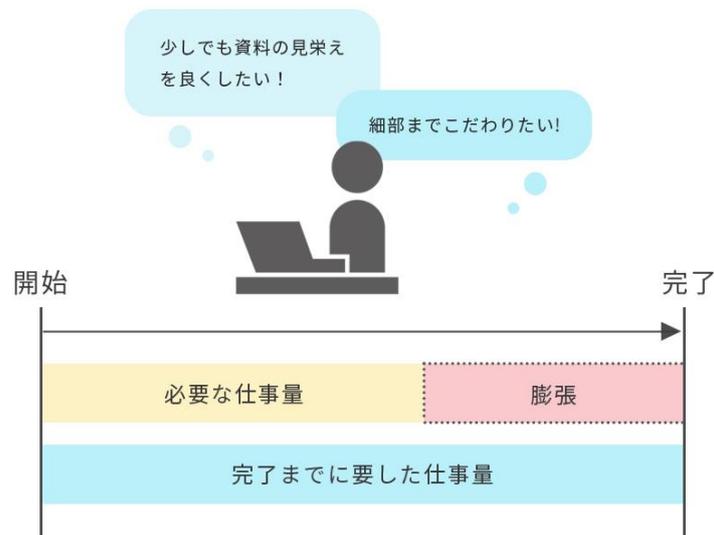
・成功したい人にとって本当に必要なのは、ほかの人には決してマネのできない「あなただけに通用する成功法則」を知ること。そしてこの「自分だけに通用する成功法則」をマスターできていない日本人が、国際社会で成功できない決定的な理由。

・「努力」や「才能」だけでは、決して成功できない。8割の成功者に共通する「計画された偶然」。挫折を経験しなかった「成功者」はいない。何をしてもダメな時期の「意味」を読む。

## 生産性向上につながるタイムマネジメント

産業能率大学 総合研究所 中拂美樹さん。2021年12月

図2. パーキンソンの法則に基づく仕事量の膨張



## 『弱者の戦術。会社存亡の危機を乗り越えるために組織のリーダーは何をしたか』

山野智久 著(ダイヤモンド社、2021年12月)

・有事ではスピード感が何より重要。経験則が役に立たない。意思決定権を持ったリーダーが迅速に決断し、起死回生の新規事業を最速でやり抜く。「在籍出向」で社員の雇用を守り、会社も生き残る。

・平時が有事を左右する。今あるもので今できることを何でもやる。大事なのは、世の中のルールがまるごと変わってしまった有事下では、リーダーが全ての責任を持って仲間と共に一点突破する。

## なぜ「本物のサステナビリティ経営」が求められているのか

PwC Japan。2021年5月

「サステナビリティ経営」をひとりで定義すると「長期で利益を出し続けるために、リソース配分を行う経営」。そして、「長期で利益を出し続ける」ために必要な要素として次の3つがある。

①その企業が長期にわたって市場から求められ続けること。 ②供給(原材料、知財、人材など)を長期的に維持すること。 ③社会から信頼され続けること。

---

---

### 『マインドフル・セルフ・コンパッション ワークブック』

クリスティン・ネフ、クリストファー・ガーマー 著、富田拓郎／監修、訳、大宮宗一郎、菊地 創、高橋りや、井口萌娜 訳(星和書店、2019年10月)

・他者へと向ける優しさや理解を、単に自分にある程度向けるだけ。他者へ向けるような優しさや理解を自分自身にも向けることで心身の健康や困難からの回復力(レジリエンス)を向上させる。

・自分への思いやりは、甘えでなく栄養。慈悲のエクササイズ。自分を責めるのを止めて自分を受け入れることを学ぶ。

---

---

### 『全員を戦力にする人財育成術。 離職を防ぎ、成長をうながす「仕組み」を作る』

有本 均 著(ダイヤモンド社、2020年4月)

・空前の人手不足が続く中、企業が「できる人財」を採用するのは困難になった。「採用した人をできる人財に育てる」ことにこそ活路がある。

・「どんな人でもできる人財に育てる」ためには、「教育」と「評価」の両輪が必要。それも、仕組みとして定着させる必要がある。 Growingサイクル:①基準を示す ②教える ③要求する ④評価する。

---

---

### 健康経営は、将来に向けた投資。

リロ総務人事タイムズ。2021年5月

・健康経営の定義は、経済産業省の「健康経営の推進」にて”従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること”と示されている。

・健康経営 6つのメリット: ①疾病者や休職者の減少 ②離職率低下 ③従業員の活力やモチベーション、生産性の向上 ④企業価値の向上 ⑤人材採用力が高まる ⑥企業が負担する医療費を軽減できる

---

---

### 『Allにできること、できないこと。 ビジネス社会を生きていくための4つの力』

藤本浩司、柴原一友 著(日本評論社、2019年2月)

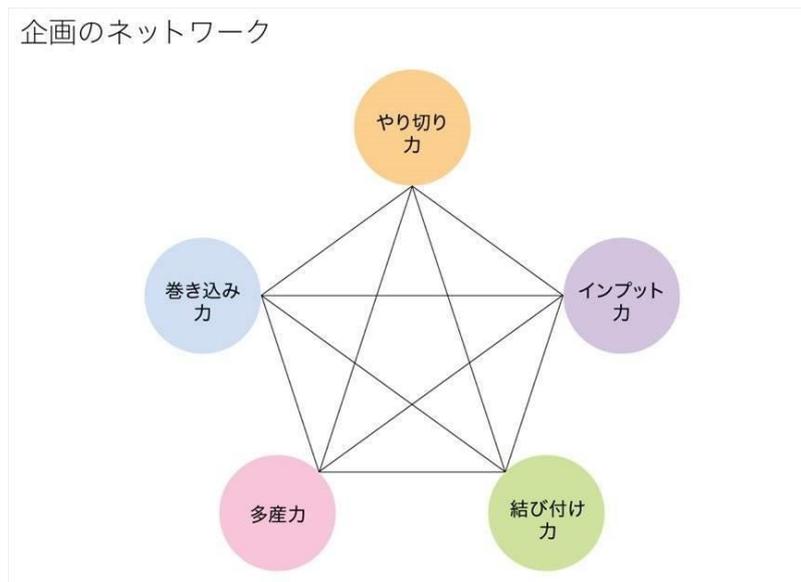
・「動機(解決すべき課題を定める力)」「目標設計」「思考集中」「発見(課題を説く要素、正解へにつなげる要素を見つける力)」。

・人工“知能”と呼ばれるプログラムは、人間の知能とはほど遠い。“質を量でカバーする”演算能力が主体であり、知能ではないこと。機械学習やディープラーニング(深層学習)には、結局、人の手(教師)が加わらないと、より正確なデータを生成できない。

## 「いい企画」や「企画力」なんて存在しない。ではその正体とは？

LIMO。2021年8月

高瀬敦也 著『企画。「いい企画」なんて存在しない』



企画のネットワーク(『企画。「いい企画」なんて存在しない』より)

## 『世間とズレちゃうのはしょうがない』

養老孟司、伊集院 光 著(PHP研究所、2020年10月)

- ・乖離しているのは世間か自分か。ズレを認識することが仕事の動機にもなり、努力の源になる。テクノロジーを究極まで突き詰めていったら、人間の求めるものは原始的なレベルまで戻る。
- ・不便さが企画を生むように、無知が遊びを生む。コンピュータは文房具。文房具だけあって人間がない世の中って、そんな馬鹿な話あるか。人生の半分は自然で、残り半分は世間が相手。

## 『人事はあなたのココを見ている！』

西尾 太 著(アルファポリス、2021年10月)

- ・社員がキャリアビジョンに向かって成長していく。会社の理念実現、経営戦略の実現に向かっていく、ということが「会社と社員のベクトルを同一にしていこう」と。リモート時代に「がんばり」は無意味。すべては「成果」で評価が決まる。
- ・ナメた態度で「会社の社員研修」に臨んだ社員は「人事」に最低のレッテルを貼られてしまう。「業務」と「ミッション」の違いが分からない社員は、人事から一生評価されない。

