

「学び」は成長、発展の原動力。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. 36 2022年3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）＝我が社の元気、幸福度アップ

『コロナ危機と未来の選択。 パンデミック・格差・気候危機への市民社会の提言』

アジア太平洋資料センター 編、藤原辰史、斎藤幸平、内田聖子、大江正章ほか 著（コモンズ、2021年4月）

- ・地域という希望。 環境と生態系の回復へ。 次なるパンデミックの前に。 ミュニシパリズム（地域自治主義）がひらく世界。 公共と自治を取り戻す。
- ・自由貿易は人びとの健康・食・主権を守れない。 〈グローバル・コモン（地球規模で人類が共有している資産。国際公共財）〉を統治する公正なルールを。

『ポストコロナの生命哲学』

福岡伸一、伊藤亜紗、藤原辰史 著（集英社、2021年9月）

- ・今の政治、経済、社会、科学から抜け落ちている「いのち」に対する基本的態度。 コロナは自然（ピュシス）からのリベンジ。 思い通りにいかないことに耳を澄ます。 コロナがあぶり出した社会のひずみ。
- ・安心と信頼。 安心とは、相手との関わりで、相手の行動の不確定要素を限りなく減らすこと。 信頼とは、相手の行動は不確定だが、大丈夫という方に賭けることである。 その際、「聞く」ことが大切になる。

『DXの思考法。 日本経済復活への最強戦略』

西山圭太 著、富山和彦／解説（文藝春秋、2021年3月）

- ・DX化は単なる既存の業務の置き換えではない。 構造そのものの捉え方を変える。 IX（人材と仕事が行き交う）時代の発想テスト： 課題から考える（解決策に囚われない）。 抽象化する（具体的に囚われない）。 パターンを探す（ルールや分野に囚われない）。
- ・業種や職種といった「タテ割り」型、ピラミッド型はどんどんなくなり、レイヤー型、フィッシュ骨状の「ヨコ割り」になっていくことで、できることは広がり、イノベーションも起こりやすくなる。 その中でどの部分を外部に頼り、自分たちがどこで勝負するか。

『コロナ対策禍の国と自治体。 災害行政の迷走と閉塞』

金井利之 著(筑摩書房、2021年5月)

・日本の行政は、突発事態への臨機応変な対応を得意としていない。日本社会を覆う「権力集中こそが問題を解決する」という思い込みが、コロナ禍において、上も下も何をしてよいかわからずに、やっтер感演出と、稚拙な思いつきのゴリ押しを繰り返す政治・行政を生み出した。

・複雑な社会における新規の難しい問題こそ、それぞれの組織が現場を見据え自立分散的に考えて行動し、内部および外部と論争しながらでも調整を繰り返し、意味のあることを実現していくことである。

『なぜ、学ぶ習慣のある人は強いのか？ 未来を広げるライフシフト実践術』

徳岡晃一郎、佐々木弘明、土屋裕介 著(日本経済新聞出版、2021年4月)

・夢を語る。生きざまは選べる。「大人の学びは楽しい」に気づくことから始めよう！ いつ、どこで、何を学ぶのか。5年後、10年後どうなりたいのか。学び続けるからこそ未来は広がる。

・ライフシフトとは、「自分なりの生き方、働き方を自分自身で見出し、時には大きく方向転換もしながら、自分らしく輝ける場所を見つけること」。「やりたいこと」「好きなこと」をモチベーターにすべき。

『成功＝ヒト×DX デジタル初心者のためのDX企業変革の教科書』

鈴木康弘 著(プレジデント社、2021年6月)

・「DX＝デジタルトランスフォーメーション」。デジタルを広く活用して製品やサービスを変革しつつ、組織そのものを変革し、競争力を高めること。ところが、DXに取り組む企業の実に「9割」が迷走。その原因は「人(ヒト)」にある。まずは、経営者の意識を変え、決意を促す。

・デジタル推進体制を構築する。未来を見据えた業務改革を進める。業務全体、システム全体を「見える化」する。変革風土を定着させ、加速させる。

『9割の社会問題はビジネスで解決できる』

田口一成 著(社会起業家。PHP研究所、2021年5月)

・資本主義の本質は「効率の追求」。そこから取り残される人がどうしても出てくる。非効率を含めてビジネスをリデザインする。一人ひとりの小さなアクションで、世界は必ず良くなる。

・ソーシャルビジネスというのは、みんなで社会の穴を埋めていく作業。誰か一人で社会の穴を埋めることはできない。だから、社会起業家に必要なのは、同じ穴を競争して取り合うのではなく、まだ放置されたままの隣の穴を埋める役割分担。

『ヒーローを待っていても世界は変わらない』

湯浅 誠 著(朝日新聞出版、2015年2月)

・物事は単純には進まず、一進一退で悩みながら進む。「強そうなリーダー」に「ないものねだり」をして失望の連続。そういった非生産的なサイクルを繰り返していれば、症状はどんどん深刻化していく。「おまかせ民主主義」「強いリーダーシップ待望論」に警鐘。

・それが人々を焦らせ、苛立たせ、政治不信を深化させていくのだとすれば、現実には起こっているのは単純な繰り返しではなく、どんどん増幅していく悪化のスパイラル化。民主主義の成熟には「自分で考え、行動する」根気が必要。

『脳と森から学ぶ日本の未来』

稲本 正 著、小林廉宜／写真(WAVE出版、2020年8月)

・人々が利益のため、経済のために自分の脳を働かせるのをやめて、ただ盲従してしまったことが大自然とのバランスを失わせ、様々な軋轢を生んでいる。五感から切り離された脳は孤独。

・持続可能ではない今の時代、またコロナ禍で先行き不透明な時代をどう乗り切って、次の世代に渡してゆくか。それには新しいAI技術などを用いながら、人類と自然(森)との「共生進化」が必要。

経営戦略と連動した「ヒト」の活かし方

経済産業省。2021年8月

・人材マネジメントの課題として、「人材戦略と経営戦略が紐付いていない」という回答をした者が最も多く、3割を超える。

・「人材版伊藤レポート」のメッセ維持。持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会(伊藤邦雄 一橋大学CFO教育研究センター長 座長)の報告書。



2050年の中国を識者が予測

「週刊東洋経済」(2021年7月24日号)

- ・中国の3つの変動要因と長期シナリオを挙げている。習近平主席の任期、改革の進展、台湾有事の変動要因。長期シナリオとしては、世界の覇権国家、衰えゆく老大国、内部瓦解の3つ。
 - ・ハーバード大学特別功労教授のジョセフ・ナイ氏は「米中逆転はありえない。中国の弱点はソフトパワー」と話し、日本の対中戦略のカギは強固な日米同盟だとしている。
 - ・経済学者のジャック・アタリ氏は「共産党の一党独裁は茨の道。イノベーションが枯渇する」と考えている。
-
-

『働かないおじさんが御社をダメにする。ミドル人材活躍のための処方箋』

白河桃子 著(PHP研究所、2021年2月)

- ・長年、企業を悩ます「働かないおじさん＝成果を出せないミドル社員」。その本質は「変化に対応できない」こと。ここで言う「おじさん」とは年齢や性別の問題ではなく、「変化に対応できない人」の総称。
 - ・企業が変化に強い社員と風土を育てられなければ、今いる働かないおじさんをリストラしても、第二第三の「働かないおじさん」が生まれ続けるだけ。
-
-

『働くことがイヤな人のための本』

中島義道 著(新潮社、2004年4月)

- ・「仕事とは何だろうか?」「人はなぜ働かねばならないのか?」人間が「よく生きること」の意味を探究する。仕事としっくりいかず、生きがいを見出せない人たちに贈る、哲学者からのメッセージ。
 - ・合理的にことが進まない、不都合が罷り通っている等人生は理不尽。悩み苦しみながら問いを続けるのが人生という仕事。最も大きな仕事は、生きることだった。
-
-

『伝説の営業術。元野村證券トップセールスが教える』

津田 晃 著(プレジデント社、2018年8月)

- ・メールに頼る営業はやがてAIに淘汰される。お客様の声は「自分の話の2倍」傾聴する。お客様は完璧な回答より素早い返答を待っている。見てる人は見てる。
 - ・お客様をひきつける営業は、“心構え”と“準備にある”。売り込みが終わったらすぐに席を立ちなさい。スランプを恐れる必要はない。まじめに仕事をしている証拠だ。悩んでも解決しないなら動け。
-
-

『信頼はなぜ裏切られるのか。無意識の科学が明かす真実』

デイヴィッド・デステノ 著、寺町朋子 訳(白揚社、2015年11月)

・人は権力を持つと不誠実になるだけでなく、ぬけぬけと、嘘をつけるようになる。権力は自分に優しく他人に厳しくなる。信頼してくれる人への裏切行為も「仕方がない」との考え方になる。

・信頼できるかどうかは、その人の性格や道徳観だけで決まるわけではない。むしろ無意識が支配する。あなたは自分を信頼できる？ 将来の自分は予想外に不誠実。

『しんどい心にさようなら。生きやすくなる55の考え方』

さい 著、ゆうきゆう / 監修 (KADOKAWA、2020年3月)

