

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. 33

2021年12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

『「自分」を殺すな、武器にしろ』

瀬戸和信 著（朝日新聞出版、2020年12月）

・強みと弱みはコインの両面。弱みのすぐ裏にその人の強みがある。多くの人が自分の本当の才能に気づいていない。才能を自覚しないまま放置しては、せつかくの「自分」を殺してしまっているのと同じ。

・なぜ、日本人は幸福感も自己肯定感も仕事への熱意も低いのか。生まれ持った「能力」ではなく「自分らしさ」に目を向ける。自分の強みで他人に貢献する。自分の器を広げていくのが人生。

『近江商人の哲学。「たねや」に学ぶ商いの基本』

山本昌仁 著（たねやグループCEO、講談社。2018年8月）

・「三方よし」「先義後利」。自分たちの利益より、まずはお客様が喜ぶことを考える。お客様以外の人々の利益も考える。生まれ育った地域に還元する。

・とにかく本物にこだわる。

『大人の流儀』

伊集院 静 著（講談社、2011年3月）

・金をすべての基準にするな。すぐに役に立つものは、すぐに役に立たなくなると知れ。自分だけが良ければいいと考えるな。世界を見ろ。他人を見てくれで判断するな。

・割に合わないことでも平然と受け入れて生きるのが大人。大人の男とは、礼節をわきまえる。下らないことには関わらない。運命を受け容れる。

『なぜ「やる気」は長続きしないのか。 心理学が教える感情と成功の意外な関係』

デイヴィッド・デステノ 著、住友 進 訳(白揚社、2020年2月)

・自制心や意志の力によるセルフコントロールで目標追求に取り組む人は、失敗したときのダメージが大きい。 強い動機付けは有能感、自律性、関係性から生まれる。

・感情をうまく利用することで、利己性を抑制し、将来のための行動をとれるようにする。 3つの社会的な感情を鍛える: ①感謝 ②思いやり ③誇り。

『能力構築競争。 日本の自動車産業はなぜ強いのか』

藤本隆宏 著(中央公論新社、2003年6月)

・企業が生産・開発現場で総合的な実力を競いあう「能力構築競争」。 自動車は、基本的に「インテグラル・クローズ」であり、だからこそ組織能力や深層の競争力といった「能力構築競争」が起きる。

・企業のパフォーマンスの構造は ①組織能力、②深層の競争力、③表層の競争力、④利益パフォーマンス。 それを可能にする「インテグラル(摺り合わせ)」「モジュラー(組み合わせ)」「クローズ(囲い込み)」「オープン(業界標準)」というフレームワーク。

『スモール イズ ビューティフル』

F・アーンスト・シューマッハー 著、小島慶三、酒井 懋 訳(講談社、1986年4月)

・教育＝最大の資源。 原子力⇒救いか呪いか。 経済至上主義や何の反省もなく巨大化する技術を批判。 もっと人間の身の丈に合った経済活動をすべきだ。 経済成長とともに、人間がいかに無責任に暴走をしていることか。 そして、そのツケを払わされるのは後世の人間である。

・政府も国民も原子力の「採算性」にしか目を向けていない。 自分ではどうしていいかわからない放射性物質の問題の解決を、子孫に押し付けているのである。 貧苦の主たる原因は非物質的なもの、教育、組織、規律の欠陥。 最良の援助は、知識の援助。 役に立つ知識を贈ること。

『あたえる人があたえられる』

ボブ・バーク、ジョン・デイビッド・マン 著、山内あゆ子 訳(海と月社、2014年1月)

・「Get」から「Give」へ。 影響力は、どれだけ相手の利益を優先するかで決まる。 本物の成功者に共通する5つの法則: ①価値 ②収入 ③影響力 ④本物 ⑤受容

・世界があなたをどう扱うかは、あなたが世界をどうとらえているかにほぼ比例する。 あなたにどんなことが起きるかは、ほとんどあなた次第。 実践することに意味がある。

『ブリッツスケールング。 苦難を乗り越え、圧倒的な成果を出す武器を共有しよう』

リード・ホフマン、クリス・イエ 著、ビル・ゲイツ／序文、滑川海彦、高橋信夫 訳(日経BP、2020年2月)

・成長しながらチームや企業を運営するための戦略と技術のセットが、ブリッツスケーリング。
先が読めない環境で成長するには、効率を考えるより、とにかくスピード。スピードは攻めでもあり、守りでもある。

・ブリッツスケーリングの成功には、3つの重要なテクニックがある。①ビジネスモデルのイノベーション ②戦略のイノベーション ③経営のイノベーション

『探求型読書』

編集工学研究所 著(クロスメディア・パブリッシング、2020年8月)

・手に取った本の内容を完璧に理解することよりも、著者の視点を借りて、自分なりの「仮説」を立てることを優先。読者の「仮説する想像力」。

・まだ見えていない問題や予想外の課題を、まずは仮説ベースで提案し、現実と調整しながら、手探りで解決の道を探っていくアプローチが求められる時代。

『逆転の生み出し方』

アダム・モーガン、マーク・バーデン 著、文響社編集部 訳(文響社、2018年3月)

・逆境がなければ、飛躍的な成長もない。金がない、時間がない、自由が利かない、理不尽を課せられている、人が足りない……。そんな困難や制約をむしろチャンスと捉えて活路を見出す。

・できない理由を探して「～だからできない」とネガティブになるのではなく、どうすれば可能になるのか「～ならばできる」という考え方に切り替える。制約を乗り越えるために有効な問いは「できているか?」「手の付け方を知っているか?」「どれほど成功させたいか?」である。

コロナ禍における企業間競争と中小企業の競争力等について(大阪府内)

大阪シティ総合研究所。2021年7月上旬、1,314 社が回答。

・コロナ前より企業間競争「厳しかった」が6割強。コロナ禍に、自社の競争力が「高まった」4割。競争力に自信がある企業は将来的に2割減少。

・競争力が向上した要因(複数回答) ①「製商品・サービスの品質、高付加価値化」 ②「多様な顧客ニーズへの対応力、品ぞろえ、アフターサービス」 ③「営業力、販売開拓・提案力」

・競争力が低下した要因(複数回答) ①「安価な製商品・サービスの提供」 ②「営業力、販売開拓・提案力」

『1500万人の働き手が消える2040年問題』

労働力減少と財政破綻で日本は崩壊する

野口悠紀雄 著(ダイヤモンド社、2015年3月)

・4人に1人は介護・医療従事者になる異常な経済状況が待っている。本当の問題は「デフレ脱却」ではなく「労働力不足」。未曾有の労働力不足によって、日本経済は収縮し、社会保障は膨張を続け、財政が破綻する。

・日本経済が1990年代をピークに長期衰退トレンドに入っている。このトレンドが継続すれば、財政破綻、インフレ、際限のない円安、日本売りといった悪循環になることを懸念。

『「使命感」が人を動かす。成功するトップの絶対条件』

大塚英樹 著(集英社インターナショナル、2015年3月)

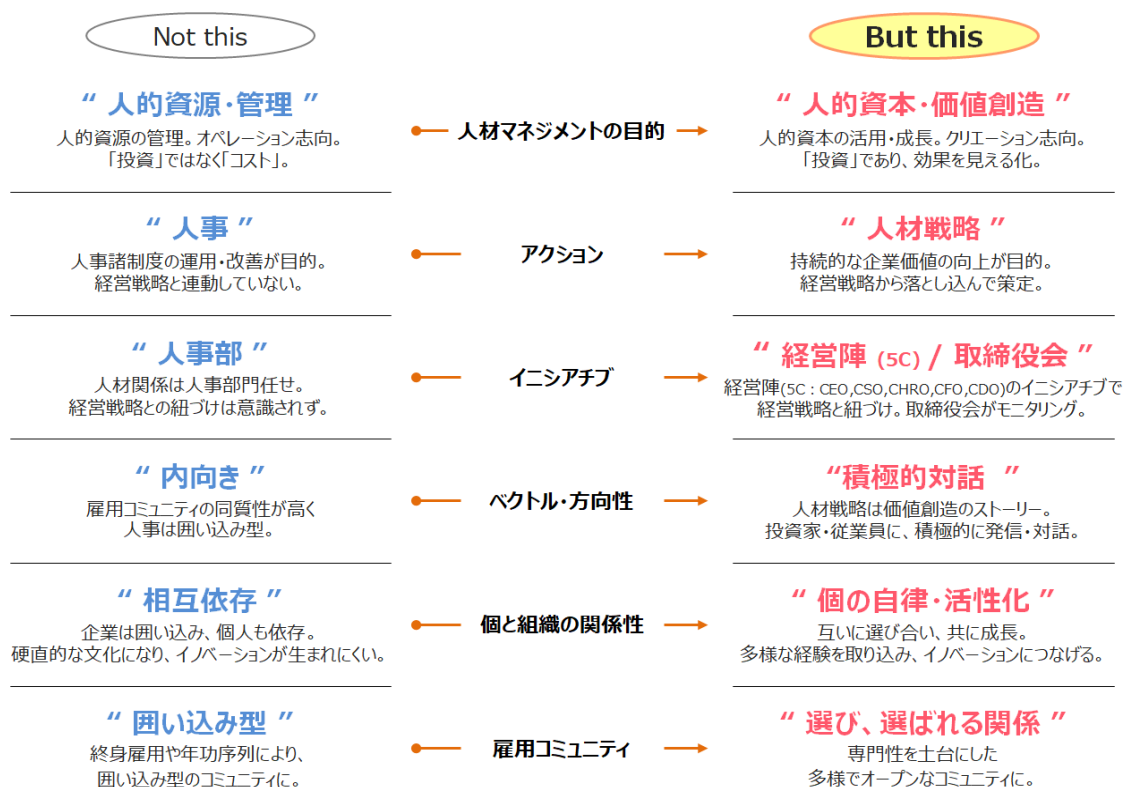
なぜ、このトップたちは、会社を成功させ続けることができるのか。経営トップに密着し分析。喜び、苦悩、決断、夢、志、失敗と成功……。生き抜く知恵が見えてくる。