## 『仕事の一流、二流、三流』

俣野成敏、金田博之 著(明日香出版社、2016年6月)

- ・一流は、選択肢を増やす。「捨てる」「任せる」「自分でやる」などの行動の選択肢を多く持ち、どの手駒が最適は瞬時に判断できる人。
- ・一流は世のために会社がどうあるべきか考える。一流は人から火をつけてもらうのではなく、自分の意思で付ける。自分自身のメンタルをマネジメントできなければ一流にはなれない。

## 『上杉鷹山。人を活かし、人を動かす：してみせて、言ってみせて、させてみる』

鈴木 進 著(三笠書房、2016年8月)

- ・徹底した人間尊重主義。まず、部下の「保守的な部分」を打ち破る。将来への「確信」を語り続ける。「反対意見」にこそ虚心に耳を傾ける。「異質なものを」受け入れる。不可能を可能にする先見力と忍耐。
- ・貧窮にあえぎ、再生不能とされた米沢藩を蘇らせたのは、誠実、謙虚、そして慈愛あふれる鷹山の心の力だった。焦らず、希望を失わず。常識を捨てれば、物の本質が見えてくる！ 無事のときこそ“有事”に備える。

## 『シェア〈共有〉からビジネスを生み出す新戦略』

レイチェル・ボッツマン、ルー・ロジャース 著、小林弘人／監修、  
関 美和 訳(NHK出版、2010年12月)

- ・〈所有する〉から〈利用する〉→SHAREへ。「協働型消費」：「プロダクト＝サービス・システム」「再分配市場」「協働型ライフスタイル」。
- ・「シェア」という考え方の根底にあるのは「他人への信頼」。どう所有するかではなく、どう使い合うか。信頼の「見える化」。WEBはシェアをサポートする。

## 『競争優位の終焉。市場の変化に合わせて、戦略を動かし続ける』

リタ・マグレイス 著、鬼澤 忍 訳(日本経済新聞出版、2014年6月)

- ・「持続的な競争優位」は幻想に過ぎない。市場や環境の変化に伴って次々と現れるチャンスを見逃さず、そこに自社の戦略をスピーディーに適應させ続けてこそ、生き残ることができる。カギは「新しい戦略シナリオ」の活用！
- ・「継続的な事業の再構成・再構築」「衰退事業からの速やかな撤退」「資源配分の見直し」「イノベーションへの習熟」「新しいリーダーシップ・マインドセットの習得」「個人スキルの発揮」という6つの要素を組み合わせた「新しい戦略シナリオ」。

## 『ロングテール。「売れない商品」を宝の山に変える新戦略』

・人々が真に自分の好みに従って商品を探せるようになったいま、ビジネスと文化は大転換期を迎えている。80対20の法則(20%の商品が売上の80%を占める)がデジタル・ネットの世界では通用しない。

・インターネットの普及で物理的な制約がなくなり、在庫を抱えるコストはほぼゼロになった。ヒット商品(=ヘッド)以外のニッチ商品(=テール)と数少ない潜在性をもった顧客と結びつく可能性が拡がり、ヒット商品群にも勝るとも劣らない収益性を高めていくことが可能になっている。

## リーダーシップの未来を左右する4つの戦略

ライフハッカー[日本版]。2021年11月

- ①注力すべきは、ビジョンではなく多様な視点を育む
- ②存在感を示すことの価値を認識
- ③絶え間ない変化に備える
- ④成功への道は直線ではないことを認識

## 『たくらむ技術』

加地倫三 著(新潮社、2012年12月)

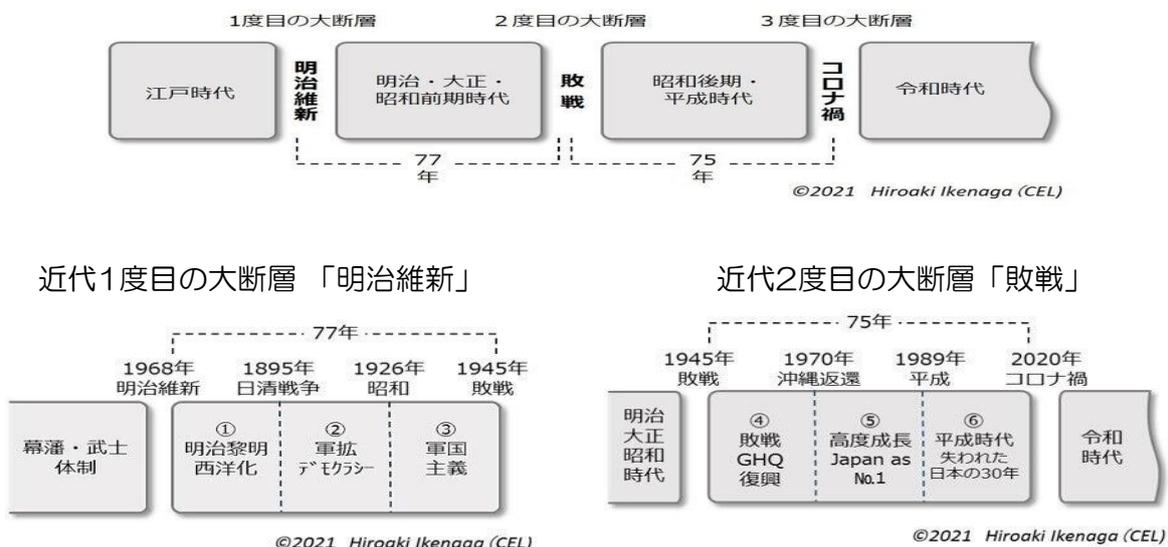
・勝ち続けるために負けておく。一定の「負け」を計算に置いておく。会議は短いほうがいい。人数が増えると、どうしても外野気分になる人が多くなる。「言った」ではなく「伝えた」か。

・1つ頼まれたら2つやりなさい。「違和感を持ったらやめる」という選択肢を持っておく。企画書は、短く書いて「減点」を減らす。難しいことをやさしく。自分の心が動かないものは、企画にしない。

## 「最近の若い者はすぐ辞める」というのはなぜ？

大阪ガス エネルギー文化研究所 顧問 池永寛明さん。note日経COMEMO 2021年12月1日掲載

### 明治150年に起こったコロナ禍



## 『ドラッカーの時間管理術』

吉松 隆 著(アチーブメント出版、2017年12月)

- ・成果をあげる者は仕事からスタートしない。時間からスタートする。成果をあげるためにもっとも必要で貴重な資源が「時間」。最小の時間で最大の成果を出す！
- ・成果をあげる時間管理のステップ ①まず自分が何に時間を使っているのかを知り、分析する。 ②管理する。 ③成果をあげるのに必要なまとまった時間を確保する。

## 『「いい会社」とは何か』

古野庸一、小野 泉 著(講談社、2010年7月)

- ・それは働く個人一人ひとり向き合うこと。業績と「信頼感」の深い関係。不確実性が高くなっていくキャリア。人を尊重し、人の能力を十分に生かす経営。
- ・時代の変化に適応するために自らを変革。長期的な視点での経営。社会の中での存在意義。社会に役立つことが働く動機になる。好まれるのは長期雇用で成果主義。「個と組織の関係」を進化させる。

## 『生き残る技術』

野村克也 著(竹書房、2020年1月)

- ・失敗と書いて、成長と読む。失敗の原因を探り対策を練ることで、成長、進化を遂げてきた。弱肉強食の世界で生き残るための最大の鍵は、失敗の中にあり。
- ・変化に柔軟に対応する思考力。変化することで自分自身を創造出来る。現状に満足しない向上心を持ち続けよ。「心」が「信用」「信頼」を作る。目先の結果を求めると、変革出来ない。

