

ビジネスパーソンの効果的な リーダーシップ強化術

『自己満足ではない「徹底的に聞く」技術』発売記念 特典PDF 1

ブレイクスルー パートナーズ株式会社
マネージングディレクター
赤羽 雄二

メール: akaba@b-t-partners.com

LINE: <https://line.me/R/ti/p/@gtr8764i>

HP: <https://b-t-partners.com/>

ブログ: <https://b-t-partners.com/blog>

本: <https://b-t-partners.com/book>

セミナー: <https://b-t-partners.com/event>

コーチング: <https://b-t-partners.com/news/4381>

プレミアムサロン: <https://b-t-partners.com/salon/>



2020年8月28日



内 容

1. リーダーシップとは何か。指示・命令と何が違うのか。
上に立つとは
2. リーダーシップを発揮する大前提としての
 - ①自己肯定感
 - ②ビジョン・構想力
 - ③問題把握・解決力
 - ④コミュニケーションスタイル
3. リーダーシップ強化方法
4. A4メモ、アイデアメモ、ロールプレイング
5. 参考図書

1. リーダーシップとは何か。
指示・命令と何が違うのか。
上に立つとは

リーダーシップとは

- リーダーシップとは、人に命令することではない
- 周りが慕って、自然についてくること... 人間的魅力
- 人と組織を育てる、大きく伸ばす... コーチング力
- 人の話を聞くことがすべての出発点... コミュニケーション力

- ビジョンを示し困難に立ち向かう勇気を生み出す
- 沈着冷静に指示を出せること。危機に際して、常に平常心でいられること... 優先順位付けが鍵
- 同時に複数のことを処理できること。並行処理

リーダーシップ上の課題

ビジョン、戦略を明確に打ち出せない

課題の優先順位付けがうまくできない

状況把握があまり得意ではない

自分の判断に自信が持てない

複数の問題が生じると混乱する

部下が言うことを聞いてくれない

結果が出るまで不安でしょうがない

上司・リーダーの悩み

予算達成が大変だが、部下が全く言うことを聞いてくれない

どう指導していいかわからない、逆切れされる

何度説明しても同じ間違い、失敗をする

成績はいいが、上司の言うことを全く聞かない部下がいる

悪い状況を報告しない

陰で自分の悪口を言っている

突然休む、やる気が全く見られない

自分の上司にどうも告げ口をしている

休んでも連絡してこない。午後平気な顔で入社する

部下が徒党を組んで自分に反発する

一方、部下・チームメンバーから見るととんでもない 上司・リーダーも

あいまいな指示しかしない上司

部下を育成すれば、自分の
ポジションがなくなると考える上司

部下を水に投げ込み、
自力で泳ぐことを期待する上司

後出しじゃんけんが平気な上司

部下に丸投げすればいい
と考えている上司

部下の足を引っ張る上司

部下は上司のために存在する、
仕事すると考える上司

部下を陥れる上司、とかげの
しっぽきりをする上司

部下に任せない上司、部下
育成を考えたことのない上司

部下育成を上司に要求しない
「上司の上司」、会社

部下・チームメンバーにどう接し、どう育てたら
いいのか？

自分も特に教えられたわけではないし...

顧客対応も大変だが、部下・チームメンバーの
コーチングも逆切れされたりして本当に頭が
痛い...

これこそ、ストレスのもと

成功するリーダー

● 熱意

- 絶対に成功させるという断固とした意思、情熱
- 事業ビジョン、事業構想の明確さ
- 顧客について何時間でも語る事ができる熱意
- 事業への真剣さ、真面目さ
- 負けず嫌い、ネアカ