・「夢」と「志」をもち、何度でもやり直す ・危機をチャンスに変える ・傍流体験が、
企業を成長させる ・会社を持続させる「世のため、人のため」の思想

「経済」×「分配」による包摂的な成長。「人」が企業の価値を高める

経済産業省。2021年10月

「人的資本経営」へと向かう、変革の方向性



自律型の新入社員を育成する

東芝デジタルソリューションズ(福井夏子さん/(株)ジェック インストラクター)

・自律型の人材でないと、これからの戦力にはならない。 自律型の人材とは、自分で自分を伸ばそうとする人材。

・職場全体で育てていく体制や雰囲気をつくっていくことが大切。そして育成のベースは、なんといっても日常的なコミュニケーション。現場で育つ！ 自律的で、打たれ強い社員へ。

『ビジョナリー・カンパニー。時代を超える生存の原則』

ジム・コリンズ 著、山岡洋一 訳(日経BP社、1995年9月)

・永続する企業とは、カリスマ経営者がいなくなり、売れ筋商品のライフサイクルが終わっても、繁栄し続ける企業のこと。神髄は、基本理念(ビジョン)と進歩への意欲を、一貫して組織の隅々まで浸透させる点。ブレてはいけない軸は「事業」「戦略」ではなく「理念」。

・時の試練を超える永続企業には4つの特徴：①時を告げず、時計をつくる(仕組みをつくる) ② or (二者択一)ではなくand(両方)を生かすように考える ③基本理念を維持し、進歩を促す。基本理念は、基本的価値観と目的から構成される。④組織が一貫性を持っている

『新たなる覇者の条件。なぜ日本企業にオープンイノベーションが必要なのか？』

尾崎弘之 著(日経BP、2018年9月)

・変革できる企業はここが違う。イノベーション実現のための[5つのステップ]：①組織をオープンにする ②知のダイバーシティを推進する ③あえてダブルスタンダードで進む ④プラットフォームを進化させる ⑤事業出口を柔軟に探す

・さらば自前主義。今後も覇者であり続けるためにはオープンイノベーションによる新規事業の開拓が必須。そのためには、「プロセス管理」に加えて、経営トップ層の変革への強い意志と、社員のマインドセットの革新が欠かせない。

外国人が嫌う日本人のマネジメントとは

パーソル総合研究所 シンクタンク本部 小林祐児さん。2020年7月。

同質性の高い職場のマネジメントは、「勘」と「経験」の世界でなんとなかった。しかし、急激に増えた外国人部下のマネジメントについては「経験」には頼れず、参考になる客観的な羅針盤が必要。

・日本に足りないマネジメント・スキルは、「言葉による表現力」。「あうんの呼吸」など通じない。

・職場の指示系統を見直す。短期的には、コミュニケーションの「様式」を整える。外国人材のマネジメントツールの一つとして、一つ一つの業務に対して「業務指示書」を作成する企業もある。「いつまでに」「誰に」「どのように」「なにを」といった仕事の要素をすべて「文章」で指示する。

『劣等感という妄想。禅が教える「競わない」生き方』

杵野俊明 著(曹洞宗徳雄山建功寺住職。小学館、2015年12月)

・人生を「勝ち負け」で考えない。誰かの評価より自分の納得感を大事にする。日の当たらない仕事でも精一杯全力を尽くす。「天のものさし」を心の拠り所にする。

・自分は自分、人は人。基本に忠実に生きる。頭で考えてばかりいて、動かないと成長する機会を逃してしまう。行動、体感は自分を成長させる原点。

『わけるとつなぐ。これ以上シンプルにできない「論理思考」の講義』

深沢真太郎 著(ダイヤモンド社、2020年10月)

・どんな問題も「2つの行為」で答えは出せる。考え始めた地点から、答えにたどり着くまでの「道筋」を、自分でつくる。「わける」と「つなぐ」という、たった2つの行為で。

・「考える」とは「わける」と「つなぐ」でできている。「わける」とポイントが見える。「つなぐ」と答えが出せる。“わける”をわける。「要素のわける」と「比較のわける」。

『何とかならない時代の幸福論』

鴻上尚史、ブレイディみかこ 著(朝日新聞出版、2021年1月)

・コミュニケーション力とは、物事が揉めた時に何とかできる力。シンパシーとエンパシー。シンパシーは、感情的に同情したり、同じような意見を持つ人に共鳴したりすること。エンパシーは、この人の立場だったら自分はどう感じるだろうって想像してみる能力。

・自分と利害関係がある人達のことは世間、自分と全く利害関係のない人達が社会になる。価値が多様化して「世間」が弱体化して、「社会」とつながるしかない時代になってきている。

『石橋を叩けば渡れない』

西堀栄三郎 著(第一次南極観測隊の隊長。生産性出版、1999年4月)

・成せば成る、窮すれば通ず。ハナっから、アカン(不可能)って思ったら(口にすると)、そこで思考停止して先に進むことはできない。逆に、何とかなる(やればできる)って思えば(口にすれば)、知恵・勇気が湧く&思わぬ方面からの援助が。

・八方塞がり、打つ手がないという時こそ、知恵出せ、汗かけ、常識を疑え。一歩退いて俯瞰する(臨機応変に対応&創意工夫)。人間は、経験を積むために生まれてきた。

『仕事に必要な「本当のコミュニケーション能力」はどう身につければいいのか?』

安達裕哉 著(日本実業出版社、2017年8月)

「コミュニケーション能力」とは、「他者とコミュニケーションを図る能力」、「空気を読む力」、「人付き合いのうまさ」など。じつは「コミュニケーションがうまくいく」ためには暗黙のルールがある。

- ・「伝わる」のは相手が聞きたいことだけ ・知識レベルに隔たりがあるときは上手に「手加減」する
 - ・「知らないふり」をしたほうが会話はうまくいく ・良好な人間関係を保つために重要なのは「敬意」
-
-

データから価値を創造する

データの価値を最大化する戦略的なアプローチ

PwC Japan。2020年1月

・戦略立案の段階から、データありきで考えるのは得策ではない。まず、自社事業のどこで、どのように価値を創造していきたいのかを考え、その上でデータの活用について検討すべき。

・データの真の価値を理解し、その使い方を戦略的に考えるための努力を惜しまなかった企業は、適切な投資を実行できる。コストに見合った成果が期待できないような高額な技術導入計画に手を出すこともない。

理系社長はなぜ右脳センスと話し方を鍛えたか

プレジデントオンライン(野村総合研究所で女性初の執行役員 北川園子さん)。2020年1月。

- ・学び方の基本は変わらず、「本を読む」⇒「プロに聞く」⇒「実践・体験する」の3ステップ。
 - ・与えられた課題はギフト。ゲーム感覚で楽しむ。そして、成果をお客様や社会にお返りする。
-
-

「仕事の量は完成のために与えられた時間をすべて満たすまで膨張する」パーキンソンの法則

支出の額は、収入の額に達するまで膨張する。金が入っただけ出る。

「就職したらスペシャリストではなく、プロフェッショナルを目指して欲しい。スペシャリストとは、与えられた問題を自分の持っている技術で解決するだけの存在でしかない。まるで受験勉強に似ています。

しかし、プロフェッショナルは、問題そのものを発見する能力と解決する技術を併せ持つ存在です。

あなたがどの分野で、どのようなレベルの仕事についても、そこで見えない問題を浮き彫りにする力。マニュアルを超えていける能力。それを粘り強く、そしてずっと鍛え続けていって欲しい」 佐々木 毅(元東大総長)