## 『人を生かす 稲盛和夫の経営塾』

稲盛和夫 著(日本経済新聞出版、2012年2月)

- ・社員を幸福にして、会社は発展。ところが原理原則をはき違え、人材を腐らせるリーダーがなんと多いか。全社員の心に火をつけ、最強組織をつくる！
- ・心を磨く。人間性を高める。経営者が率先垂範して組織を引っ張る。経営者は心理学者でなくてはならない。先人の教えに学び、利他の行為をする。

## 『情報を正しく選択するための認知バイアス事典』

情報文化研究所、山崎紗紀子、宮代こずゑ 著(フォレスト出版、2021年4月)

- ・賢い人・偉い人も、「見たいもの」だけ見るとバカになる。「自身の周囲の常識」=「世間の常識」と捉えてしまう認知の歪み。注意を向けていることしか認識できない。反証を常に意識する。

・フェイクに騙される、思い込みで失敗する、不合理な判断をしてしまう。本音と行動が一致しない場合は意見が捏造されていく。信念に囚われすぎない。不満や気になることは都度紙に書き出してみる。

---

---

### 『意思決定の教科書』

ハーバード・ビジネス・レビュー意思決定論文ベスト10

ハーバード・ビジネス・レビュー編集部 編、DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部 訳(ダイヤモンド社、2019年3月)

・人には、行動を起こすことによって生じる批判や後悔などのダメージから自分を守るため「現状維持を選択する強い傾向」がある。(現状維持バイアスの罠)

・人は、第一印象など、最初に得た情報にこだわり、次に続く思考や判断を鈍らせてしまう(アンカリングの罠)。こうした心理的な罠に陥らないためには、罠が存在することを常に意識する。

---

---

### 『イノベーションの作法。リーダーに学ぶ革新の人間学』

野中郁次郎、勝見 明 著(日本経済新聞出版、2007年1月)

ドンキホーテの『ラ・マンチャの男』に出てくる『見果てぬ夢』という曲にでてくる、“quest”(宿命、探究)の意味は

- q..... questioning 探求の心を持ち
  - u..... understanding 本質を理解し
  - e..... evaluating 価値を測り
  - s..... supporting 他者を支え続け
  - t..... trusting 自己と他者を信頼する
- 
- 

### 『百年企業、生き残るヒント』

久保田章市 著(角川SSコミュニケーションズ、2010年1月)

・企業存続の秘訣は、伝統の継承と変革。①経営革新に取り組む ②社員を大切にする経営 ③後継経営者の育成。

・後継経営者の役割 ①企業を潰さないこと(存続させること) ②社員の力を結集させること ③環境・市場等の変化を捉え、経営革新を行うこと。後継経営者が「求心力」を確保するためには、まずは「人柄」。そして「リーダーシップ」と「実績」。

---

---

### 『マンガでわかる! 5W1H思考』

渡邊光太郎 著、汐田まくら/イラスト(すばる舎、2018年11月)

---

---

・When(いつ)、Where(どこで)、Who(誰が)、Why(なぜ)、What(何を)、How(どのように)。5W1Hは基本過ぎて馬鹿にしがち。そして、特に「Why」の重要性を忘れてしまう。

・5W1Hは、しっかり使おうと思えば大変奥が深い。常に「何のために？」を意識しよう。仕事の取り組み方、発想術、説明・説得の方法に応用、進化させていく。本質を掴む。

## イノベーションを阻む「特殊意識」を克服しよう

ローランド・ベルガー 視点194号(松本 渉さん)。2021年12月

・「特殊意識」は「自国市場」「自社の属する産業」「自社」「自分」を特殊だと考えるがゆえに、他市場・他産業・他社・他人への無関心と現状の肯定に繋がり、企業の保守化・硬直化を招く。

・イノベーションはむしろ特殊性の否定から生まれる。特殊性を破壊しうる潜在的要因に目を向け、その脅威や機会を展望するところにイノベーションの契機がある。

## 今求められる管理職の在り方を考える

リーダーシップの概念をバージョンアップせよ。時代の変化とともに求められるリーダー像は変わっている

パーソル総合研究所(滋賀大学経済学部教授 小野善生さん)。2021年11月

リーダーシップは才能で決まる。決められたことをきちんとするように導くのがリーダーシップ。



## 『億万長者のすごい習慣』

岡崎太郎 著(三笠書房、2019年3月)

・資産1億円を持つ人。統計上では「日本人の約40人に一人はミリオネア」。自然の流れに逆らわずに、人のお役に立って、感謝して生きる。愚直に凡事超徹底。

・本物を見極める。洗練と上質。当たり前のことを徹底的に！ 忙しすぎて、やりたいこともできないなんて、貧乏より始末が悪い。多くの人にお役に立っているからこそ億万長者。

## 『無敵の仕事術。君の人生をドラマチックに変える！』

加藤 崇 著(文藝春秋、2016年3月)

世界一のヒト型ロボットをグーグルに売った東大発ベンチャー・シャフト元CFO

・「共感」がなければ始まらない。そして「覚悟」。確率ではなく可能性に賭ける。同じものを見て、違う価値を発見する。組織人である限り、揺るぎない自信は生まれない。

・なぜそれを「自分がやるのか」という使命感。当事者意識を持ってないと大きな成果は残せない。人生は考え次第。意外なところにチャンスは落ちている。自分の人生をドラマチックにできるのは自分しかない！

## 『FACTFULNESS(ファクトフルネス) 10の思い込みを乗り越え、データを基に世界を正しく見る習慣』

ハンス・ロスリング、オーラ・ロスリング、アンナ・ロスリング・ロンランド 著、上杉周作、関美和 訳(日経BP、2019年1月)

・ファクトフルネスとは、データや事実にもとづき世界を読み解く習慣。専門家や学歴が高い人、社会的な地位がある人ほどバイアス(思い込み)に陥りやすい。事実に基づいて世界を見れば、世の中もそれほど悪くないと思えてくる。

・ファクトフルネスの10のルール：悪いニュースのほうが広まりやすいと覚えておこう。リスクを計算しよう。誰かを責めても問題は解決しないと肝に銘じよう。小さな一歩を重ねよう 等。

## 『営業の神さまが笑うとき』

高橋 恵 著(秀和システム、2021年5月)

・営業力は「思考よりも行動」「知識よりも情熱」。営業とは、人と人をつなぐ仕事。人間関係が希薄になった今だからこそ営業力が求められている。

・「営業に必要な5つの要素」：行動、スピード、情熱、愛情、人間力。スピードは失敗に勝る。常識で挑まない。人の心は情熱で動く。人間力とは「おせっかい力」のこと。

## 『愚直に、考え抜く。世界一厄介な問題を解決する思考法』

岡田光信 著(ダイヤモンド社、2019年7月)

「宇宙ゴミ(スペースデブリ)」という世界一厄介な問題に挑む「宇宙ベンチャー」CEO

・効率化の本質は、全選択肢にあたること。コスト度外視で「現場」に行く。自由に発想するために難しい道を選ぶ。「安全圏(コンフォートゾーン)」から突き抜けた先にしか、本当の答えはない。

・人はいつでも、学び直せる。質問を句点で終わらせる(？は使わない)。3つの力(夢想力、孤考力、広動力)。大きな課題は、(今の自分で)解決可能なレベルにまで細かく分ける。

## 『空気を読む脳』

中野信子 著(講談社、2020年2月)

・「空気」を読む。それは、すぐれた協調性、絆の深さ、恩や恥を感じる心にもつながる一方、周りの空気が私たちに、「生きづらさ」や「不安」「忸度する心」「バッシングの快感」といったものを感じさせる原因にもなる。犯人は脳の中にいる。

・日本人は、どちらかという悲観的になりやすく、真面目で慎重で、粘り強いという遺伝的性質をもっている。これらの気質が「幸福度が低い」要因になっている。

## 既婚女性だけ違う判断。「2人の目の前にある1000万円、総取りか？ 山分けか？」

プレジデントオンライン。2021年7月

図表1 男女の性格に関するステレオタイプ



荒川和久・中野信子『「一人で生きる」が当たり前になる社会』(ディスカヴァー・トゥエンティワン)