・イライラする人、気をつかいすぎる人、自分を責める人……。悩んでいるのは、自分だけじゃない。生きづらい人は考え方にクセがあるだけ。君は1ミリも悪くないよ。

・多くのことは、＜自分の事情＞と＜人の事情＞と＜予想外の偶然＞が絡んだ「出来事」。誰がよくて誰が悪いと決められるものではない。

『人を見る目を持つ』

梅島みよ 著 (クロスメディア・パブリッシング、2014年7月)

・良い人間関係を築くために。気持ちのよいチームづくり。お客様の心を知るために。自分が発する言葉より、相手から返ってくる言葉に情報は詰まっている。

・人の印象とは、その人が去った後の余韻。人の能力を見る中で一番難しく、そして重要なのがストレス耐性と感受性。自分一人で頑張っても続かない。まわりを活かしてこそ、一人前。

『気持ちよく人を動かす』

高橋浩一 著 (クロスメディア・パブリッシング、2021年8月)

・「競争」よりも「共創」で人は動く。「共に創るディスカッション」が人を動かす。

・共創するには、乗り越えるべき4つの「壁」がある。「関係性の壁(気を許していない)」「情報整理の壁(状況がクリアになっていない)」「思い込みの壁(過去の経験から前向きではない)」「損得勘定の壁(割に合わない)」。

『THIS IS MARKETING 市場を動かす』

セス・ゴードイン 著、中野真由美 訳 (あさ出版、2020年7月)

・マーケティングはストーリー。つながり、体験を通して消費者を変える。時代は「売り込み主導」から「市場主導」へ。より良いものを生み出すための「共感」の技術。

・「一般ウケする商品」はもう古い。一般的な商品を超えて「強み」をつくる。「私と同じステータスの人」を具体化する。「信用」で忠実な顧客を集める。

『働き女子が輝くために28歳までに身につけたいこと』

漆 紫穂子 著(中高一貫校・品川女子学院の6代目校長。かんき出版、2017年11月)

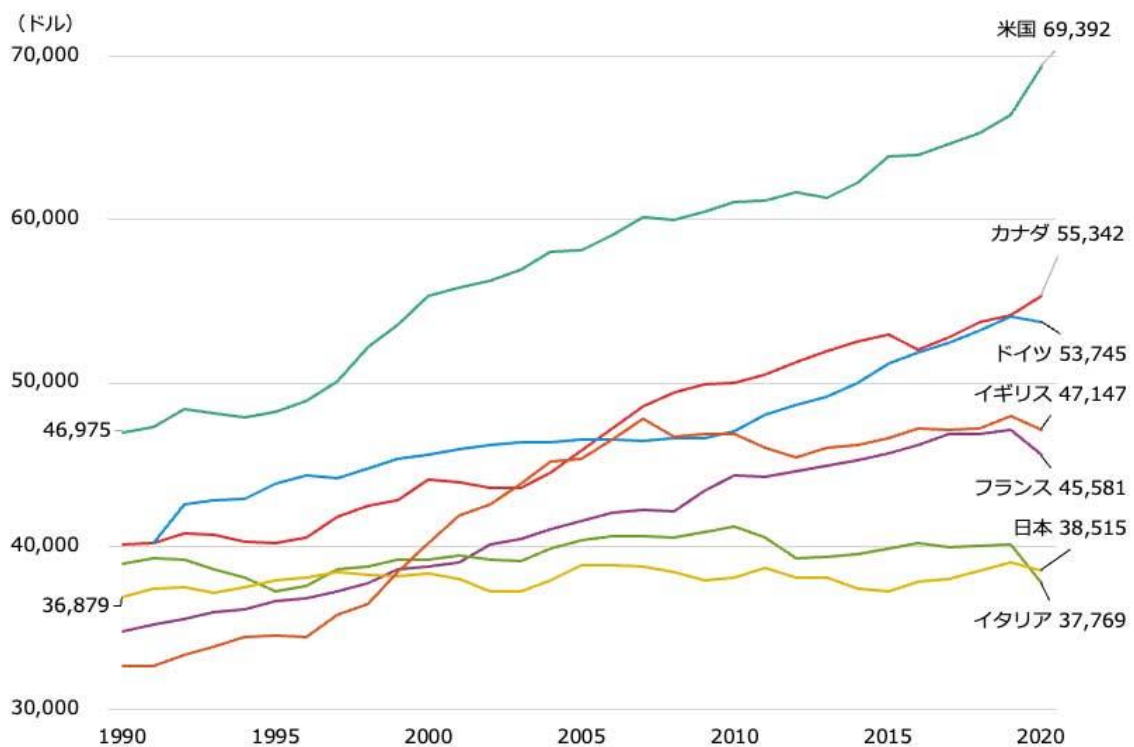
・出産年齢にタイムリミットがある女性には、ワーク・ライフ・バランスを考える時期が男性より早くくる。28歳という年齢は、仕事では多くの経験を積み、プライベートでは結婚や出産という選択肢が生まれる。まさに人生のターニングポイント。

・28歳までに、たくさんの失敗を！ 活躍したければ、空席がどこにあるかを考える。独り占めすると、運はぴたりと止まる。一歩前へすすむために自分を高める。休息も仕事の一つと割り切る。

お金の知性が、人生を変える。

Mocha(モカ。小栗健吾さん／現役のFXトレーダー)。2021年8月

G7各国の平均賃金の推移(1990～2020年・ドル建て)



『新しい一歩を踏み出そう！ 会社のプロではなく、仕事のプロになれ！』

守屋 実 著(ダイヤモンド社、2019年5月)

・1社で30年働くのは、もう無理！ 「会社のプロ」ではもう生き残れない。好きをやってみる。それが、はじめの一歩。人は、考えたようにはならない、動いた通りになる。

・「仕事のプロ」は、予習と復習を怠らない。失敗から学び、得た学びで、また前進する。自らのビジネスの生態系をつくる。「仕事のプロ」は、自分のできることに最大限集中する。

日本ハムファイターズ 新庄剛志ビッグボスの“6カ条”

2021年12月3日、ツイッターで

- ①夢を掴む為にはまず周りに発信すること ②人を笑顔にしたいなら自分が笑顔でいること
 - ③感謝されるには自分から感謝すること ④その場を楽しませるには、まず自分が楽しむこと
 - ⑤失敗しない為には 失敗しない準備をしておく ⑥何かをやってもらう方法は まず自分からやること
-
-

『イノベーションは「3+7の物語」で成功する。松下幸之助から学んだ経営のコツ』

佐久間 昇二 著 (PHP研究所、2016年4月)

- ・3つの心構え⇒「素直な心で物事を見る」「現場主義を貫く」「聞き上手に徹する」
 - ・7つの決め手 ⇒「経営理念を共有する」「危険信号を察知する」「病状を診断する」「自己治癒力を活かす」「トップからのメッセージ」「新しいエンジンを作る」「陣頭指揮と劇的演出」
-
-

『スタンフォードの自分を変える教室』

ケリー・マクゴニガル 著、神崎朗子 訳 (大和書房、2015年10月)

- ・脳は大きなウソをつく。欲求を幸せと勘違いする。快感の予感が行動を狂わせる。自分を見失いそうになったら、立ち止まって「なぜ自分は頑張っているのか？」と問いかける。
 - ・決心して、努力した時に、「どういうときに自分が失敗するか？」と少し悲観的な一面も持って、努力することが大切。努力の方向性を間違わない。
-
-

『ファスト&スロー (上) あなたの意思はどのように決まるか?』

ダニエル・カーネマン (ノーベル経済学賞受賞) 著、村井章子 訳 (早川書房、2014年6月)

- ・「直感と熟慮」。条件反射的に素早く(ファスト)判断する「直感」と、じっくりと時間をかけて(スロー)結論を出す「熟慮」。人はファスト思考を好むが、錯覚や勘違いが起きやすい。
 - ・直感の錯覚。「知ってるつもり」の生半可な自身の知識(思い込み)。自制心が必要なときは、スロー思考(熟慮)のキャパが減る。
-
-

『ファスト&スロー (下) あなたの意思はどのように決まるか?』

ダニエル・カーネマン 著、村井章子 訳 (早川書房、2014年6月)

- ・判断と選択。人はいかに錯覚に陥りやすく不合理な決定を行うか。人間の意思決定を「速い思考」(システム1。直感)と「遅い思考」(システム2。論理)という脳の中の2つのシステムの働きで分析。

・システム1は物事を直感的に判断しスピーディーだが複雑なことには対応できず、システム2は複雑な思考に長けているが、注意力を要する上に多くのエネルギーを消費するため、普段はシステム1に判断を任せて省エネモードになっており、システム1では対応できないときにだけ出動する怠け者である。

自社のマーケティングの定義を確認してみよう

MarkeZine(里村明洋さん)。2021年5月

マーケティングの定義



途上国化する日本経済について考える

世界経済評論IMPACT(飯野光浩さん／静岡県立大学国際関係学部 講師)。2021年11月

・「失われた10年」、「失われた20年」、そして今では「失われた30年」。要因の一つは、日本経済が直面する課題に政府が正面から向き合おうとせず、小手先の対応に終始しているということ。看板は掲げているが、実際の取り組みは小粒で中途半端ばかり。