● 向上心

- 成長意欲の強さ、どん欲さ
- 誰からも学ぶ謙虚さ、素直さ
- 耳に痛い忠告も、頑なにならず聞ける

● 柔軟性

- 頭の切り替えの早さ
- 心の整理の素早さ

2. リーダーシップを発揮する 大前提としての

- ①自己肯定感
- ②ビジョン・構想力
- ③問題把握・解決力
- ④コミュニケーションスタイル

① 自己肯定感

- 自分の意思で行動し、人として生きていく上で、**自己肯定感**が非常に大切
- 自己肯定感とは、「自分には生きる価値があり、誰かに必要とされている」と、自らの価値や存在意義を肯定できる感情のこと
- これがなければ、自信を持つことも、人生を前向きに生きることも、人を信じたり、愛したりすることも満足にはできない
- 自己肯定感は、母親の愛情が十分に注がれれば、生まれて数年で身につく

自己肯定感や自信を持ってない理由

何をするにも自信がない

前もダメだったし、どうもやる気が起きない、マイナス思考になる

頑張っとうろうとしたら、上司・先輩・同僚に馬鹿にされた

職場になじめない、職場の人間関係に悩む

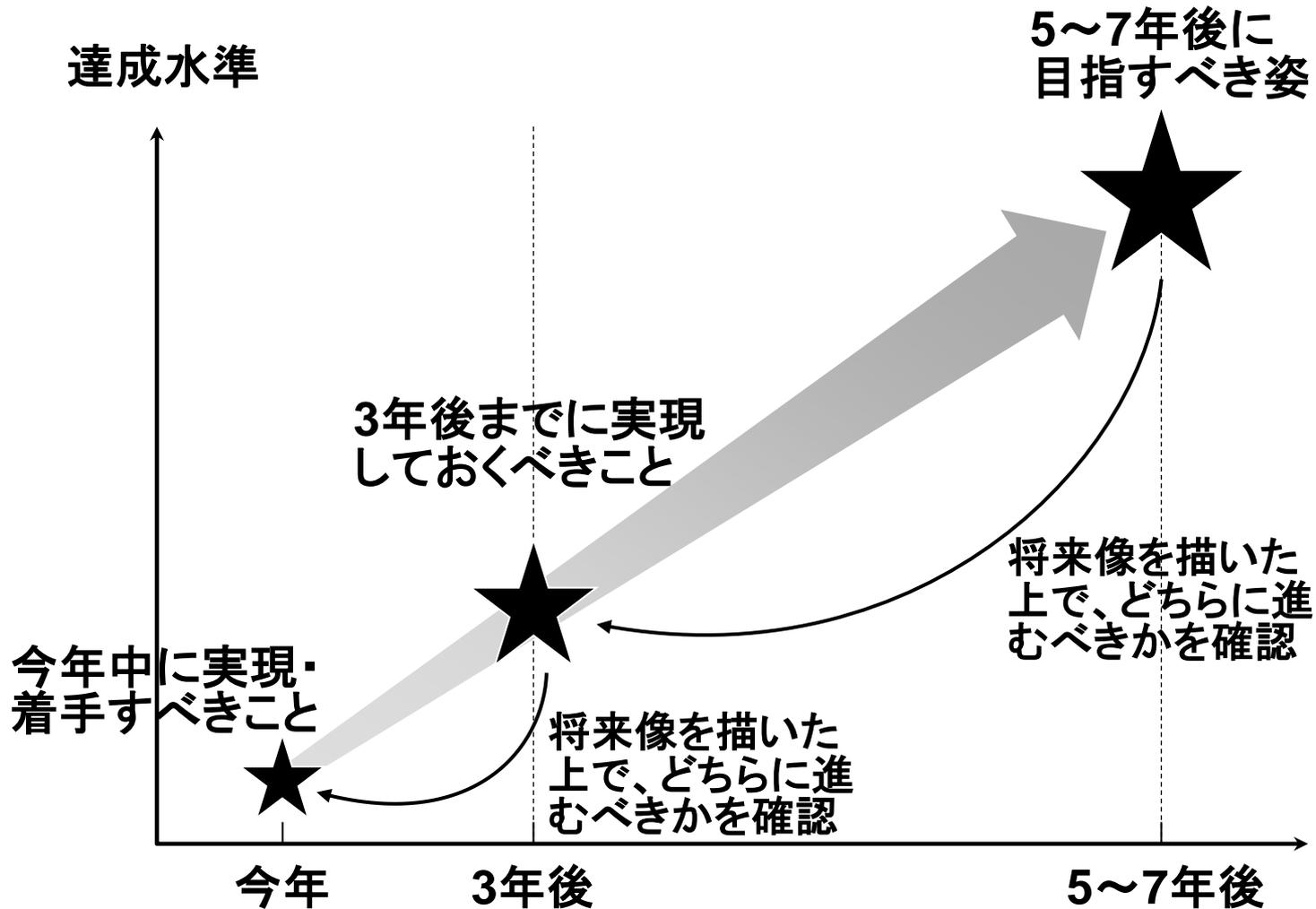
相談する人がいない、誰に相談していいのかわからない

自分がここにいていいのかと思う

いつも劣等感を感じる

将来がともかく不安

②ビジョン・構想力



③ 問題把握・解決能力

あいまい、複雑、流動的な状況下で問題・課題を的確に把握し、大局的見地から現実的な解決策を立案、説得、実行する総合的能力...すべてのリーダーにとって必須

- 「100%完全な答え」などないので、仮説を立て、走りながら検証していくことができること
- 全力疾走していても、周囲の状況変化を把握し、柔軟に方向修正できること
- 個人の力には限りがあるので、他人を巻き込めるスタイル、方法論を持ち使えるものはフルに活用して走れること
- 本人が先頭に立ってリードする場合、プロデューサーとして企画し仕掛けていく場合、補佐役としてリーダーを支援する場合など、多様なスタイルがある...立場、タイミングによって使い分けることも必要