・「男は寡黙で理屈型」vs「女はおしゃべりで感情型」のような対比的なステレオタイプは正しいのか。

・マーケティングディレクターの荒川和久さんは「性別に関係なく、時と場合によって人の思考・判断は変わるが、こうした性別や属性、職業にまつわるステレオタイプを払拭するのは至難の業」という。

・「血液型は性格とは関係ない」と言われても信じてしまうのと同じ。

## 『経営者になるためのノート』

柳井 正 著(ユニクロ創業者。PHP研究所、2015年8月)

・経営者に必要な四つの力: ①【変革する力】経営者はイノベーターであれ ②【儲ける力】経営者は商売人であれ ③【チームを作る力】経営者は本物のリーダーであれ ④【理想を追求する力】経営者は使命とともに生きよ。

・リスクがないところに利益はない。リスクがあるところに利益がある。社会に貢献できる企業だけが生き残れる。お金だけを追いかけるとお金に逃げられる。

## 『小商いのすすめ。「経済成長」から「縮小均衡」の時代へ』

平川克美 著(ミシマ社、2012年1月)

・国民経済に重要なのは拡大や縮小ではなく、均衡するということ。経済成長なき時代の生き方。「いま・ここ」に責任をもつ。地に足をつけて、互いに支え合い、ヒューマンスケールで考える。

・身の回りの問題を引き受け、解決の糸口を見つけることが、この苦境を乗り越える第一歩になる。「身の丈」という希望。精神的ウィン、ウインの関係。

---

---

### 『雑草という戦略。予測不能な時代をどう生き抜くか』

稲垣栄洋 著(日本実業出版社、2020年7月)

・踏まれたら立ち上がらない、しなやかにいなす、戦わない。「逆境」×「変化」×「多様性」が雑草の成功法則。「大切なことを見失わない」これこそが本当の「雑草魂」。

・植物も基本は、ポジショニング戦略。変化とはチャンスである。時代の変化に対応する。自分の得意なところで勝負する。草取りをすればするほど、雑草は増えていく。

---

---

### 『「大発見」の思考法』

山中伸弥、益川敏英 著(文藝春秋、2011年1月)

・考えるとは、感動すること。失敗を繰り返し、思考した上でポンと着想が浮かぶ。徹底的に抽象化し、シンプルにする。最良の組織と最良の哲学があれば、凡人でもいい仕事ができる。

・才能や努力は大事だが、それを発揮するチャンスと時間が不可欠。科学者として大成するのは、「目標・ビジョン」を持ち、「熱中」できる人。

---

---

### 『これからの「社会の変え方」を、探しにいこう。スタンフォード・ソーシャルイノベーション・レビュー ベストセレクション10』

スタンフォード大学 SSIR Japan 編(2021年8月)

・1つの組織や1つのアイデアでは解決できないほど、現代の社会課題はますます複雑になっている。だからこそ、多くの人が組織やセクターの壁を越えてつながり、小さなアクションをともに積み重ねることで、大きなインパクトを生み出そうと挑戦している。

・デザイン思考 × ソーシャルイノベーション(社会変革)。変化を起こすのではなく、変化が生まれるように導く。個別の努力を越えて、今こそ新しい未来をつくり出す。「わたし」から始まる物語。「わたし」を取り戻す。

---

---

### 『再建の神様』

江上 剛 著(PHP研究所、2021年3月)

・蘇らせるのは企業じゃない。街だ！ 人だ！ 人は希望を見つけようとする能力がある。希望を見つけようとするだけで、人は前に進める。

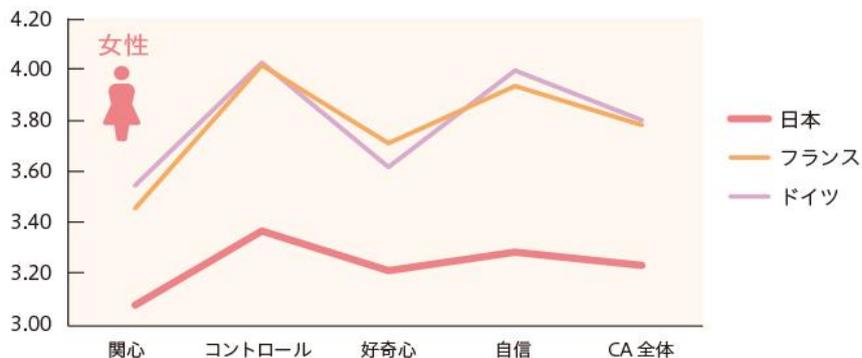
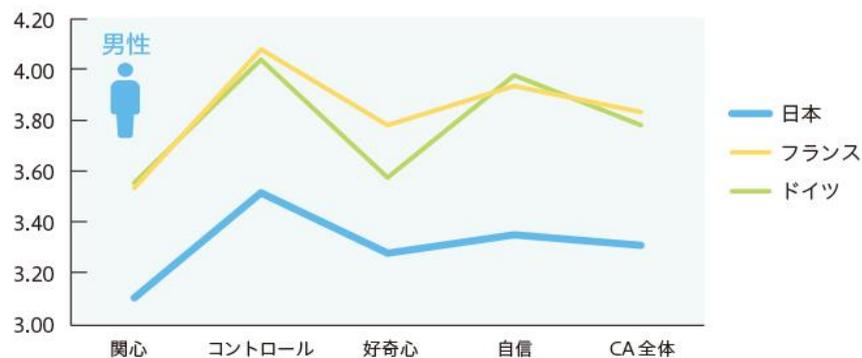
・組織に属する人間の最大の喜びは、仕事をたくさん任されて、思う存分に働くこと。困った時はお互い様。社会に貢献する志のない会社は存在すべきでない。

## 「キャリア自律」を求める前にキャリア意識の醸成を

Adecco Group(竹内規彦さん／早稲田大学ビジネススクール(大学院経営管理研究科)博士(学術)教授)。2020年4月

〈サビカスによる「キャリア・アダプタビリティの4つの質問」〉

- 1) 自分のキャリアに将来はありますか？ (キャリアへの関心)
- 2) 自身の将来をあなた自身で決められますか？ (キャリアに対する自己決定(コントロール)感)
- 3) 自身の将来をどうしたいですか？ (キャリアへの好奇心)
- 4) それを実現できますか？ (キャリアに対する自信)



## 『仕事の作法』

鍵山秀三郎 著、亀井民治 編 (PHP研究所、2009年2月)

・世の中の営みが複雑になればなるほど、人間としての基本がおろそかにされてしまう。小さな実践が人を変え、共感し、自分も謙虚になる。後味の良い生き方を心がける。

・自分に与えられた権利を目一杯まで使わない。お金をもらえるから働くのではなく、お客さんにサービスを、会社に労働力を差し出した結果でお金をいただける。

## 『資本主義の預言者たち。ニュー・ノーマルの時代へ』

中野剛志 著 (KADOKAWA、2015年2月)

- ・世界は、「長期停滞と失業」という、経済成長が望めない状態、“ニュー・ノーマルの時代”に突入した。その大きな要因は極端なグローバル化と金融資本主義。
- ・共同体的なものを企業内部に取り込んだ日本的経営の良さ、長所。そこに活路が見出したいが、同時に日本は新自由主義によって不自由になっている。

## 『真の「安定」を手に入れる シン・サラリーマン。名著300冊から導き出した人生100年時代の攻略法』

サラタメ 著 (ダイヤモンド社、2021年12月)