・日本経済の現状は、高度成長期に代表される人口も経済も増加するときに構築された経済システムや社会保障制度のまま、経済が停滞する現状を迎えてしまったということ。

『デジタルマーケティングの定石』

なぜ marketer は「成果の出ない施策」を繰り返すのか？

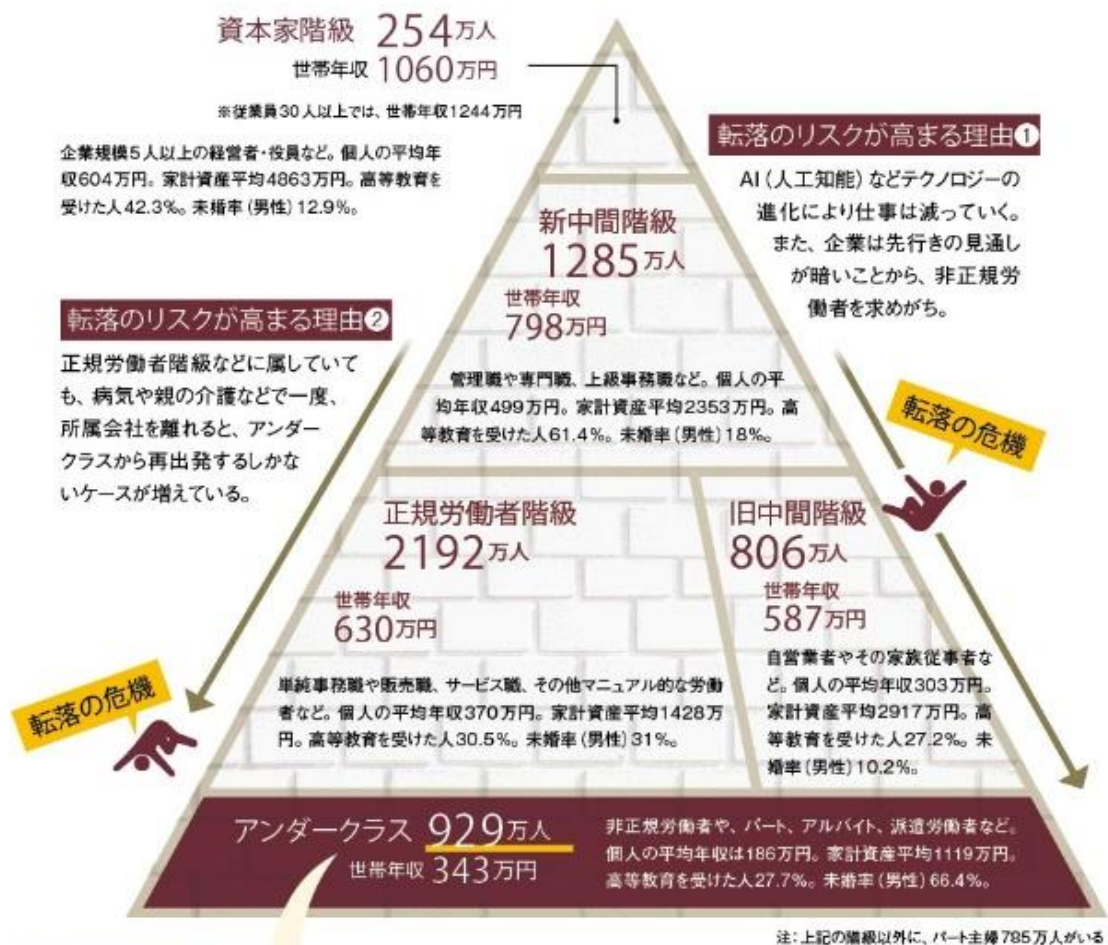
垣内勇威 著(日本実業出版社、2020年9月)

デジタルに「できること」「できないこと」を理解すること。無駄な仕事はするな。デジタルの使い所を誤るな。「5名の行動観察」は「データ分析」に勝る。

2025年、「アンダークラス」1000万人超の絶望

日経ビジネス電子版、business.nikkei.com

格差拡大はついに「階級社会」に行き着いた



2025年には1000万人超へ

早稲田大学教授の橋本さんは、10年に1度行われている「社会階層と社会移動全国調査」などのデータを基に、著書『新・日本の階級社会』で日本が階級社会化していることを浮き彫りにした。その一部を抜粋したのが上の図だ。従来と異なる特徴は、非正規労働者中心とした「アンダークラス」と呼ばれる貧しい階級が登場していること。現代社会の利便性はアンダークラスの低賃金により支えられている部分が強く、企業は常に非正規労働者を求めているため、アンダークラスの増加を止めるのは簡単でない。橋本さんは、2025年では1000万人超になると予測する。

い階級が登場していること。現代社会の利便性はアンダークラスの低賃金により支えられている部分が強く、企業は常に非正規労働者を求めているため、アンダークラスの増加を止めるのは簡単でない。橋本さんは、2025年では1000万人超になると予測する。

『新・日本の階級社会』

橋本健二 著(講談社、2018年1月)

・最新の社会調査によれば1980年前後、新自由主義の台頭とともに始まった格差拡大は、いまやどのような「神話」によっても糊塗できない厳然たる事実となり、ついにはその「負の遺産」は世代を超えて固定化し、日本社会は「階級社会」へ変貌を遂げた。

・900万人を超える、非正規労働者から成る階級以下の階層(アンダークラス)が誕生。男性は人口の3割が貧困から家庭を持つことができず、またひとり親世帯(約9割が母子世帯)に限った貧困率は50%にも達している。

『AIで仕事がなくなる論のウソ。この先15年の現実的な雇用シフト』

海老原嗣生 著(イースト・プレス、2018年5月)

・今後15年に限って言えば、AIの進化は雇用をそんなに奪うことはなく、労働力人口の減少、人手不足のほうが深刻化。

・人間のできる仕事は徐々にAIに取って代わられるものの、急激な変化というよりは、徐々に置き換わっていく。AIの普及で人々はすき間仕事に追いやられ、豊かな生活を享受はするものの仕事のやりがいはいなくなる。

『もっと早く、もっと楽しく、仕事の成果をあげる法』

古谷 昇 著(PHP研究所、2004年1月)

・テクニックより、ちょっとしたコツをマスターすれば、仕事は自分の思い通りに進む。「コツをつかむ(=自ら体得する)」ことであって、「他人からノウハウを知らされることではない」。

・戦略の基本とは煎じ詰めれば、「差別化が利益を生む」と「戦略とは資源配分である」。人のアドバイスは「耳が出来て」初めて有用になる。

『本当の力に目醒めて「うまくいく」人の、たった1つの考え方』

石山 幸二 著(クロスメディア・パブリッシング、2020年3月)

・ONENESS(すべてはひとつ)。考え方を換え、行動を換え、習慣を換えれば、すべてはうまく回り出す。“自分が正しい”をやめる。他者を引き上げることで自分を引き上げる。

・とにかく前進する。頼まれごととは快く引き受ける。自分の強みをよく知り、発信し続ける。人の悪口を言わない。品格を磨き続ける。物語を味わい、冒険に出よう。

DXに失敗しないために

野村総合研究所 専務執行役員DX担当 増谷 洋さん。2021年7月

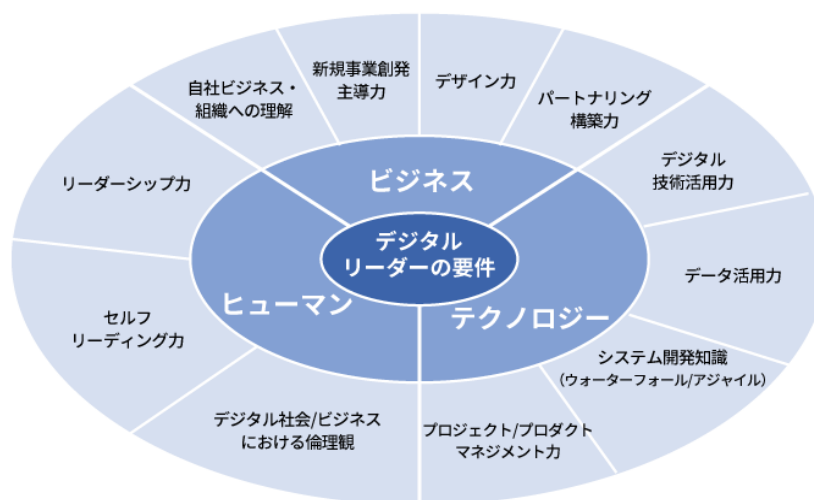
・DXとは、「企業が既存の強みを活かし、デジタル時代に対応したビジネスモデルと組織能力の変革を通じて、競争優位を獲得・確立していくこと」。