無意識にやっているかも？ 職場の空気を悪くする行動

fumumu編集部・くまのななさん。2019年12月。

・自分のミスを認めない ・上司がいないと働かない ・「辞める辞める」詐欺

イノベーションの先に目指すべき「豊かな未来」

～大切にすべき価値軸 / 実現すべき社会像とは～

新エネルギー・産業技術総合開発機構 技術戦略研究センター。2021年6月

・大切にすべき6つの価値軸：①自分らしい生き方の実現 ②健康で安定的な生活の実現
③持続可能な経済成長の実現 ④安全・安心な国の実現 ⑤持続可能な自然共生世界の実現
⑥強靱で快適な社会基盤の実現

・未来をより豊かにするために「実現すべき12の社会像」：①誰もが潜在能力を発揮し自己の理想を実現できる社会 ②誰もが無理なく働き続けられる社会 ③誰もが健康で食事に困らない社会 ④多様性を認め合える全員参加型社会 ⑤基幹産業・技術の創成による持続可能な社会 ⑥物質循環による持続可能な社会

⑦透明性・信頼性の高い社会 ⑧誰もが自由で安全に活動ができる社会 ⑨持続可能で自然にやさしい社会 ⑩環境と調和した持続可能なエネルギー社会 ⑪強くてしなやかな社会 ⑫快適で活力に満ちた社会

危機対応力(レジリエンス)を備えたビジネスリーダーに求められる耐久力とは

成長への道のりに影響を与え続けるリーダーシップとは

デロイト グローバルCEO Punit Renjen

ビジネスの持続可能性を担保するために必要な人々や組織を支えること。①まず何よりも「従業員」を支える、②すべてのステークホルダーに価値を創造し続けるために「組織」を支える、③複数の実存的脅威に直面している「社会」を支える。

『実力も運のうち。能力主義は正義か？』

マイケル・サンデル 著、本田 由紀／解説、鬼澤 忍 訳(早川書房、2021年4月)

・人種や性別、出自によらず能力の高い者が成功を手に行ける「平等」な世界を、私たちは理想としてきた。しかしいま、「能力主義(メリトクラシー)」がエリートを傲慢にし、「敗者」との間に未曾有の分断をもたらしている。

・どれほど頑張ったにしても、自分だけの力で身を立て、生きているのではない。才能を認めてくれる社会に生まれたのは幸運のおかげで、自分の手柄ではないことを認めなくてはならない。謙虚になれ！

働く10,000人の成長実態調査2021

パーソル総合研究所まとめ。2021年7月

8つの成長イメージ



『思うことから、すべては始まる』

植木宣隆 著(サンマーク出版社長。2020年7月)

何事も、思うことは自由であり、そこからしか始まらない。強みだけが圧倒的な成果を生む。圧倒的な量が質へと転化する。

人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力 成長(運)＝素直＋プラス発想＋勉強好き

人口激減と超高齢化。2020年代以降の日本を待ち受ける未曾有の大変化

Newsweek(舞田敏彦さん／教育社会学者)。2021年1月

・40年後の日本は、5人に2人が高齢者で、毎年人口が100万人近く減る社会になる。問題は人口の中身。バリバリ働ける生産年齢層が減り、体力の弱った高齢層が多くなる。

・老いた、活力のない社会。国内で得られる給与の安さも相まって、若い労働者が海外に出ていく「出稼ぎ大国」になるかもしれない。

『会社員が消える。働き方の未来図』

第4次産業革命で雇用が激減。自分の仕事は自分で守る時代に！

大内伸哉 著(文藝春秋、2019年2月)

・社会が変われば、会社も変わる。技術革新はビジネスモデルを変えるとともに、仕事も変える。あらゆる情報がデータ化される時代、ビジネスモデルは短期で変わり、多くの業務はAIが担う。

・これまでの良き時代とは異なり、「プロ人材と機械の協働」を通して「イノベーションを生み出す知的創造性」を発揮しなければ認められないという極めてシビアな世界に突入していく。

自分をいたわることが上手な人に聞いた、ストレスを溜めない3つのコツ

fumumu Sushiman。2019年12月

- ・他人のためだと思う
 - ・リセット時間を作る(散歩、入浴、コーヒータイムなど)
 - ・自分の直感を信じる
-
-

中国が科学技術で急速に日本に追いついた理由

プレジデントオンライン。2019年12月。

論文「数」、特許「数」では日米を圧倒。 研究開発費は日本の14分の1から1.4倍に急増

「欧米日との間で人材の短期大量交流・育成を行ったのが最も大きい。 中国国内だけで閉じていたのであれば、10～20年程度で日本に追いつくことはできなかった」 林 幸秀さん(ライフサイエンス振興財団理事長)

『その企画、もっと面白くできますよ。』

中尾孝年 著(宣伝会議、2017年7月)

・ビジネスにおける「面白い」とは、ひとの心を動かす無尽蔵な「エネルギー」。 欲しいと思わなければ買わないし、行きたいと思わなければ行動しない。 人は行動する前に必ず心が動き感情を持つ。その行動を促す心のツボを刺激する。

- ・「面白くない！」という人がいるということ自体が面白い！
-
-

『会社のために働くな』

本田宗一郎 著(PHP研究所、2016年3月)

・自分のために働け！ 自分が幸せになるために働く。 スピードがなによりのサービス。 紙一重が大切。 現状に満足するな。

・人生は長いマラソン。 人生に無駄なことなどない。 ざっくばらんに生きて死ぬ。 人と同じものはいやだ。 オースドックスに勝とう。

デザイン思考で人間中心の政策を： わたしの構想No.46

NIRA総合研究開発機構。2020年2月

・「試行することこそが考えること。 リスクを取る、不確定な未来への布石、アブダクション、政策の当事者に試す、行政に対する市民の信頼」 長谷川敦士さん((株)コンセント社長、武蔵野美大大学院 教授)

・「市民の価値観や想いを引き出す仕組みが必要。 多様な個人が感じる幸福を政策で実現、市民の想いの可視化」 佐宗邦威さん((株)BIOTOPE CEO／チーフ・ストラテジック・デザイナー)

『21 Lessons: 21世紀の人類のための21の思考』

ユヴァル・ノア・ハラリ 著、柴田裕之 訳(河出書房新社、2019年11月)

- ②雇用: あなたが大人になったときには、仕事がないかもしれない
 - ④平等: データを制する者が未来を制する ⑨移民: 文化にも良し悪しがあるかもしれない
 - ⑪戦争: 人間の愚かさをけって過小評価してはならない ⑫瞑想: ひたすら観察せよ
-
-

『持続可能な資本主義。100年後も生き残る会社の「八方よし」の経営哲学』

新井和宏 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2019年1月)

・世界中で資本主義が「息切れ」している。人と社会を犠牲にする、利益追求のため無限に効率だけを追求するいまの資本主義に永続性はない。「短期・分断」の資本主義から「長期・つながり」の資本主義へ！

・個人や企業、そして地域・社会・国のすべてが得をする経営をすることで、「資産の形成」と「社会の形成」を両立させる。目先の利益を追求せず、お客様はもちろん、従業員や地域社会、取引先などすべてにとって利益のある、八方よしの経営。

『おカネの教室。僕らがおかしなクラブで学んだ秘密』

高井浩章 著(インプレス、2018年3月)

・お金を手に入れるための方法として、かせぐ(商売、投資)、ぬすむ(犯罪)、もらう(給与)、かり(借金)、ふやす(金利)、「〇〇〇」に分類。

・お金という存在に価値があると信じているからこそ、今の経済がある。そして、信じられるということ、それだけ今の世の中が平和だということ。

『国語ゼミ AI時代を生き抜く集中講義』

佐藤 優 著(NHK出版、2018年6月)

・ビジネスパーソンこそ国語力を身につけよう！ 高校教科書を正確に理解する「読む力」、古典的名著から現代の出来事を読み解く「類推する力」、ものごとを的確に評価し表現する「思考する力」。

・AIでは代替できない力。「国語力」から人間力へ。読んで理解できないことは書けないし、話せないし、聞いてもわからない。

『誰も書けなかった日本の経済損失』

上念 司 著(宝島社、2020年1月)

- ・ダラダラ会議……国内企業が無駄な会議にかけているコストの総額は1兆7295億円
 - ・待機児童……出産後の女性が退職することで発生する経済損失は12兆円
 - ・飲酒……過度な飲酒による社会的な損失額は2兆7000億円
-
-

『自分を変える89の方法』

スティーヴ・チャンドラー 著、桜田直美 訳(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2013年9月)

すべての行動基準をシンプルにする。どんな仕事も芸術的に。楽観主義者は完璧を求めない。ヒーローから学び、行動をコピーする。反応しない、対応する。大きな仕事にはノロノロと取りかかる。「今日やるべきこと」に集中する。やる価値のあることは、下手にやる価値もある。

“使えない中年社員”の特徴は？ 人事関係者100人に聞いたリストラ予備軍の実態

SPA!。2019年12月。

①能力不足でまかせられる仕事がない ②就業中に何をしているかわからない ③仕事の質に対して給料に割高感がある ④目標未達や仕事上の手抜きが目立つ ⑤これ以上出世できないのが公然の事実