- ・「大企業での出世」が安定を意味しなくなった今、あなたに真の安定をもたらすのは「3つの武器」を持つこと。①リーマン力(一生モノの「できる」が身につく仕事術、転職術) ②副業力 ③マネー力。
- ・真の「安定」は“2つの給料袋”から生まれる。お金も〇〇も、まるごと手に入れよ。出世より「3つの武器」。STAR 4ステップ:「Situation (状況)」「Task (課題)」「Action (行動)」「Result (結果)」。

## 『全員戦力化。戦略人材不足と組織力開発』

守島基博 著 (日本経済新聞出版、2021年7月)

- ・多様な人材を活用するインクルージョン(従業員一人ひとりが互いを認め合い、一体感を持って共に働いている状態)の3要素: ①意見を表明しやすい職場、②組織文化や組織風土、③一段上の目標の共有。
- ・異質性を受け入れることが正しいのではなく、異質なものは良いもの、価値のあるもの、尊重すべきものであるという規範があることが大切。

## 『セルフ・アウェアネス』

ハーバード・ビジネス・レビュー編集部 編、DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部 訳 (ダイヤモンド社、2019年8月)

- ・よりよい仕事、よりよい人生は自己認識から始まる。成功者は、自分をよく知っている！そして他者が自分をどう見ているかをありのままに受け止める。
- ・成長とは、新しいスキルを獲得して自分を変えることではなく、何かを手放して、最も大切にして自らの核心部分さえ手放して、自分が何者になれるのかを発見すること。

## 『ビジネスマンに経営学が必要な理由』

陰山孔貴 著 (クロスメディア・パブリッシング、2019年1月)

・ビジネスマンが長期的に価値を発揮し続けるための「3つのシフト」：①「問題解決能力」から「問題発見能力」へ ②「テクニカル・スキル」から「コンセプチュアル・スキル」へ。物事の関連性を捉えて、点と点を線で結びつける。③「勉強する」から「学問する」へ

・問題とは「目標(あるべき姿)と現状の間のギャップ」。抽象と具体を行き来する。経営学とは、良いこと(事業)をうまく(効率的に)行うための体系、方法。

---

---

### 起業の成功に必要なもの。資金・コネ・知識・経験より大事な4箇条

ニューズウィーク日本版(キャラ・ゴールドインさん/ヒント創業者・CEO)。2021年9月

- ①好奇心 ②不安を克服する ③とことん消費者目線で ④失敗から学ぶ

---

---

### 責任は全てリーダーにある！米軍最強部隊「ネイビー・シールズ」のリーダー術12カ条

ニューズウィーク日本版編集部。2021年9月。『米海軍特殊部隊(ネイビー・シールズ)伝説の指揮官に学ぶ究極のリーダーシップ』(邦訳・CCCメディアハウス)。

①究極の責任感 ②出来の悪いチームなどない、出来の悪いリーダーがいるだけ ⑤仲間をカバーして動け ⑥シンプルに

⑦優先順位を決めて実行せよ ⑧権限を分散させよ ⑩不透明な状況でも決断力を持って ⑫規律＝自由。リーダーシップの二元性

---

---

### 心理学者が教える、頑固な男性を「仕事でスムーズに納得させる」伝え方のコツ2つ

プレジデントオンライン(心理学者の内藤誼人さん)。2020年7月。

男性は、基本的に、“活動的”で、“行動的”な動物。身体を動かすのがとにかく好きで、女性に比べると落ち着きがない。占師を信じる女性、心理学者を信じる男性。

- ・「科学」の裏づけを必ずつける 　・所属や肩書のしっかりした人を選ぶ

---

---

### 『OODA ループ思考[入門] 日本人のための世界最速思考マニュアル』

入江仁之 著(ダイヤモンド社、2019年9月)

・生産性が求められる時短の時代には、不完全な情報でも、とにかく早く間違いの少ない判断をし、さらにどれだけ早く修正していけるかが重要。

・攻めの臨機応変。手段を柔軟に変化させ、あらゆる状況に対応し、目的地に辿り着く。あらゆるシーンで即断即決し、実践・行動に移す習慣を身につける。

## 『心が強い人のシンプルな法則 ～ゼロから立ち上げられる人は、何をしているのか～』

権藤優希 著(きずな出版、2019年9月)

- ・メンタルが強い人は、「折れても一瞬で回復する方法」を知っている。落ち込んでもいい。落ち込んで、そこから回復すればいい。その繰り返し、その経験が、自分の心やメンタルを強くする。
- ・「メンタルを折らないこと」ではなく、「折って強くする」。

## 『小さな会社は「ドラッカー戦略」で戦わずに生き残る』

藤屋伸二 著(日本実業出版社、2021年2月)

- ・市場の中でどの事業者も価値提供していない場所を見つけ、そこでビジネスをする。その際、他社と「差別化」するのではなく、「独自化」の道を進め。
- ・生物学でいう「ニッチ」は、ある種の生物が生息できる最適な場所や空間のこと。すべての生物は、「棲(す)み分け」と「食い分け」という方法でニッチを確保しようとする。

## 『チーム・ジャーニー。逆境を越える、変化に強いチームをつくりあげるまで』

市谷聡啓 著(翔泳社、2020年2月)

- ・遠い目的地を段階に分ける。段階に応じて、チームが優先することや、メンバーの役割を切り替える。状況に応じて、段階を組み直す。
- ・役割の境界に気づき、人との結びつきを弱める。役割を民主化し、スキルや振る舞いを補い合う。専門性の多様性で発想を補い合う。ともに考え、ともにつくり、そしてともに越える。

## 『大数の法則がわかれば、世の中のすべてがわかる！』

富島佑允 著(ウェッジ、2017年3月)

- ・大数の法則とは、数多くの試行を重ねることにより事象の出現回数が理論上の値に近づく定理のこと。銀行や生命保険は、実は「大数の法則」によってバランスを保っている。
- ・サイコロやギャンブル、宝くじ等も、この「大数の法則」に基づいて運用されている。1回2回の失敗であきらめてしまう人は、「大数の法則」を学んで欲しい。

## 『残酷すぎる成功法則。9割まちがえる「その常識」を科学する』

エリック・バーカー 著、橘 玲／監修、訳、竹中てる実 訳(飛鳥新社、2017年10月)

世界を変えるのは、あなたの「長所」ではなく「欠点」。自信より大切な「自分への感情」。今すぐ「思考」と「行動」をアップデートせよ！

- ・成功者は優秀? ⇒ NO! アメリカの大富豪の大学での成績はよくない
- ・成功者は社交的? ⇒ NO! 第一線の専門家やトップアスリートの9割は「内向的」

---

---

### 『資本主義ハック。新しい経済の力を生き方に取り入れる30の視点』

富田和成 著(SBクリエイティブ、2019年9月)

・自分もひとつの「資本」であるということを理解して生き方を変えると、収入が増えるのはもちろんのこと、理想のライフスタイルが手に入る。目標達成の重要な戦略として、アービトラージ(周囲が気づいていない情報や価値や認識の歪みを活用する)。

・人はそれぞれ、①人的資本(知識・スキル・人脈など)、②金融資本(現金、株や債券など)、③固定資本(不動産やクルマなど)、④事業資本(ビジネスアイデアや自社株など)を持ち、これらを活用することで成長し、自由に生き生きとした生活を送ることができる。

---

---

### 『プロフェッショナルマネジャー』

ハロルド・ジェニーソン 著(プレジデント社、2004年5月)

・本を読む時は、初めから終わりへと読む。ビジネスの経営はそれとは逆。終わってから始めて、そこへ到達するためにできる限りのことをする。

・問題を発見し対処するのが早いほど解決は容易になる。手遅れにならないうちに状況に対処することが重要。

---

---

### 仲間を巻き込めないリーダーができない5つの質問

HARBOR BUSINESS Online(山口 博さん/モチベーションファクター社長)。2020年1月

×「では、それをやれ」「いつまでに、やれ」「しっかりやれ」というように、そこから指示・命令に移行してしまうケース。

相手を巻き込む5質問……①やってみてどうでしたか? ②うまくいったことは何ですか? ③うまくいかなかったことは何ですか? ④どのように改善したいですか? ⑤サポートを得たいことは何ですか?