・デジタル化への対応に必要な組織の自己変革能力。「異端・偶然との共存」を進める。今こそ「デジタル後進国日本」という汚名を返上しよう。

デジタル人材を育成する3ステップ ～デジタル時代を勝ち抜く競争力に自社人材は不可欠～

野村総合研究所(NRI)の中川裕貴さんと紀ノ岡真理さん。2021年1月。

デジタルリーダーとは？
多様なメンバーとの協業が必要なデジタルリーダーに求められる要件として、
11の要素を定義



(出所) 野村総合研究所

『USJを劇的に変えたたった一つの考え方。成功を引き寄せるマーケティング入門』

森岡 毅 著(KADOKAWA、2016年4月)

・マーケティングとは、「商品やサービスが自然に売れるようにするための技術」。「商品売る」のは営業の仕事、「商品を売れるようにする」のがマーケティングの仕事。

・マーケターの仕事は、会社のお金の使い道や従業員達のあらゆる努力を、消費者にとって意味のある価値に繋がるようにシフトさせること。

『私がダメ上司だった33の理由』

午堂登紀雄 著(日本実業出版社、2018年6月)

・失敗学。成功の多くは運の要素が大きい。失敗には汎用性がある。部下が「やる気にならない」のは上司の怠慢。リーダーはサボってはいけない。

・部下を幼児と思えばいい＝愛情を持って接する。上司の役割とは部下を自分の思い通りに動かすことではなく、部下を成長させ、組織として成果を出すこと。

『階級格差時代の資産防衛術』

須田慎一郎 著(イースト・プレス、2018年6月)

・中流層が下流層に落ちる可能性は急速に高まっている。生活を防衛するには、世の中の仕組みを知る必要がある。

・公的年金は老後の生活を支えるベストな商品。銀行はかつての銀行とは違う。銀行自身の利益を優先する。銀行が勧めるからといって、信用してはいけない(投資型年金商品、不動産投資など)。債券投資、とりわけ米国債投資が最も望ましい資産運用。

『ビジネスの未来。エコノミーにヒューマニティを取り戻す』

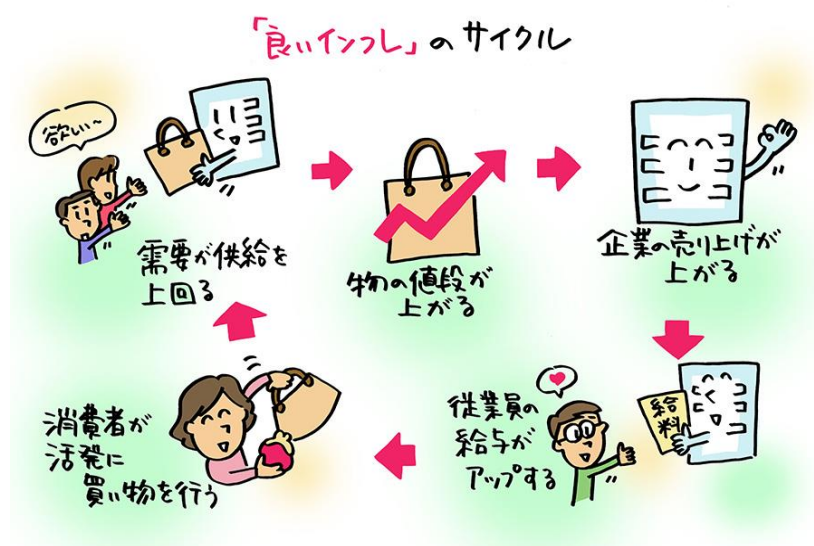
山口 周 著(プレジデント社、2020年12月)

・人が変わらなければシステムは変わらない。イノベーションは経済成長のためではなく(←むしろ格差や不幸を生み出す)、社会課題の解決にこそ用いられるべきである。

・「便利で快適な世界」を「生きるに値する世界」へと変えていく。そのためには以下3つから脱却すること。①「文明のために自然を犠牲にしても仕方がない」という文明主義 ②「未来のためにいまを犠牲にしても仕方がない」という未来主義 ③「成長のために人間性を犠牲にしても仕方がない」という成長主義。

良いインフレ、悪いインフレとは？

金融経済ナビ 明快◎けいざいニュース。2021年11月



『誰もが人を動かせる！ あなたの人生を変えるリーダーシップ革命』

森岡 毅 著(日経BP、2020年12月)

・「人を活かす」「人を本気にさせる」「一緒にやる」。リーダーシップは、意図的に経験を貯めることで、身につけていく後天的なスキル。

・人々が達成したくなるワクワクするような未来の完成形を描き、その物語の中で役割を演じ、本当に実現できそうだと信じさせる力。

『ファンベースなひとたち。ファンと共に歩んだ企業10の成功ストーリー』

佐藤尚之、津田匡保 著、おぐら なおみ/漫画(日経BP、2020年11月)

あなたの会社や事業の逆境を支えてくれるのは、まだ見ぬ新規顧客ではなく、熱烈に愛してくれている「ファン」。

「自己認識力」は社員が成長するために必要な決定的要素

人材育成・社員研修のラーニングエージェンシー。2018年3月。

・自分が出来ていないことを理解すること。これが自ら学びたいという原動力を生む非常に重要な要素。

・自らの強みや課題を「客観的」「定量的」「明確で一貫した基準」に従って可視化。そして可視化された強みや課題としっかり向き合うことにより正しい自己認識が醸成される。

『[新装版] 利益を3倍にするたった5つの方法』

大久保恒夫 著(ビジネス社、2017年7月)

・お客様が喜んで買ってくれる仕組みを作る。「顧客満足」意外の経営指標は無用である。経営と現場が一体となってお客様の満足を実現する。お客様は常に正しい。

・仕事を通して現場の人を成長させる。企業価値とはどれだけお客様に満足されているかということ。売り込まなければ、お客様は商品を買ってくれない。今までのやり方をやめて、構造的に改革する。

『NO RULES (ノー・ルールズ)。世界一「自由」な会社 NETFLIX』

リード・ヘイスティンクス、エリン・メイヤー 著、土方奈美 訳(日本経済新聞出版、2020年10月)

Netflixの「脱ルール」カルチャー：・優秀性を担保に自由と責任を与えればパフォーマンスを最大化できる。・社員の意思決定を尊重する　・不要な社内規定を全部捨てよ　・引き留めたくない社員は辞めさせる　・社員の休暇日数は指定しない　・上司を喜ばせようとするな　・とことん率直に意見を言い合う

『現場が輝くデジタルトランスフォーメーション。 RPA×AIで日本を変える』

長谷川康一 著(ダイヤモンド社、2020年11月)

・デジタルトランスフォーメーション(DX)による効率化と高付加価値化。RPA(Robotic Process Automation)、つまりコンピュータで行う作業を自動化する。RPAは単なる効率化の道具ではなく、仕事のやり方を人間にとってより良いものに変えていくツール。

・AI(人工知能)との組み合わせで、人間がする必要のない仕事はRPAに任せ、人間は人間にしかできない仕事に専念できるようにし、日本の現場をふたたび「元気に」していく。みんながロボットを使いこなす、明るい未来。

『きみを自由にする言葉 フォト名言集』

喜多川 泰 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020年6月)

「幸せになる資格がない人なんて、この世にはいませんよ」 「新しい人生を始めよう。何度でも……」

「素晴らしい人生を送るために必要なこと。それは『今、目の前にあるものに全力を注いで生きる』こと」

『1493 世界を変えた大陸間の交換』

チャールズ・C. マン 著、布施由紀子 訳(紀伊國屋書店、2016年2月)

1493年：コロンブスが新大陸から黄金の装身具やカラフルな鳥、先住民捕虜を携えてスペインへ帰国した年。グローバル化の始まり。日本は明応2年、室町時代。

・世界の今の姿は、過去に生きた人間たちの欲望がぶつかりあって形づくられた帰結。コロンブスのアメリカ大陸到達後、銀、病原菌、タバコ、じゃがいも、ミズ、ゴムノキ、そして人間が世界を行き交いはじめ、グローバル化が本格的に進行していった。

・アメリカ原住民を壊滅させ、同時に入植者を大いに苦しめたのは、アフリカ・ヨーロッパからアメリカ大陸にひそかに持ち込まれてしまったマラリアや天然痘などの病原菌であった。特にアメリカ原住民は免疫を全く持っていなかったため、大勢が病に倒れることとなった。

『仕事も人間関係もうまくいく放っておく力：もっと「ドライ」でいい、99の理由』

杵野俊明 著(三笠書房、2021年5月)

・「しかたのないこと」に心を注がない。「いい人」の仮面を外す。後悔は、すべて“妄想”。ちょっとした失敗なんて“かすり傷”。

・情報の“暴飲暴食”をやめる。極力、楽観的に考える。「得意なこと」だけ頑張ればいい。

『ゴリラの森、言葉の海』

山極寿一、小川洋子 著(新潮社、2019年4月)

・ゴリラは歌を歌う。ひとりぼっちで森を歩くときに。人間が言葉をもつようになったキッカケは、子守唄だったのでは？ 野生のゴリラを知るとは、ヒトが何者か自らを知ること。