④ コミュニケーションスタイル

部下を叱責、罵倒する人が多いが、これは上司の自己満足以外何ものでもなく、百害あって一利なし

指導スタイル

時間配分を変える

望ましくない。上司が思うほど効果的ではない

叱責、罵倒する

これまで 20~30% → 今後(例) 0%

↓ もっといいのは

問題点、失敗を掘り返す

尋問する(部下はつらいだけ)

30~40% → 0%

↓ もっといいのは

きめ細かく見て助言する

へたをすると、単なるあら探しに終わる

20% → 0%

きめ細かく助言する

10% → 50%

↓ もっといいのは

考え方そのものをトレーニングし問題解決できるようにする

- 丁寧に質問する
- 質問しながら答えに気づかせる

10% → 50%

最も効果的。部下が一番成長する

- 部下が自分で問題発見し、解決できるようにアプローチそのものをコーチングする
- 上司を超える部下を育てる

3. リーダーシップ強化方法

コーチング力

- コーチングとは、
 - こうすればうまくできるという素晴らしいノウハウを伝える
 - こうやったらできるという実際の行動を背中で見せる
- コーチングの大前提は、部下に親身になる、関心を持つこと
- 自分がしてほしいことをする。部下に成長してほしいと本心から思えるか
- 叱るも怒るも同じ。部下は不愉快になるだけ。決してやる気が出るわけではない。
上司が感情をぶつけるのは論外
- 部下への接し方、性格・仕事へのスタイル・人生観・世代の違い等へのバランス感覚を身につけるため、何でも相談できる相手を同年齢、5歳年上、10歳年上、5歳年下、10歳下で数名ずつ確保しておく

アクティブリスニング：100%実行

- 真剣に聞き、大きくうなづく
- 相槌を打つ。「なるほど！」「そうなんですね！」「知りませんでした」「素晴らしいですね！」
- 身を乗り出して聞く
- 疑問に思ったら、遠慮せず質問をする。いい質問だと、部下は我が意を得たりと、もっと話してくれる
- できれば、メモを取る。メモを取る方がむしろ上司の誠意を感じてもらえる
- 感情的にややもつれている場合は、時間を意識せず聞き続ける