「文化とは、人間の内面に向かおうとするベクトル。文明はその逆。文化は哲学、芸術、科学……。文明は政治、経済、技術……。

人間の目に見えにくいのが文化。見えやすいのが文明」 ベルジャーエフ(ロシアの思想家)

『さあ、才能(自分)に目覚めよう。あなたの5つの強みを見出し、活かす』

マーカス・バッキンガム、ドナルド・O・クリフトン 著、田口俊樹 訳
(日本経済新聞出版社、2001年12月)

・成功を収めたすべての人に共通するのは、自分の才能とその活かし方を知っていること。それがわかれば、頑固さ、神経質といった欠点さえ、それが力を生み出すなら「才能」となる。

・弱点を克服するより、強みとなる才能を発見し顕在化させ磨く。

強み＝才能(優位性の高い資質の組み合わせ)×知識×スキル

『どうすれば幸せになれるか科学的に考えてみた』

吉田尚記、石川善樹 著(KADOKAWA、2017年9月)

・「人は自分に都合のいい情報を集めがち」というバイアスがある。「問い」はハイテンションで生み出す。自分の中に基準があれば嫉妬心はわからない。好奇心を生むために最も大切なのは、普通のことを不思議だと思えるセンス

・不景気の本質は不機嫌。人生の最終目的は「ごきげん」。「希望」は絶望を経験しないと生まれない。習慣化がうまい人は感情コントロールがうまい。クリエイティブならポジティブ、戦略練るならネガティブ。

『会社の偏差値。強くて愛される会社になるための100の指標』

坂本光司 著(あさ出版、2021年6月)

・本場にいい会社をはかるモノサシは、規模や業績、知名度ばかりではない。「強い会社にする」+「人にやさしい会社にする」。1年にひとつ以上、新しい価値を市場に創造提案。

・①社員とその家族、②社外社員とその家族、③現在顧客と未来顧客、④地域住民や障がい者など社会的弱者、⑤磐石な経営に関する5つの観点。

私が20代で学んだ、人生で最も大切な10の教訓

ライフハッカー[日本版](Mark Mansonさん、訳:伊藤貴之さん)。2014年4月

①早くたくさん失敗すること。時間こそが最高の資産 ③全部の目標は達成できない ⑤基本的に、人間はみな同じ。違いは些細なことに過ぎない ⑥世界はあなたを気にしていない

精神の強いリーダーが持つ7つの信条

Forbes JAPAN(Amy Morinさん)。2017年10月

- ・答えをすべて知っていなくてもよい
- ・自分の弱みを認める
- ・名声よりも人格
- ・コントロールすべきは他人ではなく自分
- ・苦難は成長の機会

『はたらくを、しあわせに』

日本一学生が集まるベンチャー企業の社長が明かす20代のための”働くトリセツ”

近藤悦康 著(クロスメディア・パブリッシング、2019年9月)

・理想は「夢」と「志」の2つに分けられる。志は働くことで叶えられる。成果が出ないと、やる気は持続されない。「はたらく」に付加価値をつける。

・リスクとチャンスは表裏一体。モチベーションが高い人の共通点: ①意味のつけ方が違う ②言葉の選び方が違う ③主語の置き方が違う。

『キャリアを手放す勇気。 東大卒・マッキンゼー経由・お笑い芸人』

石井てる美 著(日本経済新聞出版、2018年1月)

・学歴・肩書から自由になったら、道が開けた。バリューを出した人が勝ち。UP or OUT—成長する者だけが生き残る。人と違う道に進む楽しさ。行動すれば未来が変わる。

・自分を捨てることから始まる。会社選びの前に自分の軸を立てよう。未来を変えたかったら、自分から動くしかない。違ったら仮説を書き換えればいいだけ。

高学歴なのに貧乏な人が増えているワケ

All About。2020年10月。

・学歴だけでイノベーションは起こせない ・課題解決には「頭脳×机上×行動」が必要

【参考】『1億稼ぐ子どもの育て方』(著:午堂 登紀雄/主婦の友社刊)

『センスメイキング。 本当に重要なものを見極める力』

クリスチャン・マスビアウ 著、斎藤栄一郎 訳(プレジデント社、2018年11月)

・世の中を数字やモデルだけで捉えるのをやめて、真実の姿を、真実の姿として捉えるべきだ。

STEM < 人文科学
(科学・技術・工学・数学) (文学、歴史、哲学、芸術など)

・センスメイキングの五原則: ①「個人」ではなく「文化」を ②単なる「薄いデータ」ではなく「厚いデータ」を ③「動物園」ではなく「サバンナ」を ④「生産」ではなく「創造性」を ⑤「GPS」ではなく「北極星」を

職場に安心感を生み出す、次世代のリーダーになるための条件

ライフハッカー[日本版]。2021年8月

・リモートワークが増えるなか、「心の知能指数(EQ)」を高め、安心して働ける環境が大事。 どうしたら周りに安心感を与えられるリーダーになれるのか？

・そのヒントになるのがDavid Rock氏の「SCARF」モデル: Status(立場)、Certainty(確実性)、Autonomy(自律性)、Relatedness(つながり)、Fairness(公平性)。

『AIの壁。 人間の知性を問いなおす』

養老孟司 著(PHP研究所、2020年9月)

・結局、何のために人はAIを生み出したのだろうか？ テクノロジーは効率性や生産性、正確性といった観点から人をサポートする意図で作り上げられたものだと考える。

・インプットしたものが基準になって、新しいものを生み出すのは簡単。しかし、そこに創造性を含ませるとか、直感を働かせることは現在でも難しい。

なぜ人は言い訳してしまうのか？ 理解すべき理由と言い訳の大きな違い

ライフハッカー[日本版]。2019年12月

・例えば遅刻の常習犯。最初に説明された「理由」が理解できないときは、さらに掘り下げて考える。「なぜ」を5回繰り返す。理由と言い訳を見分ける。

・「なぜ」をうまく使える人は、物事の本質が見えている。理由と言い訳の違いを明確に判別することはできないが、違いを見分ける練習をすれば、人間関係もスムーズになり、相手から求めるものを得やすくなる。

『企画はひと言』

石田章洋 著(日本能率協会マネジメントセンター、2014年5月)

・ニーズのないものはアイデアではない。ムダな言葉はすべて削る。キャッチフレーズ 5S: Short, Simple, Sharp, See, Share。

・可能性実現×新しさ。ナナヘソナスの法則: なになに。なぜ。へえ。そう。なるほど。すっきり。

『教養としての社会保障』

香取照幸 著(東洋経済新報社、2017年5月)

・日本経済が潰れないかぎり年金は潰れない。が、一方、世界最大の債務大国。次世代にツケをまわし続けている。社会保障は国民の社会的、経済的、精神的な自立のために、自助、共助、公助の順で取り組むべき。

・雇用の延長や公的年金支給時期の繰下げ等の議論。基本的な考え方として「働きたい」という意志(Will)と、「働ける」という能力(Can)と、「働かないといけない」という必要性(Must)の集合が、個人的にも社会的にも整合性が取れて極力一致していくことが理想。

「未来社会」の展望と日本経済が目指すべき姿

～日本の強みを活かしたイノベーションでワクワクする未来社会を実現～

関西経済同友会 経済政策委員会。2020年5月。

令和時代の日本経済が人口減少のマイナスインパクトを打ち返して成長し、豊かさを維持するためには、企業、個人ともに縮み志向から脱し、明るく前向きなマインドを持って変革に挑戦することが何より重要。

①「イノベーションで社会課題解決と経済成長を両立している社会」、②「自律的にキャリアを形成して生き活きと働くことができ、人とAIが共存する社会」を日本経済が目指すべき姿として提示。

「働かないおじさん」はなぜ量産される？ 早期退職で羽ばたけるのか

弁護士ドットコムニュース(労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎研究所長)。2019年12月

○賃金が働きぶりを上回る中高年世代。高齢者雇用で増す「重荷感」

○解決策

- ・職務の限られた「ジョブ型」に近い働き方を作る
- ・管理職と専門職。若手のうちに2つの道を用意。若手は危機感持ちつつ、社内で打てる手を打つ。
- ・若手であれ中高年であれ、軽々しく転職や独立を勧める人の口車には乗らない。

『誰のための仕事。労働vs余暇を超えて』

鷲田清一 著(初出1996年。講談社、2011年12月)

・他者と接点を結ぶためにある仕事。自己を超えるための仕事。労働は自分の能力の限界との格闘であり、労働の意味づけをたえず問い続けることが重要。答えは内側にはなく、自己と他者との関係性の中にこそある。「勤め」だけでなく「務め」を探し求める姿勢。

・人間にとって本来仕事とは他者へ貢献する機会であり、生きがいを感じる貴重な機会であった。しかし、産業社会において仕事の位置付けが変容しており、特に仕事のプロセスを楽しめなくなっていることが問題。

『機会不平等』

斎藤貴男 著(文藝春秋、2004年2月)