---

---

### 『あたりまえを疑え。自己実現できる働き方のヒント』

澤田 著(セブン&アイ出版、2018年11月)

・「あたりまえ」とは「思い込み」。働くとは、自己犠牲ではなく自己実現。無意味なことから「逃げる」のも大切な選択肢。「時間」はもっとも貴重なリソース。「What」と「How」に集中する。

・ルール・慣例を疑う。「これがほしかった!」を仕組み化したアマゾン。失敗を成功に変えるキーワードは「可視化」。ユニークな掛け合わせのオリジナリティー。これからの時代に必要な資質は「未来志向」。

## 価値を生む人財マネジメント

日本能率協会[JMAマネジメント] Vol.8 No.1 2020年4月。

- ・人を大切に作る仕組みをつくる。 知のバトルを生み出す「人財」×「仕掛け」×「時間」。
- ・ダイバーシティ推進は、多様性を理解。 違いを強みに変える。

## 『超一流の処世術』

金田博之 著(日本実業出版社、2016年3月)

- ・若くして高い評価を得て、昇給・昇進・抜擢を勝ち取っていくためには、「自分だけで成果を出すスキル」から「周囲との人間関係のなかで成果を出すスキル」を磨く。
- ・周囲から反感や嫉妬を買って余計な敵をつくっているようでは、圧倒的な成果を生み出すことなど到底できない。 そこで必要になるのが「処世術」。

## 「評価される資料」の3条件

作成に時間をかけるな。 簡潔明瞭にせよ。

プレジデントオンライン(安永 竜夫さん/三井物産社長)。2017年6月

A4用紙に統一。資料の書き方も、①結論を明記、②内容は平易な言葉で、③箇条書き程度で簡潔に

## 『日本史に学ぶ 成功者たちの勉強法』

加来耕三 著(クロスメディア・パブリッシング、2020年12月)

- ・50代から数学に取り組んだ伊能忠敬。 74歳まで測量を続け、地球一周分歩いた。 ・失敗経験から学び続けた徳川家康。 ・倒産寸前の米沢藩に入った上杉鷹山。 家臣や領民の気持ちに寄り添った改革。
- ・岩崎弥太郎:牢の中で商売を学び、三菱財閥を作りあげた。 ・本田宗一郎と松下幸之助:人生は終生勉強。学ぶことで人は成長する。 ・浅野総一郎:タダで仕入れて大儲け。失敗から学んだセメント王。

## 「発見力」を高める5つのスキル

SankeiBiz(井上和幸さん/(株)経営者JP代表取締役社長・CEO)。2020年9月。

・イノベーションに必要なスキル(質問力、観察力、ネットワーク力、実験力)を高めるプロセスを導入し、哲学(社員の一人ひとりに、イノベーションを起こし、スマート・リスクをとるよう奨励する文化)を育むことの重要性。

・これらを組織的に高めるには「人材 People」「プロセス Process」「(企業の)哲学 Philosophy」の3つからアプローチすればよい。

### 伝える力(説明と表現)と動かす力(説得)

東芝デジタルソリューションズ(櫻井 弘さん/(株)櫻井弘話し方研究所 社長)

・「説明」とは、相手の知りたい箇所に焦点を絞って、相手にわかってもらうことを目的としたコミュニケーションの機能。ポイントは、「誰に」「何を」「どのように」という3点をしっかりと意識する。

・伝わるための表現力。表現の3原則:①「わかりやすく」、②「簡潔に」、③「印象深く」。「説得」とは、①相手をその気にさせる、②相手に動いてもらう、行動してもらう、③相手の協力を得ること。

### 『RANGE (レンジ)。知識の「幅」が最強の武器になる』

デイビッド・エプスタイン 著、東方雅美 訳(日経BP、2020年3月)

・「超専門化」した人よりも、多くの分野に精通し、知識と経験の裏付けが成功のカギとなる。不確実性の高い現代では、それまでにあちこち寄り道をしながら考えるほうが力の源になる。「いろいろな自分」を試せ。

・「効率が高い」「時間のムダがない」ことが成功への「近道」とされてきた。しかし、「非効率な学習」「ムダな時間」「まわり道」にこそが長期的には「真の価値」を生む。「後れを取った」と思わないことが大事。

### 『100年経営に極意あり! 長寿企業の秘密』

日本商工会議所 編。全国の創業100年超の企業136社を収録。2018年9月

・時代の変化に対応し、流れに乗ることが大切 ・コロナ禍の後にはまた攻めの時期に入る ・店を守っていただくだけでは縮小するだけ ・ピンチの後には必ずチャンスが来るはず

・大もうけを狙うより実直に手堅く顧客の信用を得る ・新たな可能性を見つけて地域に貢献する ・核事業に集中、スピード、顧客第一主義、現地現場主義

### 『東大卒でも赤字社員、中卒でも黒字社員。会社が捨てるのは、利益を出せない人』

香川晋平 著(経済界、2010年9月)

・「学歴」と「会社での評価」には、まったく関連がない。3人に1人は会社の利益を減らす「赤字社員」。自分の強みを会社の強みにする。相乗効果。

・時間管理の無駄をなくす。社会と会社に貢献する。仕事の優先順位を考える。コスト意識。会社の利益につながる意思決定に努める。ジンザイを4定義(人財、人材、人在、人罪)。

## 『進化思考。生き残るコンセプトをつくる「変異と適応」』

太刀川英輔 著(英治出版、2021年4月)

・生物の進化のように2つのプロセス ①変異(HOW)と②適応(WHY)を繰り返すことで、本来だれの中にもある創造性を発揮できる。「変異(新しい方法)」と「適応(本質的な願い)」の往復。生命はエラーから進化してきた。創造は生命の進化と同じ。適応と変異の螺旋を描く。

・”創造のプロセスはWHYの探究。適応の向かう方向と現実との差が大きい場合には、その歪みをつなぐ創造を生み出そうとする追い風のような力が働く。

## 『新規事業と多角化経営。不確実な未来に生き残り飛躍する』

山地章夫 著(クロスメディア・パブリッシング、2021年6月)

「選択と集中」から「選択と分散」へ。多角化経営という戦略で安定と成長を手に入れる。そのために、幹部と社員全員が経営参加する会社に変えること。

## 『得する、徳。』

栗下直也 著(CCCメディアハウス、2019年12月)

・テイクを考えるな。ギブ、ギブ、ギブ！ 何もかもは引き受けてはいけない。犠牲を払っていると思うなら断れ。無理に「いい人」を目指すな。行為ではなく関係性を強調しろ。

・いま、「徳」が問われている。そして、歴史を振り返ればわかる。「徳」はいつか、忘れた頃に「得」になる。

## 100年企業に学ぶ！ 長寿を支える7つの特徴

パラドックス「Visions」。2020年9月

①不易と流行を合わせ持っている ②独自の使命が明確に言語化されている ③業界の常識にとらわれない発想を持つ ④社員を大切にしている ⑤世の中・地域への貢献を実践している ⑥リスクに備えている ⑦成長意欲が高く、学び続けている

## 仕事は「とりあえずの出来」で上司に見せた方がいい ～経営学が示すこと

100%で見せようとしていませんか？

現代ビジネス(中川 功一さん／大阪大学准教授)。2020年4月。

・完成度60%で上司に投げる。重要なのは、(たとえ人の手を借りたとしても)最終的に出来上がった成果物が、120%の満足度を上司や顧客に提供できたか否かである。

・自分だけ、自分たちだけで進めてはいけない。「『とりあえず』で見せる」のタイミングは、早ければ早いほどよく、またより多くの人に実施するほどに有効となる。

## ウェルビーイングの取り組みが進まない3つの理由 ～鍵になるテクノロジーとソリューション～

日経BPコンサルティング 豊田康裕さん(デジタル本部コンサルティング部)。2021年12月

・ウェルビーイングとは、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態のこと。ウェルビーイングの取り組みが進まない理由は3つ。① 効果測定が困難 ② 日々の業務に追われ、継続しない ③ウェルビーイングには個人差がある。