・仲間のゴリラが喧嘩をしたら、無言で(当たり前だけど！)間に入って仲裁する。ゴリラの世界に足を踏み入れ人間のことを見る。そこから人間のおかしなところに気付く。

『自分の小さな箱から脱出する方法』

アービンジャー インスティテュート 著、金森重樹／監修、富永 星 訳(大和書房、2006年10月)

・身の周りの人間関係はすべて自分が原因で引き起こしている。私たちは「相手の問題」と考えがちだが、本当の問題は「自分」、自らの心のありようにある。

・自己欺瞞に陥る。自己正当化のメカニズムとその対策。「箱」に入ってしまうと、自分の都合のよい世界に陥り、他人が無能に見えてしまう。思考のクセを直す。

『思い邪(よこしま)なし。京セラ創業者 稲盛和夫』

北 康利 著(毎日新聞出版、2019年4月)

・「利他の経営」「売上を最大に、経費を最小に」「経営は「トップの強い意志」で決める」「値決めは経営なり」「お客様の召使になれ」「渦の中心になれ」

・彼(稲盛)の成功は、彼に言わせれば単純なことだ。人間として正しいかどうかを第一の判断基準と思い定め、利他の心を胸に、ひたすら真剣に生きてきた結果にすぎない。

『新・失敗の本質。「失われた30年」の教訓』

山岡鉄秀 著(扶桑社、2019年5月)

・繰り返される過ちの根を断て！ グローバル化についていけなかった日本人。大東亜戦争から変わっていない「情報軽視」の体質。わかっているのに自国の文化特性に従ってしまうから失敗する。

・政治や経済のリーダーたちに、深刻な国家観の欠落と、それとリンクして、世界情勢を理解する能力の欠如が蔓延している。戦い方を知らない日本人。生き残りのカギは人材育成。

『小売の未来。新しい時代を生き残る10の「リテールタイプと消費者の問いかけ」』

ダグ・スティーブンス 著、斎藤栄一郎 訳(プレジデント社、2021年6月)

・アフターコロナ時代はますますアマゾンやアリババなどのメガ小売の独壇場となっていくだろう。リアル店舗は、感動する体験を提供せよ。小売りの技を極める。

・パンデミック後のリーダー像(ヒーロー:謙虚さ・共感力・立ち直りの早さ・寛大さ)。なぜ自社が必要とされるのかを考える。サプライズ、独自性、個別対応、親密度、再現性。

『戦わない経営』

浜口隆則 著(かんき出版、2007年5月)

・社長は「幸せの専門家」じゃないといけない。まず、自分が幸せになろう。目指すべきは、優秀な会社でもなく、強い会社でもなく、愛される会社。①ポジショニング、②ファン、③チーム。

・チームで仕事をする喜び。「変わってるねえ」を大切にする。仕事は人に喜ばれること。幸せを運ぶこと。「成功」の反対は「失敗」ではなく、「何もしない」ということ。

『マインドフルネスが最高の人材とチームをつくる。脳科学×導入企業のデータが証明！』

荻野淳也 著(かんき出版、2020年3月)

・マインドフルネス(今、ここに意識を集中、気づき)で、集中力が上がり、生産性が上がる。コンパッション(思いやり)が芽生え、人間関係が改善する。「心理的安全性」が生まれ、組織力が向上する。能力が高い人ほど効果が出る。

・マインドフルネスを正しく導入できれば、「個々人の人材力の向上」「個人のリーダーシップの向上」「関係性の向上」「組織力の向上」につながる。

『ポジティブ・インパクト。まわりにいい影響をあたえる人がうまくいく』

ボブ・トビン 著、矢島麻里子 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2018年7月)

・あなたの人生をうまくいかせる最短の道は、まわりの人をうまくいかせること。①ポジティブな影響を与えることを優先する。②周りの人たちに目を向ける。③今すぐに行動を起こす。

・自分自身が人の為に損得勘定抜きにして動く。相手のために何ができるか？ 関心を引くより、関心を持つ。目を合わせるだけで、相手の自尊心を高める。

『歴史に学ぶ 成功の本質』

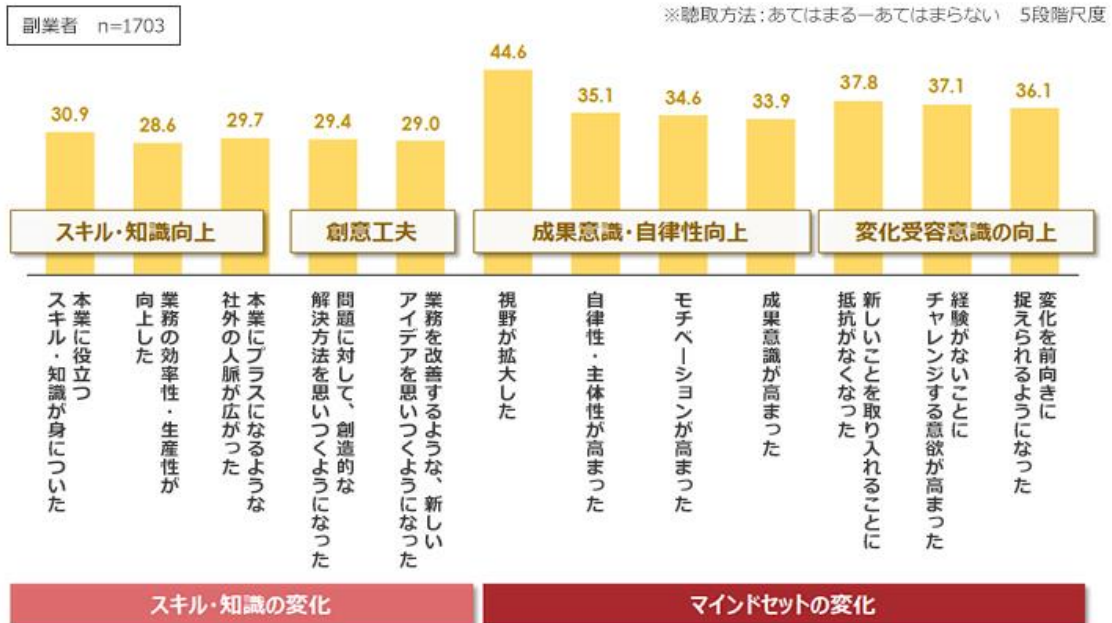
童門冬二 著(ロングセラーズ、2016年7月)

・「先を見る力」が成功と失敗の分かれ目。先が見えない時代の勝ち残り戦略は歴史に学べ！

・部下の戦意を引き出した織田信長の決断力。管理職ポストを複数制にした徳川家康。上杉鷹山の不況を乗り切る新発想。ヒラ社員を奮起させた加藤清正の部下採用法等

副業時代に企業が行うべきマネジメントとは

～消極的な「放置型容認」から本業へのプラス効果を生み出す積極的な「支援型容認」へ
 パーソル総合研究所。2021年9月。



『君たちは何をめざすのか。【ラグビーワールドカップ2019】が教えてくれたもの』

徳増浩司 著 (ベースボール・マガジン社、2020年6月)

- ・チャレンジすることの大切さ。「人間関係を日ごろから耕す」ことがとても大事。情熱は人を動かす、夢や希望をもたらす。
- ・起きたことに対するあきらめではなく、起きたことを受け入れ、それを乗り越えていく強さや勇気が「受容」。

『敗者の生命史 38億年』

稲垣栄洋 著 (PHP研究所、2019年3月)

- ・なぜ、弱くても生き残れたのか？ 生物に学ぶ画期的な生き残り戦略。生命の歴史を振り返ってみれば、進化を作りだしてきた者は、迫害された弱者たちであった。あたらしい時代は常に敗者によって作られる。
- ・自分にはないものを求めて遺伝子を交換するのだから、せっかく手間を掛けて交換しても自分と同じような相手と遺伝子を交換したのではメリットが少ない。

『困難にも感謝する』

・運の悪い人はいない！ 解決できない問題はない。愚痴をいわない。人間は自分だけを守ろうとしたとき弱くなる。反対に、自分以外の人や価値観を守ろうとしたとき強くなれる。

・生きるうえで大切なことは①明確な自分の目標・志をもつ ②その目標・志はいったんポケットにしまって、まず目の前のやるべきことに集中する。

『田坂広志、21世紀の知を語る』

田坂広志 著 (Atelier Tasaka、2020年4月)

・21世紀は「知行合一」の時代。大切なことは、「自らを行動に駆り立てる何か」を持つこと。それは、ときに、自身の人生における痛苦な原体験であり、ときに、悲しみや苦しみの中にある他者への深い共感であり、ときに、現在の社会や組織の矛盾に対する強い憤りであろう。

・未来は予測できない。未来は創造するもの。ものごとの本質は分析では見えない。洞察しろ。

『一流マネジャーの仕事の哲学。突き抜ける結果を出すための53の具体策』

西岡郁夫 著 (日経BP、2017年4月)