・昨今の経済学者たちは、グローバリゼーションを生き抜くには競争原理を徹底せよ、と声高に主張する。が、その先にあるのは、機会すら平等に与えられない、新たな階級社会の現出ではないか。

・指導者層に最も不足しているのは、数多くの提言が唱えるような創造力でも独創性でもない。他者の心や境遇に対するごく常識的な想像力と、人間としての最低限の優しさである。

上司と部下が職場で感じるギャップを調査。信頼される上司、信頼される部下の人物像とは

マンパワーグループ調べ。2019年6月。有効回答800人。

- ・仕事のやりがいのトップは、世代を問わず、「仕事の成果を認められること」
- ・上司と部下、双方の「信頼する理由」

【若手社員が信頼する上司】「部下の話を真剣に聞く」「頭の回転が速い」「良いところをほめてくれる」

【中間管理職が信頼する部下】「仕事の目的を理解している」「コミュニケーションをとって仕事を進められる」「素直で謙虚な態度で仕事をしている」

『貧困クライシス。国民総「最底辺」社会』

藤田孝典 著(毎日新聞出版、2017年3月)

・路上で寝なければならないような壮絶な貧困は絶対的貧困と呼ぶ。日本では、健康で文化的、そして人間らしい生活ができないようなもの、いわゆる相対的貧困が拡大している。

・一生懸命働いていても貧困から抜け出せない状況。日本人は大半が貧乏に転落して行く。「今は貧しいけれど地道に働いていれば、幸せな老後が待っている」という希望を失った社会は、絶対的貧困ではないけれども、常に「貧困クライシス」にさらされ、極めてストレスフル。

『逆説のスタートアップ思考』

馬田隆明 著(中央公論新社、2017年3月)

・爆発的成長を遂げる組織を指す「スタートアップ」。起業や新規事業が求められる今、その方法論は高い価値を持ち、「日本が健全な社会を維持するために不可欠」。

・アイデア:「不合理」なほうが合理的。難しい方が簡単。分かりにくい方が良い。全く新しいものにはカテゴリーがない。戦略:小さな市場を独占せよ。逆説のスタートアップ「試行」。やりたいことはやってみないと分からない。

バカほど「あえて難しい言葉を使いたがる」ワケ

プレジデントオンライン(ゆうき ゆう さん/精神科医)。2020年1月。

みんな自分は頭がいいと思っている。なぜバカに思われるのか。①自らの知識をアピール、自慢してしまう。難しい言葉を選んで使ってしまう、②目的が「相手に話を伝えること」ではなく、「相手より優位に立つこと」になってしまう。自信のなさの裏返し。知識の中途半端さが露呈する。

三毒の煩惱

108個ある煩惱の中で特に人を苦しめる3つの煩惱。それは貪欲、瞋恚(しんい)、愚痴。

・貪欲とは、底なしの欲のこと。仏教では欲は際限がなく、満たされることがないと考えられている。

・瞋恚(しんい)とは、怒りのこと。欲が満たされないことで怒りが増幅。怒りは抑制できない感情であり、一瞬で仕事や人間関係を台無しにするもの。怒りに駆られた人間には後悔が残る。

・愚痴とは、羨ましい気持ちや妬みの気持ちを表す。自分よりもよいものを持っている、早く出世しているといったことから、相手に対して負の感情を抱くようになる。

『多様性の科学。画一的で凋落する組織、複数の視点で問題を解決する組織』

マシュー・サイド 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2021年6月)

・才能や知識、スキルがあるからといって成功できるわけではない。多様な考え方を受け入れる認知的多様性(コグニティブ・ダイバーシティ)を手に入れ、偏狭なものの見方や盲点にとらわれずに、思考を解放すること。

・多様性の最も大きな恩恵は「集合知」。視野が広がり＋異なるアイデアの融合⇒集合知による融合イノベーション。画一的な同調行動は盲点を生む。

『プロフェッショナル 100人の流儀』

致知編集部 著、藤尾秀昭／監修(致知出版社、2015年7月)

・「商売というのは簡単なんだよ。太陽のように生きればいいんだ。太陽は二つのものを人に与えてくれる。ひとつは熱。熱意を持って人に接すれば、その熱は自然と人に伝わる。もう一つは光。光を与えて相手を照らし、関心を持ってその人の存在を認めてあげることが大事なんだ」(無名氏)

・「熱と誠があれば、何事でも達成する」(北里柴三郎)

『決めた未来しか実現しない』

本田 健 著(サンマーク出版、2015年11月)

・すでに存在する「最高の未来」を、あなたはただ“選ぶ”だけ。一步を踏み出すとき、夢への扉はもう開かれている。自分を変えたいのであれば、動かないと何も始まらない。

・時間は未来から流れてくる。未来を決めて(≡イメージして)、今を素直に生きる。行動する際に、未来を意識する。

『ポスト新産業革命。「人口減少」×「AI」が変える経済と仕事の教科書』

加谷珪一 著(CCCメディアハウス、2018年3月)

・先進国における中間層の没落や格差の問題は、新興国の経済発展と中間層の拡大という視点と併せて考えれば、世界レベルで均せば辻褄が合う。従来の常識や価値観を転換する。

・AIに頼らないと社会が回らない。薄利多売のビジネスモデルが崩壊する。定年まで勤め上げ、退職金と年金でリタイアの価値観は崩壊。多くの労働者が、人間にしかできない高付加価値の仕事へシフトする。

『戦略の世界史(上) 戦争・政治・ビジネス』

ローレンス・フリードマン 著、貫井佳子 訳(日本経済新聞出版、2021年8月)

・戦略をもつことは目先の小さな事にこだわらずに、長期で本質的な事を見通し、症状ではなく原因に対処し、木よりも森を見る能力を意味する。

・戦略的思考とは、各要素とそれらのあいだの関係。つまり過去、現在、そして予測される未来においてお互いにどのように影響を及ぼしあうかに目を向けることにより、各要素の相互作用がいかに全体を構成するのかを理解しようとする思考。

「計画(プラン)に価値はない。計画立案(プランニング)こそがすべてだ」 アイゼンハワー米大統領

『無意識を鍛える』

梯谷幸司 著(フォレスト出版、2020年3月)

・脳と潜在意識のメカニズムを知り、その無尽蔵なパワーをフル活用する。限界という名の思い込みが高い収入を得られることを妨げている。重要なのは「いけるかも」という感覚。

・過去の失敗は何のために必要だったのか。1日の行動・生活戦略を見直す。脳を慣らして限界を超えていく。気づいたことのメモを蓄積して分析する。

『働くということ。グローバル化と労働の新しい意味』

ロナルド・ドーア 著、石塚雅彦 訳(中央公論新社、2005年4月)

・その仕事は社会的にどのように有用なのか。食欲さはどの程度まで許容されるか。高い収入を得ていることがあたかも社会的にも有益な人間の証であるかのような価値観が広がり、尚且つ勝者はそれを当然の如く感じている。高い地位に伴う連帯と責任、義務感というものが欠落。

・グローバリゼーション下の「公正」とは何か。収入格差進行による社会的連帯の希薄化。豊かなものがより富み、貧しいものがより貧しくなるような自由【市場個人主義】。

『市場主義のたそがれ。新自由主義の光と影』

根井雅弘 著(中央公論新社、2009年6月)

・ベルリンの壁の崩壊(1989年)後、世界を席卷した「市場主義」。だが、経済格差や環境破壊を引き起こすなど、欠陥を露呈している。経済学の考え方は唯一無二のものではなく、多様であるからこそ価値がある。

・銀行は信用創造して融資を増やすことが前提。貸出先がなければ成り立たない。

『レジリエンス：人生の危機を乗り越えるための科学と10の処方箋』

S.M.サウスウィック、D.S.チャーニー 著、西 大輔、森下 博文 監訳、森下 愛 訳(岩崎学術出版社、2015年9月)

・困難な出来事の後に回復する能力：レジリエンス。①楽観主義であること。現実を見つめ、明るい未来を信じる。③道徳指針をもつ。正義を実践する。⑤社会的サポートを求める。相互に依存すること。

⑥ロールモデルを手本に行動する ⑦トレーニング:健康を保ち身体を鍛える。 ⑨認知と感情を柔軟にする ⑩意味、目的を知る。 人生の出来事を成長につなげる。

『究極の読書法。 購入法・読書法・保存法の完成版』

鴨頭嘉人 著(サンクチュアリ出版、2020年7月)

・ビジネスの読書法を一言でいうと「多読」。1冊をじっくり読んでいると、その本に書かれていることが全てである、と勘違いする。視野が狭くなってしまう。

・全く知らない分野の本を読め！ 脳が活性化する。どんな情報でも手に入るようになったこの社会で、必要なのは有益な情報と無益な情報を振り分ける力。

『オードリー・タン 日本人のためのデジタル未来学』

早川友久 著(ビジネス社、2021年4月)