アクティブリスニングにより、多くの場合、答えが見えてくる

ポジティブフィードバック

- いい結果に対しては、大きく褒める。遠慮、躊躇なく褒める
- どんな小さなことでも褒める。その場で褒める
- 問題指摘、改善内容等は後で伝える。その場は褒めるだけ
- 結果が今ひとつだが努力・プロセスはよい場合、「頑張ったね！」とねぎらう。努力に対してきちんと感謝する
- 結果が悪かった時、「今回はうまくいかなかったが、次はこうすればうまくいくよ。大丈夫だよ」と励ます
- 「このクソ野郎。地獄に堕ちろ」ふうのことを絶対に言わない。心の中でも思わない

費用が全くかからず、成果は大。しかも即時。相手には感謝され、すべてが好循環になり、やらない理由が全くない。人としてのマナー

タスクシート:

ねらい

- ねらい
 -
 -
- アクション
 -
 -
 -
 -

必達目標

- 201●年●月末まで
 -
 -
- 201●年●月末まで
 -
 -
- 201●年●月末まで
 -
 -

必要資源

-
-
-
-

推進上の注意点

-
-
-
-

業績・成長目標合意書

本人:

DL:

上司:

長所(具体的に)

-
-
-
-
-
-
-

今期の業績・成長目標は？

- 業績目標
—
—
- 成長目標
—
—
—
—

成長課題(スキル、スタイル、姿勢上)(具体的に)

-
-
-
-

成長課題に対してどう取り組むか？

- 本人の取り組みは？
—
—
—
- DL・上司の支援、コーチングは？
—
—
—

業績・成長目標合意書 記入例

長所(具体的に)

- 情報収集力が非常に強い
- 集めた情報に関しての分析力もしっかりしている
- 合意したタスクについては、アウトプットに対して責任感を持って取り組む
- 仕事の全体像をつかむ力に長けている
- コミュニケーション力も高い
- 英語でのコミュニケーションもある程度できる
- 真面目な性格

成長課題(スキル、スタイル、姿勢上)(具体的に)

- 力があるはずなのに、やる気があまり見られないのがもったいない
- 自分から積極的にチームに貢献してくれようとしていない
- 自分から仕事を見つけて動く、という姿勢に欠ける
- ネガティブな発言が多く見られる

今期の業績・成長目標は？

- 業績目標
 - 現在のプロジェクトに関して、外国人の日本へのイメージをセグメントに分け、精緻に分析する
 - それに基づき、外国人を惹きつける企画案を3つ以上提案する
- 成長目標
 - チームへの協力姿勢が飛躍的に高まったと他のメンバーからも評価される
 - ネガティブなコミュニケーションが大幅に減る

成長課題に対してどう取り組むか？

- 本人の取り組みは？
 - 少し自主的に取り組んでみるようにする
 - ネガティブなコミュニケーションは極力避ける
- 上司の支援、コーチングは？
 - 伊藤さんの仕事への想い、過去の経験などを聞いて、よく理解させていただく
 - 伊藤さんの得意分野で力を発揮していただけるよう、役割選定を配慮する
 - 伊藤さんが仕事しやすいように、できるだけ環境を整える

4. A4メモ、アイデアメモ、 ロールプレイング

頭を整理するための「ゼロ秒思考」A4 メモ書き

●メモを書くねらい

- 頭に浮かんだことをすべてメモに書き留めることにより、考えを整理する、頭がすっきりする
- 自分が何を悩んでいるのか、はっきり見える。悩みが大幅に減る
- メモが外部メモリになるため、頭の働きがよくなる
- 暗黙知を形式知化する
- インタビューメモ、人から聞いたお話、ミーティング議事録など、すべて一元管理できる

●方法

- 思いついたこと、気になること、疑問点、次にやるべきこと、自分の成長課題など、頭に浮かんだことはすべてメモに書きとめる
- メモはすべてA4コピーの裏紙に
- 必ず、1件1葉で。必ず横置きで、左上にタイトル、右上に日付を書く
- 頭に浮かんだことをすべて書く、ということで、**毎日10ページ**
 - 真剣に考えていれば、毎日10ページ程度にはなる
 - 1枚1分で素早く書く。毎日10分程度
- 夜まとめてではなく、**思いついたその瞬間に書き留める**、という習慣づけ

他人の指導を自分に取り受けるか?