大きく変えず、少しずつ改善、変えていく。「小さい成功の積み重ね」。出過ぎた杭になれ。自己変革の意欲無きものは去れ。

【企画力】常識を否定することから始める 【苦境に負けない】自らを客観的に観察する自分を持つ

【見極める力】社会に正解はない。「納得解」を見つける 【会議力】議事録は上司が書く

【自分ブランディング】社内価値に甘んじず、自分の強みと弱みを知る

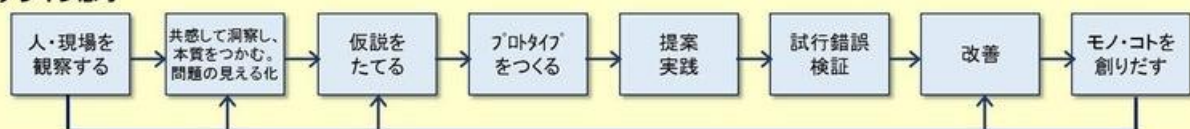
この2年間、あなたはなにをしていたのか？(上)ー 世界経営者会議

エネルギー・文化研究所 顧問 池永寛明さん。note日経COMEMO 2021年11月24日掲載

コロナ禍のこの2年、あなたはなにをしたのか？ あなたはだれを見ているのか？
「人からはじまり、人に戻る」

サムスン電子のデザイン思考

■ デザイン思考



『道ひらく、海わたる 大谷翔平の素顔』

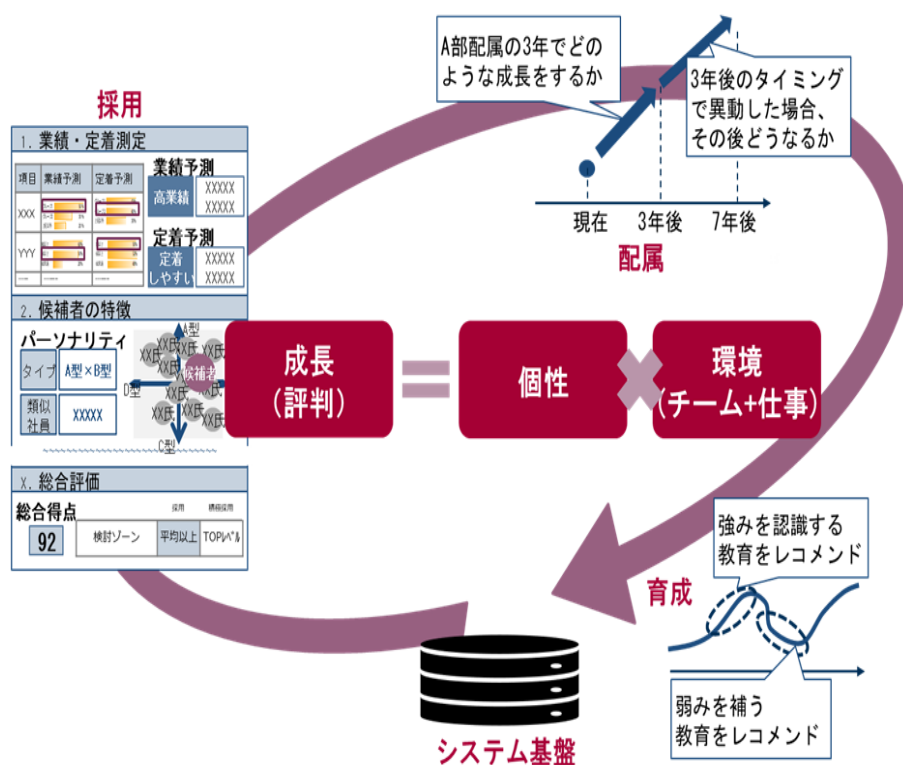
佐々木 亨 著(扶桑社、2018年3月)

・お金を稼ごうからアメリカに行くのではなく、自信があるから行くのでもなく、純粋な野球少年のまま挑戦したいからアメリカへ行く。

・父が教え続けた3つのポイント: ①大きな声を出して元気よくプレイする ②キャッチボールを一生懸命に練習する ③一生懸命走る。大谷翔平が両親から受け継ぎ育まれた体格、運動能力、人間性。

Withコロナにおいて加速するデジタルHR

三菱UFJリサーチ&コンサルティング。2021年7月



デジタルHR: 人事・人材マネジメントのデジタル化。HR(Human Resources。「人的資源」「人材」のこと)。

『反貧困。「すべり台社会」からの脱出』

湯浅 誠 著(岩波書店、2008年4月)

・雇用・社会保険・生活保護というセーフティーネットは今やズタズタに寸断され、まっしぐらに貧困に落ちていく「すべり台社会」。今の時代、非正規雇用はもちろん、低所得の正規雇用者も貧困になりうる。

・貧困は他人事ではない。自分自身も十分になり得るし、貧困は自分自身にも影響を与える。

・「社会構成員の圧倒的多数が貧しい社会が隆盛で幸福であろうはずはない」 アダムスミス

「組織開発」は誰の担当か？ 組織が持続的に成長していくために

日本能率協会 KAIKA研究所 近田高志さん。2021年6月。

・組織開発とは、「組織の健全さ(health)、効果性(effectiveness)、自己革新力(self-Renewing capabilities)を高めるために、組織を理解し、発展させ、変革していく、計画的で協働的な課程である」(Warrick, 2005)。

・組織を取り巻く様々な変化に能動的に対処し、自分たちが実現したい目的に向かって、組織としての成果を生み出し、持続的に成長していくためには、意図をもって組織を開発していくことが、これまで以上に重要となる。

「チームの生産性向上」のためにリーダーができること9つ

プレジデントオンライン。2021年6月

①チームメンバーに当事者意識を持たせる ②コミュニケーションこそ成功の鍵 ⑤良好な職場環境を作る ⑥チームにモチベーションを与える ⑨建設的なフィードバックを出す

『トヨタ物語』

野地秩嘉 著(日経BP、2018年1月)

・強さとは「自分で考え、動く現場」を育てること。トヨタ自動車の製造現場を支える「ジャスト・イン・タイム」「かんばん方式」「カイゼン」。

・自分で課題を見つけ、考え、それを乗り越え、今日を否定し、より質の高いモノ作りを目指して、たゆまず進化し続ける「現場」。こうした人々が、トヨタの強さの根幹をなしている。そして進化する現場を育てる力こそ、同社が長い歴史の中で紡ぎ出した、最強のシステムなのである。

人と組織を変えるときに外してはいけない「3つの原則」とは？

LIMO。2021年6月

「人材力」と「組織力」を高める ⇒ ①逆算思考(有限の資源、有限の時間で結果を出す) ②複眼思考 ③システム思考(「2:6:2」を踏まえた人材・組織モデル)

『ゆがめられた目標管理 復刻版』

一倉 定 著(日経B、2020年11月)

・すぐれた目標は会社の存続と発展を約束し、凡庸な目標は会社を破綻に導く。

・戦略目標、設定のミスは間違ってもかまわない。インテリジェンスの問題だから。将来予測は当たらない方が多い。だが、戦術目標である、作業ミスは認めない。あつてはならない。削減しなければならない。

『遊んでいても結果を出す人、真面目にやっても結果の出ない人』

柴田励司 著(成美堂出版、2013年6月)

・いつも楽しそうにしている人は、いろんなことに興味を持って、適度に遊んでいる。そこでリフレッシュできて、仕事の生産性が高くなる。まじめな人は息抜きが下手。

・時間管理が上手な人は、時間の割り振りや判断ができています。要領が悪い人は日めくりカレンダーで仕事をしている。趣味や遊びは生産性を高めるのに効果的。

『職場を幸せにするメガネ ～アドラーに学ぶ勇気づけのマネジメント～』

小林嘉男 著(まる出版 編・刊、2016年4月)

・朝から挨拶もなくシーン。日中ほとんど会話がないう職場、「またダメ出し?」。全員がなんだかイライラしている職場、「どうせ無理でしょ」。最初からあきらめている職場。社員の幸福度と生産性は比例。

・お互いを知り、信頼関係を構築。人のマイナスを探さない。相手(You)を認めて、自分(I)の意見をいう。メガネをかけ変えれば、見える風景が変わり、自ずと行動が変わる。

『THE HUNGRY SPIRIT これからの生き方と働き方』

チャールズ・ハンディ 著、大嶋祥誉／監訳、花塚 恵 訳(かんき出版、2021年3月)

・市場における競争に勝つという目標のもと、徹底した効率化は格差を拡大させるなど問題が山積。そうしたなかで多くの人が疲弊してしまっているのが「今」というとき。資本主義という仕組みはあくまで手段。

・私たち一人ひとりが自分自身の強みを生かし、周囲や社会に貢献していくという生き方の模索【正当な利己性】。生きる意味を見いだす。他者の必要性を自覚する。よりよい資本主義を探究する。

『米中新冷戦の正体 - 脱中国で日本再生』

馬淵睦夫(元駐ウクライナ兼モルドバ大使)、河添恵子(ノンフィクション作家)著(ワニブックス、2019年7月)

・中国とアメリカは、お互いに強い敵意を感じながらも、自らの利益を前提とした世界経済の成長維持のために、あたかも同盟国のように振る舞う。日本には中共の工作員5万人!?