・オードリー・タン: 台湾のデジタル大臣。オードリーのような才能ある人材生かす台湾の底力はどこから生まれてくるのか。

・「違っていい」という寛容性。標準的な回答を求めない。答えはひとつではないという教育が創造力を育む。答えはひとつではないという柔軟性が子供の自己肯定感につながる。

・デジタルで能力差を埋め合わせる「ユニバーサルデザイン思考」。失敗した人間を許せる社会、再チャレンジ出来る社会という寛容性。

『日本企業にいま大切なこと』

野中郁次郎、遠藤 功 著(PHP研究所、2011年8月)

・米国企業の物まねでは勝てない。日本企業には独自の強さがある。実践知、体格より体質、そして現場力。ムダを排除し、効率的にすると、逆にイノベーションが生まれなくなるという危惧もある。

・リーダーが持つべき6つの能力: ①「良い目的」をつくる ②「場」をつくる ③現場で本質を直観 ④直観した本質を概念化し表現 ⑤概念を実現 ⑥賢慮(フロンセス)を伝承、育成し、組織に埋め込む。

『“経験ゼロ”から始める AI時代の新キャリアデザイン』

石角友愛 著(KADOKAWA、2021年3月)

・技術者になるようなスキルはなくても、AIをうまく利用できれば、従来のやり方を踏襲しては考えられないような実績をあげられるケースは多い。

・「人事×AI」「マーケティング×AI」「営業×AI」といった形で、AIを活用して主業務の成果を向上させることができる人が今後は高く評価される。

『DX経営図鑑』

金澤一央、DX Navigator 編集部 著(アルク、2021年3月)

・DXが企業変革をもたらすのではない。DXとは、顧客視点で圧倒的な価値提供プロセス変革を行うための武器。徹底してお客様のペイン(困りごと)を取り除き、お客様にとって新しい価値を提供すること。

・出発点は、顧客への価値提供。DXは単なるツール。「ユーザーが最終的に得る価値」を見つめ、新しい価値提供の仕組みを創り出すということ。

『マーケティング視点のDX』

江端浩人 著(日経BP、2020年10月)

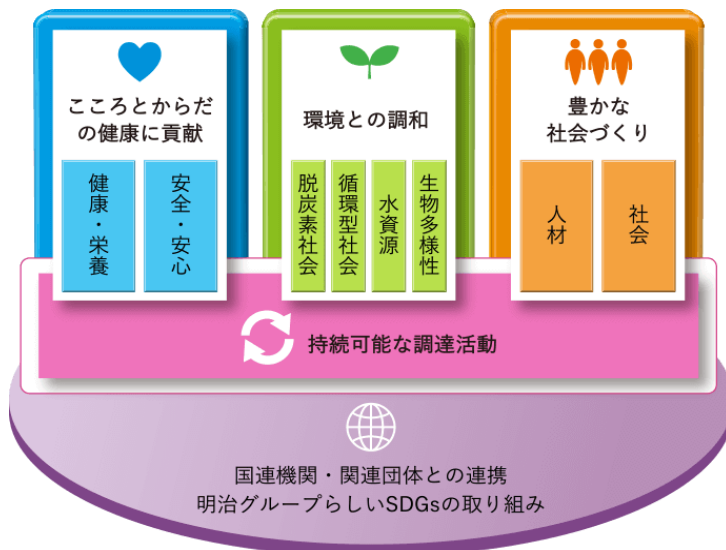
・DXはマーケターの仕事。今こそマーケティング視点のDX(DX2.0)を進めよう。重要なのは、市場の声を聞き、市場の課題を解決すること。日本企業のDX出遅れはマーケティング視点の欠如。

・DX(DX2.0)の4P: Problem(課題)、Prediction(未来予測)、Process(改善プロセス)、People(人の関与)。

・マーケティングの4C: Customer value (顧客にとっての価値)、Cost (価格)、Convenience (買いやすさ)、Communication (コミュニケーション)。

サステナビリティ

株式会社 明治



サステナビリティとは、広く環境・社会・経済の3つの観点からこの世の中を持続可能にしていこうという考え方のこと。

メリットとして考えられるのが、社会的な評価の向上。評価が上がれば、それに連動して企業のブランド価値も高まり、業績アップへの足がかりとなる。

我が国ものづくり産業の課題と対応の方向性に関する調査(報告書)

経済産業省 委託(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)。2021年3月。

ものづくりをとりまく潮流と課題：①デジタルを活用した企業改革こそレジリエンス強化につながる ②これまでの常識を疑う(よい意味で「こだわりを捨てる」、属人性を排除する) ⑤製造業における5G の活用

『ルポ 日本のDX最前線』

酒井真弓 著(集英社インターナショナル、2021年6月)

・DXはツールでなく経営そのもの。「日本はDXが遅れている」と嘆くのではなく、失敗しながら一歩ずつでも進めていくべき。

・政府CIO:伸びしろだらけの荒野。金融庁:人間の力だけでは不正を見抜けない。コープさっぽろ:超アナログ企業の山あり谷ありDX。コーセー:逆境で、人は輝く

『企画。「いい企画」なんて存在しない』

高瀬敦也 著(クロスメディア・パブリッシング、2021年7月)

・人生は企画そのもの。「企画=アイデア」ではない。企画とは「何かを実行するために必要な事を決めること」。企画がない状態とは、逆に「可能性が無限にある状態」ともいえる。

・企画力とは「システム」。企画を世に出し、実現させるうえで必要な機能のネットワーク。「インプット力」と「結びつけ力」。

『予測不能の時代。データが明かす新たな生き方、企業、そして幸せ』

矢野和男 著(日立製作所フェロー。草思社、2021年5月)

・「幸せな職場」だけが、変化に対応できる。未知の変化に対応するため、実験と学習を繰り返しつつ仕事のやり方を変えるという、非常に面倒なことに挑み続ける。

・幸せを高める4つの能力：①hope(自ら進む道を見つける力) ②エフィカシー(現実を受け止めて行動を起こす力) ③レジリエンス(困難に立ち向かう力) ④オプティミズム(前向きな物語を生み出す力)。

『日本人が知るべき東アジアの地政学。2025年 韓国はなくなっている』

茂木 誠 著(悟空出版、2019年6月)

・地政学(地理+歴史+イデオロギー)を武器に、日本の国益を考えよう！日本はシーパワーを貫き、大陸・半島に関わるな。

・米中覇権争いはシーパワーのアメリカが勝つ。ランドパワー大国・中国の海洋進出は失敗する。地政学を読み解くと、「統一朝鮮」の時代がやって来る。

『もう価格で闘わない。「より安く！」は誰も幸せにしない』

坂本光司 著(あさ出版、2021年4月)

- ・価格以外で勝負している会社の事例集。①ブランディングで非価格経営を実現する ②ニッチ市場で非価格経営を実現する ③商品力・技術力・サービス力の「差別化」で非価格経営を実現する
 - ・非価格経営を進めるために必要な8つのポイント：企業経営の真の目的・使命を果たす。価格は需要のバランスで決定する。価格競争型経営と段階的に決別する。創造型人材を確保・育成する。適正な価格で経営する。先進企業に学ぶ。
-
-

「失敗できない会社は失敗する」 DXがお金と時間の無駄に終わるNG行動3つ

プレジデントオンライン(DXプロジェクトに詳しい笠原英一さん)。2021年4月

- ①「デジタル化」を目的にしてしまう ②「デジタル技術の専門家」ばかり集める 「生産性・効率性最優先」で取り組む
-
-

『チャイナ・アセアンの衝撃。日本人だけが知らない巨大経済圏の真実』

邊見伸弘 著(日経BP、2021年2月)

- ・人口20億人。コロナ禍で結びつきを強め、成長を加速する中国とアセアン。これまでの日本-アセアン諸国の関係性に関する楽観的な思い込みが通用しなくなっている。
 - ・多くの日本人は、勃興する巨大経済圏を過去の思い込みにとらわれて見ている。今や「中進国」などとは呼んでいられないメガ・都市群の誕生と発展。華僑ネットワークの強かさ。
-
-

『カルチャーモデル。最高の組織文化のつくり方』

唐澤俊輔 著(ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020年8月)

- ・ビジネスモデルだけでは不十分。カルチャーモデルの設計こそ「いい会社」の必須条件！「組織文化」や「企業風土」と呼ばれるものが、社員の期待値とズレないように設定されていなければならない。
 - ・社員にとっていい会社とは、会社に対する期待値のギャップが少ない会社。そのギャップを少なくするために、組織文化を明言化して発信していく。
-
-

『中国、見えない侵略を可視化する』

読売新聞取材班 著(新潮社、2021年8月)

- ・激しさを増す米中対立を背景に、中国がいま狙うのが、「軍事アレルギー」が根強い日本が持つ重要技術の数々。中国人留学生による知的財産の収集、殺戮ドローンやゲノム編集攻撃といった新たな軍事技術の開発など、経済安全保障を揺るがす専制主義国家の脅威。