2006.6.12

メモ見本

左に寄せて、

下も少し空けて

- 自分の課題を明確にしてほしい
- 自分の課題に対して具体的な行動指導をしてほしい
- FFL2.何が良くなるのかを明確にしてほしい
- 良..悪..をほめて褒めてほしい
- やる気を持たせてほしい
- 自分でも出来るかもを自分で持たせる FFLがほしい



4~6行、各20~30字
A4横幅の2/3程度が目安

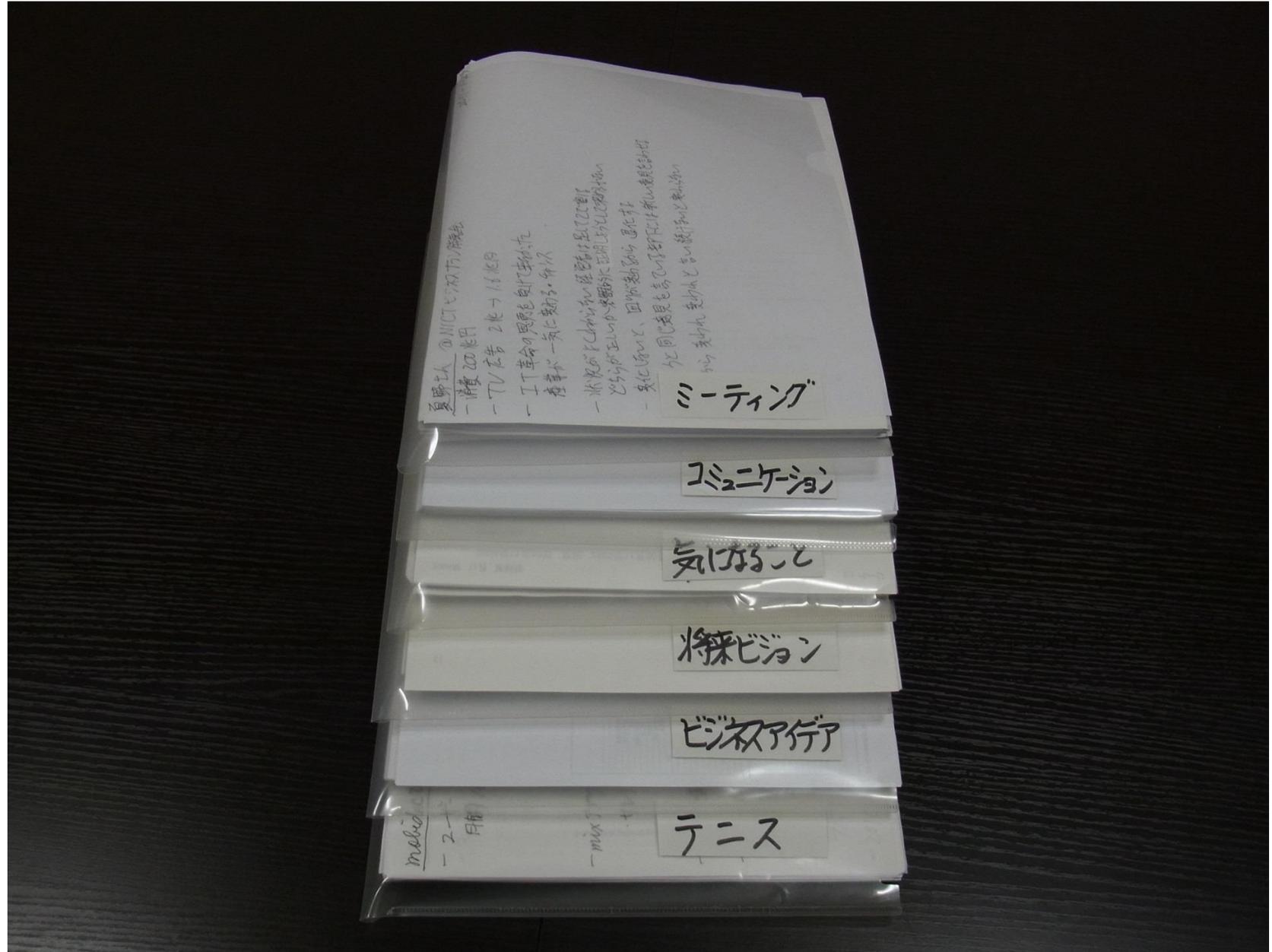
A4用紙に書く理由

- ノートを使わないのは？
 - ノートだと、あっという間に何十冊にもなってしまふ
 - 似たタイトルのメモがあっても整理できない
 - 他のA4資料等と一緒に整理できない
- 日記帳を使わないのは？
 - 似たタイトルでも整理できない
 - 怨念がたまる。なぜか頭の整理になりにくい
- PCでない理由は？
 - 1分で1ページ書き出して、その場で並べてみる事が全くできない
 - どこでも簡単に書く、ということがまだ現実的ではない
 - 図を素早く書けないので、文字だけで無理やり表現しようとする
- スマートフォンでない理由は？
 - 1分で4～6行、各20～30字のスピードが出ない
 - 並べてみるなどが全くできない
 - 図を素早く書けない

A4クリップボード(右側で留める)



クリアフォルダによるメモ整理



夏野工員 @NICT での双方向の議論
- 1冊 2018年
- TV 読者 2冊 → 1冊
- IT革命の歴史を自ら書いた
- 書籍が一文に変わる。分派
- 1冊が2冊と中心を移す。歴史は歴史でいい
- どちらか正しいか。歴史的に証明して欲しい
- 文にしたい。回答を求めたい。歴史は歴史
か 同じ意見もあってもいい。歴史は歴史
から 変われ。変われ。いい歴史。いい歴史

ミーティング

コミュニケーション

気になること

将来ビジョン

ビジネスアイデア

テニス

melio
- 2-1