・中国は今、小さな国にお金を貸し、中国の人民元の輸出輸入銀行のお金と中国人民元を動かして、中国系企業で作り、その国には巨額の債務が残り、中国側は「ドルで返せ」と。そうすると、人民元が堂々たる国際通貨のドルに変わる。マネーロンダリングのカラクリがある。

アフターコロナの、レジリエントでイノベティブな組織づくり

産業能率大学 飯塚 登さん／戦略・ビジネスモデル研究センター長。2021年8月

- ・レジリエンス、つまり企業の再生力を強化するポイントは「冗長化」「能動化」「精緻化」の3つ。
- ・「冗長化」とは、例えば事業領域や組織形態をダブリなくきっちりと分化して設計するのではなく、変化に備えるためにあえて重複させておくことを意味する。

『プロ奢ラレーのあきらめ戦略～ お金に困らず、ラクに、豊かに生きるには』

プロ奢ラレー 著(祥伝社、2020年8月)

- ・才能、スキル、何もいらない！ ただ「あきらめる」だけ。 お前を生きづらくさせるものから自分の身を守れ！ 世の中に踊らされずに、しんどさとは無縁の「自分だけの豊かさ」を手に入れる！
- ・捨てる、切り離す、距離を置く、割り切る、去なす(いなす)、降りる、観察する。 固定費を下げる。 許容を明確にする。 逆算して稼ぐ。 仕組み化する。 人生を最適化して生きましょう！

組織との関係性を見直すとき。 これからの企業人に必要な「仕事の流儀」3つ

茶谷公之さん／KPMG Ignition Tokyo代表取締役社長兼CEO/KPMG Japan CDO。2021年6月

- ①面白いものを追い求めて仕事をする ②企業の将来の糧を創出する「変な人」になる
- ③転職によって多様な経験を積み上げる

『「自由」の危機。 息苦しさの正体』

藤原辰史、姜尚中、隠岐さや香、池内 了、佐藤 学、杉田 敦、阿部公彦、石川健治、望月衣塑子、津田大介、会田 誠、山田和樹、ヤマザキマリ、平田オリザ、桐野夏生、永井愛、村山由佳、上野千鶴子、小熊英二、山崎雅弘、苫野一徳、高橋哲哉、前川喜平、鈴木大裕、堤 未果、内田 樹 著(集英社、2021年6月)

- ・日本人は、異なる価値観、異なる文化的背景、異なるライフスタイルを持った人の行動を理解するエンパシーの能力についていささか弱いところがある。(平田オリザ)
- ・「自由のないところに幸せはない」と語っていた。 戦争を生き抜いた父が教えてくれたことはもう一つある。 それは、「権力とは、絶対に見張らなければならないものである」ということだ。(村山由佳)

『次のテクノロジーで世界はどう変わるのか』

山本康正 著(講談社、2020年1月)

- ・新世界はAI+5G+クラウドの3角形(トライアングル)で激変する。
- ・メガテクノロジーが引き起こす7つの大変化： ①データがすべての価値の源泉となる ②あらゆる企業がサービス業になる ③すべてのデバイスが「箱」になる ④大企業の優位性が失われる ⑤収益はどこから得てもOKで、業界の壁が消える ⑥職種という概念がなくなる ⑦従来の経済理論が進化した新理論が誕生する

『限界費用ゼロ社会。〈モノのインターネット〉と共有型経済の台頭』

ジェレミー・リフキン 著、柴田裕之 訳 (NHK出版、2015年10月)

- ・IoT(モノのインターネット)。IoTは将来、コスト(限界費用)を限りなくゼロに近づけ、モノやサービスも無料になり、企業の利益は縮小。資本主義は衰退を免れない。
- ・代わりに台頭してくるのが、共有型(シェアリング)経済。人々が協働でモノやサービスを生産し、共有し、管理する新しい社会が21世紀に実現する。

『働くみんなの必修講義 転職学。人生が豊かになる科学的なキャリア行動とは』

中原 淳、小林祐児、パーソル総合研究所 著 (KADOKAWA、2021年4月)

- ・転職とは、「いい会社に入るという『イベント』」ではなく、「離職から転職、そして新たな組織への定着にまで続く『プロセス』」である。そこで求められるのは、ある会社が自分に合うかどうかという「マッチング思考」ではなく、自分自身も学び、成長していくという「ラーニング思考」。
- ・転職力：ステータス(知識や経験、スキル)と、アクション(振る舞い方、考え方、マインドセット)の二つの側面。アクションとしての転職力を左右するのが自己認識行動。

『クオントム思考。テクノロジーとビジネスの未来に先回りする新しい思考法』

村上憲郎 著 (日経BP、2021年5月)

- ・なぜ日本はデジタル敗戦を続けるのか？ その理由は日本人が工業化社会の機械発想にとらわれているから。日本人が再生するにはこのアバウトな「クオントム(量子)思考」しかない。
- ・クオントム思考とは日常感覚を超越して未来に先回りしたようなアイデアを生み出す思考。天才発想、アバウト発想、理系的考えが日本再生の薬。「こうなったらいいな」と楽しく発想する。新しいことは原則「やる！」

『セールス・イネーブルメント。世界最先端の営業組織の作り方』

山下貴宏 著 (かんき出版、2019年12月)

- ・成果を出す営業社員を輩出し続ける人材育成の仕組み。体系化された「プログラム」で「データに基づく効果測定を行う」。
- ・育成のPDCAサイクルが出現し、ラーニングカルチャー(学ぶ文化)が社内に醸成され、育成の投資対効果を検証できるようになり、筋肉質な営業組織をつくることができる。

日本企業のDX導入が遅れている背景

経済産業研究所(岩本晃一さん／リサーチアソシエイト、日本生産性本部)。2021年7月。

・日本企業は、「DXとはそもそも何かがわかっていない」「DX人材がいない」の2点が常にアンケート調査の上位を占める。

・米国のGAFA(Google、Apple、Facebook、Amazon)のように、モノを作らず、情報通信技術だけで、短期間でビッグビジネスを作り上げた状況は、日本企業の経営者は、ほとんど理解できないのではないだろうか。

新型コロナ テレワークの人間関係～ 新たなストレスは仕事のパフォーマンスにどう影響しているか？

ニッセイ基礎研究所(篠原拓也さん)。2021年7月

・テレワークで人間関係のストレスが変化するケースも ・上司や同僚がいないと単純作業の効率は上がらない
・新たなハラスメント「テレハラ」は論外

提言「デジタル経済下のシン・成長戦略 ～日本企業が勝ち抜くための産業政策・競争政策・経済安全保障～」

新経済連盟。2021年10月

1-3. 具体的な打ち手：「攻め」と「守り」の全体像

	攻め(イノベーション環境の構築)	守り(内外のイコールフットイング)
新しい産業政策	● 補助金より減税、租税特別措置より税制本則の見直し ● 事前規制の徹底的見直し ● 国際ルールの標準化戦略	● 内外のイコールフットイング(規制) ➢ 外国企業の法令遵守状況分析 ➢ 外国企業への行政執行力強化(送達手続の見直し、外国当局との協力拡大、国内代理人等) ➢ 外国参入障壁取下げ・相互主義 ● 内外のイコールフットイング(税) ➢ プラットフォームを通じた納税
競争政策のリデザイン	● 真に競争促進的な競争政策(競争過程の公正性確保) ➢ 「優越的地位の濫用」の使い過ぎ抑制(適用における競争への影響評価) ➢ 私的独占適用のための制約見直し	● OS・クラウド等、デジタル経済における不可欠産業インフラへの切り込み
経済安全保障	● リスク評価を行った上でルール必要性を含め検討(必要な場合は内容・範囲等ターゲットを明確化)	● 外国企業に対する国の経済インテリジェンス機能の強化 ➢ 米中対立等世界の動き分析 ➢ 外国企業の法令遵守状況分析(再掲) ● 国と経済界との密接な情報交換

『DXの真髄。日本企業が変革すべき21の習慣病』

安部慶喜、柳 剛洋 著(日経BP、2020年10月)

・日本企業はとにかく「変革が苦手」なためにDXがうまくいっていない。なぜ日本企業は変革できないのか。それは日本企業が無敵だったバブル期までの成功体験をいまだに引きずっており、この古い仕組みや企業文化が新しい時代への適応を阻む「習慣病」となって社内にはびこっているから。

・DXを成功に導く3つのカギ ①トップが号令を出し、組織・制度・ルールも含めた改革に取り組む ②抜本的な改革の成功体験を積み重ねる ③「デジタルを活用する」だけではなく「企業文化を変える」。

『未来を構想し、現実を変えていく イノベーターシップ』

徳岡晃一郎 著(東洋経済新報社、2016年2月)

・「未来構想力」「実践知」「突破力」「パイ(Π)型ベース」「場づくり力」。次世代リーダーに不可欠な5つの力を身につける。イノベーターシップで不条理に立ち向かう、世界を前へ進める。

・「イノベーターシップ」とは、「マネジメント+リーダーシップ」を超えて、「高い志で未来の社会を創造していく力」。MBA理論を学んでも変革リーダーにはなれない。

『プロティアン。70歳まで第一線で働き続ける最強のキャリア資本術』

田中研之輔 著(日経BP、2019年8月)