・空港隣接地を「買われた」。政府保有のドローンは中国製だらけ。危機感も、規制も遅れる日本。「安保は米国、経済は中国」では許されない。

『開成流 ロジカル勉強法』

小林 尚 著(クロスメディア・パブリッシング、2019年9月)

- ・日本の大学生・社会人はとにかく勉強しない？ 勉強の習慣は1日1時間からでOK
 - ・「読む」ことが、すべての始まり。速読は幻想。
 - ・勉強とは夢である。「質より量」、知識は忘れても、習慣は忘れない。お金ではなく、「力」を貯める。
-
-

ESG経営から育む、価値創造の5つの方向性

マッキンゼー・アンド・カンパニー(山田唯人さん)。2021年2月

・ESG(環境、社会、ガバナンス)活動を通じて日本はさらに価値を創造する余地がある。組織を動かすための留意点:「具体的に」「実践的に」「堅実に」。

ESGに関する訴求力が大きければ、以下の5つの方向における価値創出が可能になる。①売上の増加 ②コストの低減 ③規制当局による介入の最小化 ④社員の生産性向上 ⑤投資および資産の最適化

『日本経済 予言の書。2020年代、不安な未来の読み解き方』

鈴木貴博 著(PHP研究所、2020年6月)

・新型コロナウイルスの感染拡大により大波乱の幕開けとなった2020年代。この10年間は、これまで叫ばれてきた様々な危機が現実化し、日本が壊れる10年間となる。

・2020年代に日本で起こると予測している7つのシナリオ: ①アフターコロナショック ②トヨタショック ③気候災害ショック ④アマゾンエフェクト ⑤人口ピラミッドの崩壊 ⑥ポピュリズムショック ⑦デジタルチャイナショック

『平均思考は捨てなさい。出る杭を伸ばす個の科学』

トッド・ローズ 著、小坂恵理 訳(早川書房、2017年5月)

・平均的な人間など、誰もいない。平均という科学的管理手法でヒトを判断するのは、人間の可能性を最小評価すし有害。「個性を生かす」というのは建前ではなく現代人が生き残るうえで必須。

・個性を存分に発揮することで人生で優位に立つヒントとなる3つの原理: ①才能にはばらつきがある ②状況によって異なる個性を発揮する ③たった一つの正常な経路など存在しない。

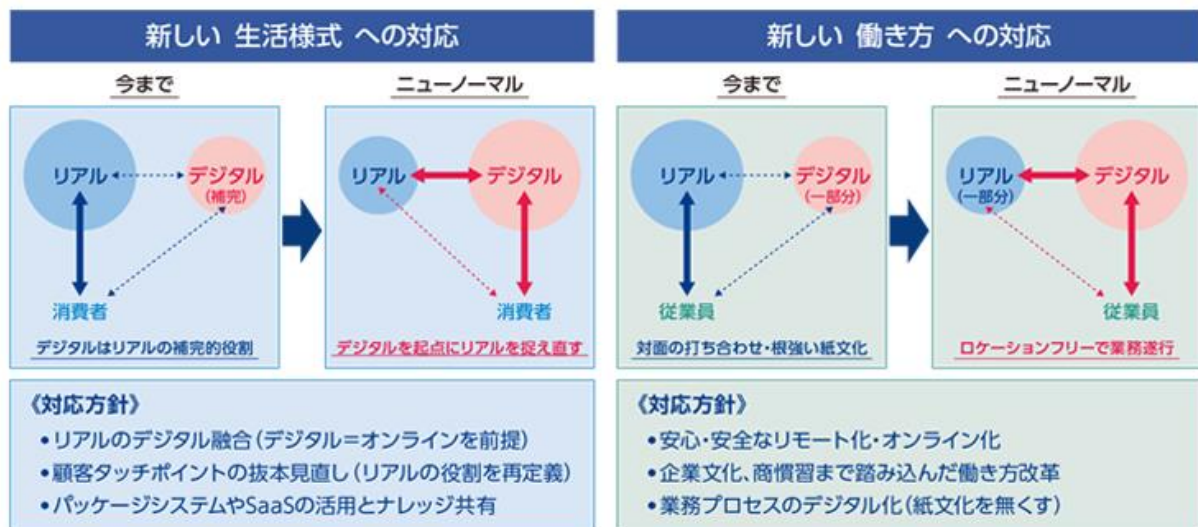
「本の力」を最大限に引き出す4つの習慣

『THE21』2016年2月号(藤井孝一さん/経営コンサルタント)

読書後のアウトプットで効果は数十倍に！ 仕事に必要な能力はすべて本から教わった。本は使ってナンボ、拾い読みでも十分。本で得たベースに最新情報を重ねていく。

ニューノーマル対応DXの着眼点

三菱総合研究所 マンスリーレビュー2021年8月号特集4(企業DX本部保本 徳一さん、日本ビジネスシステムズ(株)コンサルティングサービス本部 六鹿佑樹さん)。



“DXの勝者”が次に目指しているもの～「デジタル×グリーン×エクイティ」の時代

ニッセイ基礎研究所(立教大学ビジネススクール 大学院ビジネスデザイン研究科 教授 田中 道昭さん)。2021年7月

- 「顧客」中心から「人間」中心、「人×地球環境」中心へ。「多様性と個性を受け入れ、活かす」時代へ。
 - デジタル、グリーン、エクイティを三位一体で考える。循環型経済のグランドデザインを描く。
- エクイティ: 豊かさを公平・公正に分かち合う

井上康生監督、指導の軸に三つの言葉

柔道日本代表監督。2020東京五輪で金メダル9個獲得。

自分が頂点に立つんだという「熱意」、逆風が吹いた時の「創意」、周囲の支えに感謝する「誠意」。

『読書からはじまる』

長田 弘 著(詩人。筑摩書房、2021年5月)

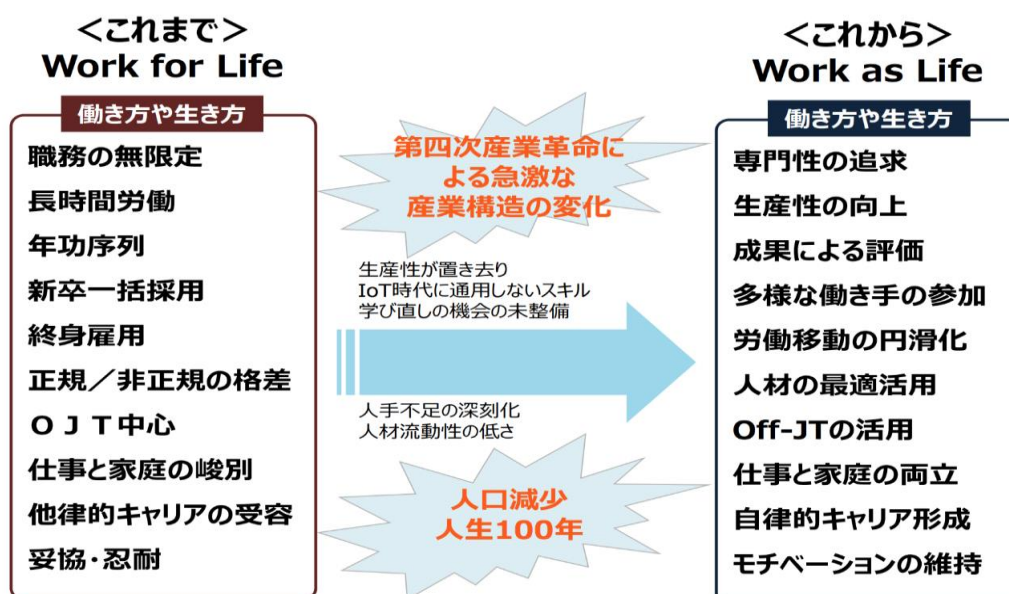
・「読まれない本」が本の文化を築き、未来を得てきた。「読まれない本」があるからこそ、本には価値があり、図書館も存在の必要。

・「本」というメディアは、私たちの想像よりもずっと優しく、あらゆることを許してくれる友人。本は無理に読む必要はない。ただ、本とともに過ごす、ゆたかな時間を忘れてはならない。

「社会人基礎力」と新たな課題

Itmedia。林 雅之さん。2017年10月

人生100年時代の キャリア形成が重要。学び直し。「職場等で求められる能力」をより明確にし、意識的な育成や評価を可能としていく必要性。



出所:経済産業省 必要な人材像とキャリア構築支援に向けた検討ワーキング・グループ 2017.10

企業価値を向上させる日本企業経営のあり方

第1回 なぜ日本企業の企業価値は高まらないのか

野村総合研究所(知的資産創造 2021年6月号、青嶋 稔さん／フェロー)。

その理由は、①経営理念の形骸化、②変化対応力の弱さ、③フォワードキャスティングから生じる戦略性の乏しさ、④人材流動性に乏しい企業と社会の仕組み、⑤PL中心の経営、⑥デジタル対応の弱さ、⑦新陳代謝の乏しさ、⑧ガバナンスの弱さ