月報

- mix

上司・リーダーとして自分はいつも何に気をつけているか？

—

—

—

—

—

なるべく4～6行、
20～30字で

上司・リーダーとしての自分の成長課題は？

—

—

—

—

—

なるべく4～6行、
20～30字で

できない部下・メンバーにどうコーチングして成果を出させるか？

—

—

—

—

—

なるべく4～6行、
20～30字で

リーダーシップを発揮できなかった経験？（ ）

1. 1. どういう時、自分はリーダーシップを発揮できなかったか？ 2. リーダーシップを発揮する上でのボトルネックは何だったか？

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

3. 3. リーダーシップを発揮すると何かまずいことがあったのか？ 4. リーダーシップを発揮しなかったため、何が起きたか？

—

—

—

—

—

—

—

—

—

—

今後、リーダーシップを発揮し続けるためには？

1. リーダーシップに不可欠な問題把握・解決力をどう強化するか？

—

—

—

—

—

3. どうやって高いやる気を維持するか？

—

—

—

—

—

2. リーダーシップを発揮する上でのボトルネックをどう克服するか？

—

—

—

—

—

4. どうやって周囲の協力を得て、結果につなげるか？

—

—

—

—

—

部下・メンバーをうまく育成できなかった経験()

1. 部下・メンバーの育成がうまくできなかった経験はどういうものだったか？

—
—
—
—
—

2. 部下・メンバーとのコミュニケーションにどのような問題があったか？

—
—
—
—
—

3. 部下・メンバー自身にはどのような問題があったか？

—
—
—
—
—

4. 上司・リーダーとしてどのような問題があったか？

—
—
—
—
—

部下・メンバーをうまく育成できた経験()