・「プロティアン」とはギリシヤ神話に出てくる、思いのままに姿を変える神プロテウスのこと。になぞらえて、社会や職場の変化に応じて柔軟にキャリアを変えていく。

・終身雇用は限界。変化に適応して変幻自在に変わるキャリアを構築できれば、この先の人生も生き生きと、第一線で“現役”を続けることができる。稼ぎ方を戦略的にデザイン(キャリア資本)する。

『すべての仕事を2分の1の時間で終わらせる ガチ速仕事術』

大原昌人 著(ぱる出版、2021年9月)

・脳の無意識を使う、朝は脳のスタミナを温存、キリが悪くても50分に10分休憩、フィードバックの日時まで細かく指定など、仕事の成果はシンプルな工夫の積み重ね。

・朝の時間はゴールデンタイム、脳が一番動く時間。タスクを前もって頭に入れておく、前日にタスクリストを作ってしまう。

『「教える」ということ。日本を救う、[尖った人]を増やすには』

出口治明 著(KADOKAWA、2020年5月)

・学習習慣というのは、何か新しいことにぶつかったときに「これはどういうことだろう？ 何の役に立つだろう？ どうしてこうなったのだろう？」ということを調べていく姿勢、心、志のこと。

・何事かを成すには4つのPが必要。Purpose(目的)、passion(情熱)、peer(仲間)、play(遊び心)。言語学習は思考の多様性と普遍性を知るためにある。

『世界最強の商人』

オグ・マンディーノ 著、山川紘矢、山川亜希子 訳 (KADOKAWA、2014年11月)

- ・今日の心配事など、10年もたてば、取るに足らないことに見えるのではないだろうか？ どうして今、ささいなことに悩まなくてはならないのだろうか？
- ・成功するためには障害はつきものだ。勝利は多くの努力と数え切れないほどの敗北の後にしかやってこないからだ。

『イノベーションの再現性を高める 新規事業開発マネジメント。不確実性をコントロールする戦略・組織・実行』

北嶋貴朗 著 (日本経済新聞出版、2021年9月)

- ・“意義ある失敗”の先に、成功がある。企業は新たな事業の開発や創出に取り組み、次の柱を生み出すことができなければ、継続的な成長はもちろんのこと、現状維持すらも厳しい環境に立たされる。
- ・イノベーションは狙って起こすのではなく、それを阻害する要因を排除することで、中長期的にイノベーションが起きやすい環境や条件を整えることでしか、再現性を高めることはできない。

『もう、転職はさせない！ 一生働きたい職場のつくり方』

前川孝雄、田岡英明 著 (実業之日本社、2018年10月)

- ・人材難の時代。「働きがい」を失う日本人。「採れない」「辞める」「育たない」組織の課題。社員それぞれの役割が不明確。社員を育成する風土がない。
- ・経営者の思いが、社員に届いていない。「働きがい」あふれる会社を創る5つのステップ：①相互理解 ②動機形成 ③協働意識 ④切磋琢磨 ⑤評価納得。

『27歳からのMBA。グロービス流ビジネス基礎力10』

グロービス経営大学院 (田久保善彦、村尾佳子、鈴木健一、荒木博行) 著 (東洋経済新報社、2014年8月)

基礎トレスキルCheckで成長スピードを加速させる。「どこに行っても通用する」ベーシックスキル10:「論理思考力」「コミュニケーション力」「仮説構築力」「情報収集力」「データ・情報分析力」「次の打ち手を考える力」「プレゼンテーション力」「周囲を巻き込む力」「チームを作る力」「志を育てる力」

『社会はなぜ左と右に分かれるのか。対立を超えるための道徳心理学』

ジョナサン・ハイト 著、高橋 洋 訳 (紀伊國屋書店、2014年4月)

- ・何が正しいかを判断する道徳心には「ケア、公正、忠誠、権威、神聖、自由」という6つの受容器があり、左右の比較で言えば、左派は「ケア、公正、自由」の3つに敏感で、右派は6つ全部に反応する。

・保守はリベラルより、脅威に強く反応し、新しいものに弱く反応する遺伝子を持っている。つまりリベラルは、自分の危機に鈍感で、新しいものに興味をひかれやすい人間がそうなる。皆が「自分は正しい」と思っているかぎり、左派と右派は折り合えない。政治は「理性」ではなく「感情」。

『知ってるつもり。無知の科学』

スティーブン・スローマン、フィリップ・ファーンバック 著、土方奈美 訳(早川書房、2018年4月)

・1人ひとりの人間は自分が思っているより無知。個人としては賢くないが、集団としては賢い。それゆえ「人間の思考がこれほど浅はかであると同時にすばらしいものとなりえる。このことは教育のあり方についても見直しを迫る。「私たちは共同してモノを考える」のであって、そのためには「知能指数より他者と協力する能力」が重要。

・有能なリーダーとは、コミュニティをもち立て、その内に宿る知識を活用し、メンバーのなかで最も専門能力が高い者に責任を委譲できる人。

一流の「超」勉強法

「プレジデント」(2021年1月29日号)

・脳はマルチタスク処理をしているため、何か作業をしていてもそれだけに集中せず、注意を分散させて他の情報も同時並行で処理している。集中を妨げるものとして、スマホの通知、漫画・雑誌、周辺視野、机の散らかりなどを指摘。(脳科学者・中野信子さん)

・デキル社員の特徴：たとえ徒労に終わろうとも勉強を厭わず挑戦する。勉強や仕事について2週間に1回、振り返りの時間を持つ。能力開発の70%以上は現場の経験に依存。(クロスリバー代表 越川慎司さん)

『誰も教えてくれなかった 金持ちになるための濃ゆい理論』

上念 司 著(扶桑社、2020年11月)

・万物流転、ピンチはチャンス。100年に一度の経済ショックは10年に一度やって来る。嘘つきメディアに騙されるな。人生の悩みの9割はお金で解決できる。

・金持ちは「資産」、貧乏人は「負債」を買う。今儲かっているビジネスは永遠ではない。「まだ現金化できていないアイデア」を探す。「低空飛行」でもひたすら飛び続けろ。

『WILLPOWER 意志力の科学』

ロイ・バウマイスター、ジョン・ティアニー 著、渡会圭子 訳(インターシフト、2013年4月)

・意志力＝筋肉(意志力は筋肉のように疲労し、また鍛えることができる)。能力を伸ばすのは、自尊心より自制心。守りよりも、攻めの戦略を。

・なりたい自分になるには、がむしゃらな努力は要らない。上手くいかないには理由がある。目的を設定し、計画を練り、続く仕組み化を。習慣とは、自分の中で“当たり前”なことに書き換える作業。習慣は第二の天性。

『フューチャーワーク。新時代で成果を2倍にする思考とスキル』

高砂哲男 著(河出書房新社、2020年4月)

・新時代で成果を上げるための5つのトレンド：①「表層思考」→「深層思考」、②「業務効率化」→「業務最適化」、③「他者理解」→「自己理解」、④「チームワーク」→「パートナー」、⑤「専門スキル」→「汎用スキル」。

・未来の働き方では、早く効率的に仕事を行うだけでは不十分。成果を求める働き方と自らが望む働き方の両立。5年以内に働き方は、スーパー&プロジェクト型ジョブへ変化する。

『心が折れる職場』

見波利幸 著(日本経済新聞出版社、2016年7月)

・不調の原因は長時間労働だけにあらず。個人に大きな責任が与えられる、無駄口をきかず効率優先、異動や担当替えが多い会社等……。こんな職場こそ、実は心が折れやすい。

・「頭のいい人」が揃うとメンタル不調が起りやすい。「丸投げ」+「ほったらかし」。誰にも相談できず、抱え込んでしまうことが一番危険。

『2030年：すべてが「加速」する世界に備えよ』

ピーター・ディアマンディス、スティーブン・コトラー 著、土方奈美 訳
(NewsPicksパブリッシング、2020年12月)

・「コンバージェンス(融合)」の時代がやってくる。テクノロジーの進化が加速しているのは融合が理由。「空飛ぶ車」が現実になる。ショッピングモールがなくなる。小売業の最後の望みは「体験」。SNSマーケティングは終わる。自動車保険が消える。「老化」が克服される。

・加速する未来では、機敏さが安定性を上回る価値を持つ。つまり変化したものが生き残る。

『中小企業は競合と競うな。事業プロデューサーが断言する理由』

LIMO。『すべてのビジネスに、日本らしさを。』の著者 各務 亮さん。2021年4月。

・中小企業は「戦わずして勝つ」戦略を。「ヒト・モノ・カネ」が不足している企業が市場で勝つための、唯一にして最大の戦略は、自分が有利なルールを考え、ゲームチェンジを仕掛けること。

・独自の要素を「技術・素材・物語」に分解して考える。

編集・発行 (同)ドンマイ(快便研究所)

熊本県八代市長田町2900

eメール: info@donmai88.com

HP 「合同会社ドンマイ」で検索

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。