・ウェルビーイングのPERMA理論

### PERMA理論\_内面的な要素のため測定が難しい

これらを実現することでウェルビーイングが達成されると言われています。  
※快楽的ウェルビーイング・持続的ウェルビーイングを兼ねた指標です。

Positive emotion	ポジティブな感情
Engagement	没頭
Relationship	関係性
Meaning	意義
Achievement	達成

## 落語とは業(ごう)の肯定。人間のどうしようもなさからビジネスを学ぶ

『ビジネスエリートがなぜか身につけている 教養としての落語』(立川談慶 著、サンマーク出版)

・私の師匠だった故・立川談志(七代目)は「落語とは人間の業(ごう)の肯定だ」と看破。平たく言うと、「人間とは所詮“どうしようもないもの”なのだ」という意味。

・落語の世界を見ていると、失敗ばかりの世の中だからこそ、みんなが上手に“小さな迷惑”を“シェア”し合い、「お互い様」「持ちつ持たれつ」で生きていることにホッとさせられるのだとも。

## イノベーションモデル「知識創造理論」のプロセス

経営学者の野中郁次郎さん

- ① 観察 = 共同化(顧客現場での暗黙知の獲得)
- ② アイデア創出 = 表出化(対話による概念の抽出、暗黙知から形式知への変換)
- ③ プロトタイプング = 連結化(伝達可能な形式知の創出)

④ストーリーテリング＝内面化(顧客現場や組織構成員の深い理解の形成)

#### 4つの対話型学習モデル O. R. T. のすすめ

リクルートワークス研究所(矢野眞和さん／東京工業大学名誉教授)。2021年2月

・教育が生産性を上昇させる。時間とともに変化する経済の動き(時間経路)を左右するのは競争ではなく学習。生産性は「考え方を考える」「やり方を変える」ことによって上昇する。

・OJTは今でも有効だが、これからはOn the Research Training(ORT)という新しい「考え方」「やり方」を試行錯誤しながら研究、発見していく訓練が有効。

#### 企業が求めるのはスキルより「性格」

ライフハッカー[日本版](Jessica Stillmanさん、訳:曾我美穂さん)。スウェーデンの教育機関「Hyper Island」が実施した国際的な調査をもとに。2014年4月

①「性格」が一番 ②他の「文化的な適応力」③「技術力」④「積極性」⑤「創造力」など

#### 『会社にお金を残す経営の話』

梶原浩一 著(あさ出版、2019年6月)

・経営の本質は人心掌握、社会奉仕。たった3つの考え方を信じて、素直にひたすら実践。「限界利益だけを見る」、「売上を伸ばしても利益は増えない」、「節税をしても会社にはお金が残らない。納税をすればお金が残る」。

・多くの経営者が思っている、「売上を伸ばせば利益は増える」、「納税するよりも節税したほうが得だ」という常識とは全く違う。

#### 『本当の「心の強さ」ってなんだろう？。一生を支える折れないメンタルの作り方』

齋藤 孝 著(誠文堂新光社、2021年8月)

・しなやかで折れない、打たれ強い、再生力があってたくましい。目指してほしいのは、そんな「柳」のようなメンタル。メンタルの強さとは、生まれもった資質ではなく、自分で身につけていく「力」。

・「修正力」を自分の武器にする。「コンプレックス」はこじらせちゃいけない。修正力とは、自分が挑んでいる「現実」に対応するために、自分を変えていく技術。

## 「ダイバーシティ」。自分に小さな変化を起こし、多様性を広げていく

リクルートワークス研究所(入山章栄さん／早稲田大学ビジネススクール教授)。2020年1月。

- ・失敗や苦い経験は、認知的には「いいこと」。まずは動く、小さなことでいい。自分に変化を起こしていく。
- ・「変わること」「新しいこと」を緩やかな気持ちで楽しむ。

## 『「いい質問」が人を動かす』

谷原 誠 著(文響社、2016年9月)

・相手を動かす質問の心得3か条 ①相手の意見を肯定する ②相手の立場に立ち、どうすれば相手が望む結果が得られるかを考える ③相手に答えを出させる

・相手の自尊心を傷つけないような質問で相手に気づかせることが大事。

×「宿題やりなさい」

○「どうして宿題はしないといけないのかな？」(宿題はしないといけないという前提の刷り込みと宿題の目的と重要性に気づかせる)

## 人材育成の「70:20:10」の法則

日本能率協会 KAICA研究所 近田高志さん。2021年8月

・「ロミンガーの法則」。米国のリーダーシップ研究機関であるロミンガー社が、様々な経営者を対象に、何がリーダーとしての成長に役に立ったのかを調査したところ、「経験」が70%、他者からの「薫陶」が20%。そして、「研修」は10%であった。

・しかし、様々な経験を自らの成長に効果的に結び付けていくためには、薫陶や研修といったものが、経験を積むことと同様に重要。

## 『構想力の方法論。ビッグピクチャーを描け』

日本の問題は、想像力の欠如に起因する構想力の欠乏にある。

紺野 登、野中郁次郎 著(日経BP、2018年7月)

・構想力は想像力と主観と実践力から構成され、単なる構想だけでなく実践を内包したものでないこと。そのためには主観が大事で全体を通して関わっていく必要がある。

・構想力は単なるアイデア発想ではなく、構想によって主体的に変化を起こす力。構想知(主観力、想像力、実践力)を発揮して、構想の核をつくり、目的をつくり、実践の場を語りつつ総合していくこと。

## 『問題解決のジレンマ。イグノランスマネジメント:無知の力』

細谷 功 著(東洋経済新報社、2015年4月)

・アリ(問題解決型)とキリギリス(問題発見型)。問題解決ができる人は問題発見ができない。人間が集中すべき課題は、新しい問題を発見し、定義する(広義)の問題解決の「上流部分」にシフト。「下流」の問題解決と「上流」の問題発見では、必要な着眼点も価値観もスキルも異なる。

・「知」は事実と解釈の組み合わせ。「ストック」から「フロー」へ。「固定次元」から「可変次元」へ。「Why(上位目的)」で次元を上げる。

### 『グッドリスクをとりなさい!』

宮内義彦(オリックス シニア・チェアマン) 著 (プレジデント社、2014年12月)

チャレンジとは「リスクをとる」ということ。失敗を恐れていてはなにごともしまらない。自分にとって価値があり、その経験が将来への糧になるような「グッドリスク」をとることを目指していただきたい。

・まずは己を磨く ・考え方しだいで道は開ける ・時代を俯瞰する視点を持つ

### 『お客様に選ばれる「社風力」をつくる』

蓬台浩明 著(日本実業出版社、2012年11月)

・都田建設(静岡県浜松市)のユニークな経営手法。お客様をおもてなしするのは当然として、同社では社員同士が互いにもてなし合い、それが結果的にチーム力・社風力を高めている。

・誰かが頑張るのではなく、一人ひとりが工夫をし、チャレンジを繰り返し輝いていく。そんな人達が集まる会社。社風力とは、チーム力。そして、そこに集う人々が自律した存在であることの上に築かれる。

### 年収は「スキルや努力よりも“今いる場所”で決まる」という残酷な現実

日刊SPA!(森山大朗さん)。2021年12月

給料は4つのかけ算で決まり、①⇒④の順番でその影響が大きくなる。すなわち、成長マーケットに身を投じることが重要になる

#### 市場価値は4つのかけ算で決まる



成長マーケットにポジションをとることが重要

## 『ダン・S・ケネディの世界。 ずる賢い価格戦略』

ダン・S.ケネディ、ジェイソン・マーズ 著(ダイレクト出版、2012年6月)