日本の現役大学生が取り組むメディアを超える日中関係

～日本の次代を担う若者たちの熱く冷静な中国観～

キヤノングローバル戦略研究所(瀬口清之さん／研究主幹)。2021年8月

・日本での一般的な中国イメージは、「汚い」「反日感情が強い」「中国は怖い国」といったところだと思う。これは中国のことをよく知らない人たちのイメージである。

・最近是人権問題等を巡り中国政府関係者等の発言に対して反発を感じて中国を批判する日本人が多い。その時に中国政府の見解と中国人個人の考え方は一致しているわけではないという視点を忘れないことが大切。

『植物は〈未来〉を知っている。9つの能力から芽生えるテクノロジー革命』

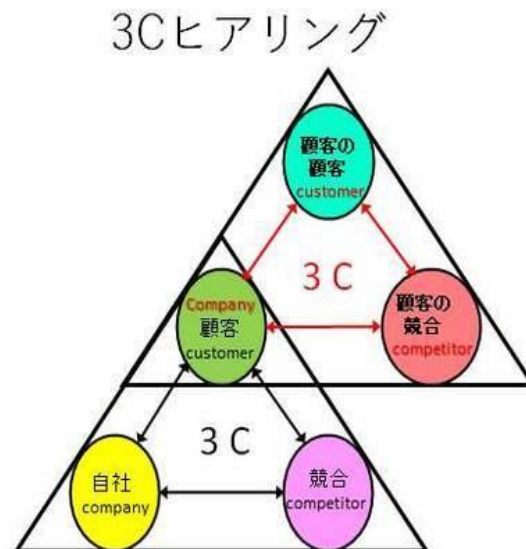
ステファノ・マンクーゾ 著、久保耕司 訳(NHK出版、2018年5月)

・【記憶力】脳がなくても記憶できる。【繁殖力】植物からプラントイドへ。【擬態力】すばらしい芸術。【運動能力】筋肉がなくても動く。【美しき構造力】建築への応用。

・過酷な環境にも適応し、共存していくその能力に、今こそ人間も学べることがあるのでは？

営業の「5つのステップ」を深掘り。「カットイン」「ヒアリング」をモノにする！

「J-CAST会社ウォッチ」(大関暁夫さん)。2021年7月



『働きたくないけどお金は欲しい』

遠藤 洋 著(マネジメント社、2018年5月)

広がる経済格差によって、いまや1割の金持ちが9割の富を独占するような時代。持つ者がどんどん豊かになる一方で、持たぬ者にとっては最後の頼みの綱である「仕事」さえも、AIやロボットに奪われてしまう。

- ・「働く」とは、相手を喜ばせること。上司を喜ばせるのもあなたの仕事。
- ・セミ不労所得のすすめ。働かないでお金を得る。自分の器を広げることがお金持ちへの近道。

スティーブン・キングに学ぶ「継続する力」

ライフハッカー[日本版]。50年以上ベストセラー作家として活躍中。2021年3月

- ・自分の喜びのためにすることだ。そうすれば永遠にやっつけられる。
- ・好きなことを続ける。気が散るものを排除して環境を整える。毎日やり続ける。応援してくれる人を見つける。

『つながりで売る7つの法則』

藤村正宏 著(日本経済新聞出版、2019年4月)

- ・もう、見ず知らずの人からモノは買わない！
- ・「モノ」を売るな！ 「体験」を売れ！
- ・「価値」を伝える！
- ・「共感」をつくり出す！
- ・つながりがつながりを生む！
- ・お客さまではなくファンをつくろう！

『社会を変えるには。 どういうことなのか、どうすればいいのか。』

小熊英二 著(講談社、2012年8月)

- ・一人ひとりが考えないと、社会は簡単には変わらない。社会を変えるには、あなたが変わらなければ。あなたが変わるには、あなたが動かなければ。
- ・現代は手段のための労働が支配し人生を楽しめない国民が増え、他人を貶めようとする空気が漂っている。対立ではなく、対話によってお互いの変化し、関係そのものを変えていくしかない。

ビジネスに名文はいらぬ。 マニュアル的に必要十分な文章を書く3つの鉄則

ニューズウィーク日本版ウェブ編集部

相手の疑問に答えているか？ ビジネス文章を書く上で大切なのは、事前に集めた大事な情報と、そこから導き出した主張と推論などを「モレなく、ダブリなく」書くこと。

『即！ビジネスで使える 新聞記者式 伝わる文章術』 白鳥和生著(CCCメディアハウス)

5年後に「稼げる人」「稼げない人」の差。 いま大注目される「プロセスエコノミー」のすごい正体

現代ビジネス(尾原 和啓 著『プロセスエコノミー』)。2021年8月

4つの要因PEST(ペスト)で世の中の価値観ってガラッと変わる

politics = 政治が何か大きく舵を切ったこと。

economics = 経済の原理として、何が儲けやすいのかのゲームが変わること。

society = 社会や人の価値観、何を良しとするのかが変わる。

technology = テクノロジー

『企業はメンタルヘルスとどう向き合うか。経営戦略としての産業医』

尾林誉史、木下翔太郎、堤多可弘 著(祥伝社、2020年6月)

・企業にとって最大の財産は「人」である。従業員達がうつ病などのメンタルな問題で悩み、苦しむことがないような取組が企業側に求められている。

・「健康経営」の広がりを妨げる要因としては、①短期的にコスト増になることやメンタル不調への偏見など。そして、なによりも経営者の意識のなさ。経営者のマインド改善が大切。

『世界を変える5つのテクノロジー SDGs、ESGの最前線』

山本康正 著(祥伝社、2021年9月)

・世界では、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の頭文字を取ったESG投資が急速に進む。

・最先端のビジネスモデルを知り、サステナブルを武器に変えて未来を切り拓け！ ①食料不足:フードテック、②教育格差:エドテック、③医療・介護:ヘルステック、④気候変動:クリーンテック、⑤大量廃棄:リサイクル。

『パーパス「意義化」する経済とその先。そのビジネスは何のためにある？』

佐々木康裕、岩岸博論 著(ニューズピックス、2021年8月)

・パーパス(=企業の社会的存在意義)。「社会をより良い方向に進化させること」を消費者は期待。機能による差別化⇒体験による差別化⇒意義による差別化(パーパス)。

・企業に求められる問い: ①ユーザーにとっていいモノだけでなく、地球や社会にとっていいモノか? ②消費者だけでなく、従業員やコミュニティに資する存在となっているか? ③社会課題や政治問題に対して、「我々はこう思う」というスタンスを明確にとっているか?

女性管理職比率を上げると5つのメリットが！

d's JOURNAL。2021年8月

①人事評価の透明性が高まり、社員のモチベーションが向上する ②ダイバーシティの意識が高まり、多様な働き方が促進される ④社会的評価の向上や、優秀な人材の採用につながる

伊那食品工業のパーパス経営 ～社員の幸せを第一に考え、すべては“続く”のために～

日経BPコンサルティング(石原 和仁さん／ブランド・ジャパン プロジェクトマネージャー)。2021年7月

・年輪経営で有名 ・重要なのは続けること。急成長は危険 ・がんばることは自分のため。
そう理解する仕掛けを用意

・拠り所があれば企業は強くなる。 ・企業の評価基準を根本から見直すべき ・“いいこと”
はみんなが共感できる。だから長く取り組める

『資本主義の終焉と歴史の危機』

水野和夫 著(集英社、2014年3月)

・投資と儲けの仕組み。金利ゼロ＝利潤率ゼロ＝資本主義の死。16世紀以来、世界を規定してきた資本主義というシステムがついに終焉に向かい、混沌をきわめていく「歴史の危機」。

・民主主義は価値観を共有する中間層の存在があつてはじめて機能するのであり、多くの人の所得が減少した結果の中間層の没落は、民主主義の基盤を破壊することにほかならない。

『頭で考える前に「やってみた」人が、うまくいく』

サチン・チョードリー 著(フォレスト出版、2016年10月)

・行動こそが人生を変える。バカでも「行動」した人が、すべてを手に入れる。行動しないということは、たった一度の人生をつまらないものにしてしまう。シンプルに考える。決してあきらめない。

・難しく考えるよりも、まず行動してみる。「新しい世界」に出て行くと、人は必ず成長と変化を得ることができ、そこから自分の新しい可能性が引き出されていく。成功できないのは、「自分」のせいではなく「方法」のせい。

『これは誰の危機か。未来は誰のものか。なぜ1%にも満たない富裕層が世界を支配するのか』

スーザン・ジョージ 著、荒井雅子 訳(岩波書店、2011年12月)

・金融の崩壊、格差の拡大、貧困層の増大。世界中を席卷する危機のからくり、多くの人が気づき始めている。この危機をつくったのは私たちではないが、この危機を突破するのは私たちにしかない。

・自由への鍵は民主主義と社会的多様性にあり、変化は市民の意思と行動なしには実現しない。

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つて、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。