- ・安売りをせずに、高い価値を提供せよ。提供している商品やサービスの価格が低いと価値が低いと思われ、他社との差別化できずに、十分な信用が得ることができなくなる。
- ・値引きばかりして顧客を掴んでいると、「安さしか求めない、自社にとって利益をもたらさない質の悪い顧客」しか残らず、より日を追うごとに収支は悪化を続ける。

## 『競争優位を実現するファイブ・ウェイ・ポジショニング戦略』

フレッド・クロフォード、ライアン・マシューズ 著、星野佳路/監修、長澤あかね、仲田由美子 訳(イースト・プレス、2013年10月)

- ・あらゆるビジネスに共通する5つの要素「価格・商品・アクセス・サービス・経験価値」から自社を見つめ直し、市場において独自のポジションを築く戦略。この戦略では、5つのうち1つで市場支配を、別の1つで差別化を、残り3つで業界水準を達成することが理想とされている。
- ・1つを極め、もう1つは差別化し、あとは平均でいい。既成概念は、視点を変えニーズを見直し、時代を感じてこそ打破できる。成功のベースにはシンプルさと価値観。

## 『早く正しく決める技術』

出口治明 著(日本実業出版社、2014年4月)

- ・「決められない理由」の多くは、どうでもいいことを考え過ぎているから。80%のどうでもいいことが、決断を誤らせる。世界基準のルール「数字、ファクト、ロジック」で決めれば、迷わない。
- ・数字という絶対値、ファクトという事実。それらに裏取りされた展開。その先に存在する確率高い仮説。直感の大切さ(脳が自動的に膨大なデータをもとに判断している)。

## 『新版 ドラッカー・スクールで学んだ本当のマネジメント』

藤田勝利 著(日経BP、2021年3月)

- ・「誰かと共に望ましいと思える何かを実現したい」。マネジメントは「管理」ではない、「創造」だ。
- ・マネジメントの本質は、チームメンバーの強みを生かし、イノベーションを実践し、価値ある成果を生み出す。まさに「創造」のための考え方と方法論。

## 『ハッターの流儀。 ソーシャル時代の新貨幣である「影響力」と「信用」を集める方法』

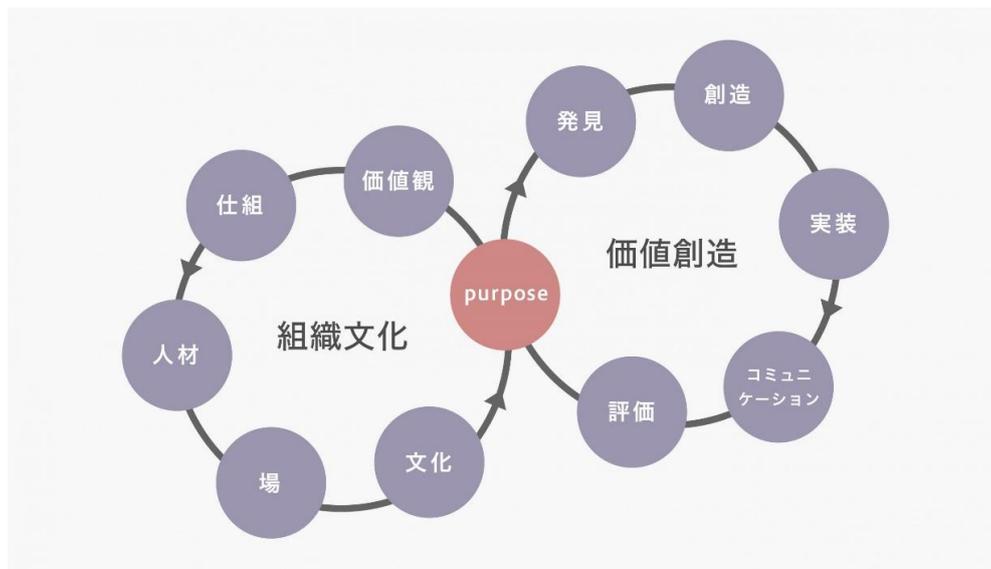
堀江貴文 著(幻冬舎、2019年7月)

・突き抜けるために必要なのは「実力」よりも「ハッタリ」だ。 SNS時代には無謀な挑戦を掲げること自体が最大の価値になる。 到底、手に負えないことを「できる」とカマす者だけが最速でチャンスをつかむ！

・損得を考えないボケが応援される。 カネよりも共感。 ハッタリ人間が「捨てる」べき3つのもの： ①もっともらしい言葉 ②親の教え ③プライド。 ハッタリは「覚悟」という名の「信用」。

## パーパス（「目的」「意図」。「何のためにこの会社があるのか」）

企業と個人それぞれのパーパスの重なりを見つけよう



【ひらめきを笑顔に】パーパス [www.purpose.co.jp](http://www.purpose.co.jp)

## 『おもてなし幻想。 デジタル時代の顧客満足と収益の関係』

マシュー・ディクソン、ニック・トーマン、リック・デリシ 著、神田昌典、リブ・コンサルティンク／監修、安藤貴子 訳(実業之日本社、2018年7月)

・過ぎた顧客サービスは不要。 過剰な「おもてなし」は業績の向上には繋がらず、単なる「おせっかい」にすぎない。 逆に喜ばれるのは「顧客に手間をかけさせないこと。」

・過剰な「感動サービス」などよりも「当たり前のことをキチンとやってくれ」「何かトラブルが生じた時に、顧客に手間をかけさせずシンプルに解決出来る」企業や店を求めている。

## 『人に必要とされる会社をつくる』

松浦信男 著(日本能率協会マネジメントセンター、2012年7月)

・会社と社会は表裏一体。 会社は個人の能力を集団力に変換する装置。 人が育つ、育っていく仕組みづくり。「IQより愛嬌」「話題より笑い」「正しいより楽しい」「頭突きより気づき」「PDCAより喜怒哀楽」。「入社すれば元気になる会社」をつくる。

・まじめなだけでは人は幸せになれない。過ぎたまじめは他人を幸せにしないどころか、自分をも不幸にする。会社のために君がいるのではない。君のために会社がある。

---

---

### 『スイッチ・オンの生き方』

村上和雄 著(致知出版社、2011年9月)

・ノーベル賞をもらう天才と普通の人は遺伝子レベルで見ると99.5%同じ。眠っている0.5%の遺伝子をどうやってオンにするか。遺伝子が目覚めれば、人生が変わる。

・遺伝子というのは運命に決定されたものではなく、遺伝子にはオンオフの機能がある。心の持ちようで遺伝子の開化が左右される。常に前向きに見る。自分らしく生きていく。

---

---

### 『成功者がしている100の習慣』

ナイジェル・カンバーランド 著、児島 修 訳(ダイヤモンド社、2020年9月)

・「習慣」が変われば人生が変わる！ 成功の可能性を最大限に引き出す「マインド」と「行動」。人格を磨く。人生の審査員は自分だけ。

・成功とは仕事や経済的豊かさだけではない。家族や大切な人たちと愛情豊かで良好な関係を築き、他人に親切にし、心身の健康を維持して充実した人生を送ることが真の成功。

---

---

### 『もしアドラーが上司だったら』

小倉 広 著(プレジデント社、2017年3月)

・「機能価値」と「存在価値」をごちゃ混ぜにしない。組織は「機能価値」ばかりで人をジャッジし、実際にそのような態度で接してくる。自分の「存在価値」に気づく。「人に優しく、仕事に厳しく」。

・人が困難という「上り坂」を登るには心のガソリンが必要。それをアドラー心理学では「勇気」と呼ぶ。人は周囲の人々へ貢献できていると実感した時に、自分には価値があると実感し、勇気を持てる。

---

---

「時間の使い方の下手な者が、まずその短さについて苦情を言う」 ラ・ブリューエール

編集・発行 (同)ドンマイ(快便研究所)

熊本県八代市長田町2900-2

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。