1. 部下・メンバーの育成がうまくできた経験はどのようなものだったか？

—

—

—

—

—

3. 部下・メンバー自身は成長に関してどう取り組み組んだか？

—

—

—

—

—

2. 部下・メンバーとのコミュニケーションがどのようにうまくできたか？

—

—

—

—

—

4. 部下・メンバーが育った結果、チーム全体にどのようなよい影響があったか？

—

—

—

—

—

部下・メンバーを今後うまく育成するには？

1. 部下の採用基準をどのようにし、どうやって優秀な人材を確保すべきか？

—
—
—
—
—
—

2. 部下・メンバーの育成を加速するにはどうすべきか？

—
—
—
—
—
—

3. 部下・メンバーのやる気を最大限引き出すためにはどうすべきか？

—
—
—
—
—
—

4. 部下・メンバーの育成に組織として本気で取り組むにはどうすべきか。一過性にしないためには？

—
—
—
—
—

ロールプレイングの準備と実施

- ロールプレイングにより、わずか15分(5分×3セット)で大きな発見があり、他の方法では気づかない新しい視点を得ることができます。
- 顧客や社長など、一度も経験したことのない立場に立つことができ、立った瞬間に気づくことが多いからです。「説明される」代わりに「説明する」ことも新鮮な刺激になります。
- 自分の本来の立場でも、違うケースをやってみることで新しい視点が得られます。
- オブザーバー役での発見も大きいです。実生活では、両方を子細に観察して、フィードバックをするような状況はあり得ないので、かなりの発見になります。
- また、ロールプレイングは、自分で数分で設計することができます。
- 重要な営業案件、社長への重要提案、上司・部下への難易度の高い説得(企画提案、人事的フィードバックなど)などに際し、オブザーバー以外の2名の役割を決め、ありそうなケースを列挙するだけで始められます。

ロールプレイング(仕事の遅い部下に助言する)

- 3人1グループで、上司、部下、オブザーバー(フィードバック担当)の役割をする
- ミーティングの目的は、仕事の遅い部下に助言し、仕事のスピードを上げる
- 状況は以下から選ぶ
 - － ケース1: 部下が初めての経験に対しておじけづいている
 - － ケース2: 部下が生真面目すぎ、無駄な作業が多い
 - － ケース3: 部下が自分の仕事をよくわかっておらず、段取りも非常に悪い
 - － ケース4: 部下が情報収集に過剰な時間をかける
- 実施方法
 - － 1セット4分(ロールプレイング2分、フィードバック2分)
 - － ロールプレイングの主役である上司がケースを指定し、始める(どのケースでもよい。自分が練習したいケースを選ぶ)
 - － フィードバックはオブザーバー役から行う。気づいた点を3~4点必ずメモをしておき、端的に伝える。部下役の人からも伝える。上司役の人から感想を言う
 - － 3人が時計回りで順番に3役を演じる(4分x3=12分)

ロールプレイング(部下へのアクティブリスニング練習)

- 3人1グループで、上司、部下、オブザーバー(フィードバック担当)の役割をする
- ミーティングの目的は、部下の態度がどうであってもアクティブリスニングを徹底し、悩みを理解する(部下には悩みがある)
- 状況は以下から選ぶ
 - ケース1: 悩みはあるが会社や仕事に対してシニカルで、上司に心を開いていない
 - ケース2: 前の上司にいじめられた結果、上司への不信感が強い
 - ケース3: 部下は親の愛情を感じたことがなく、ぎすぎすして攻撃的
 - ケース4: 部下は自分に自信がなく、悩みをどう打ち明けたらいいかわからない
- 実施方法
 - 1セット4分(ロールプレイング2分、フィードバック2分)
 - ロールプレイングの主役である上司がケースを指定し、始める(どのケースでもよい。自分が練習したいケースを選ぶ)
 - フィードバックはオブザーバー役から行う。気づいた点を3~4点必ずメモをしておき、端的に伝える。部下役の人からも伝える。上司役の人から感想を言う
 - 3人が時計回りで順番に3役を演じる(4分x3=12分)

ロールプレイング(部下へのコーチング)

- 3人1グループで、上司、部下、オブザーバー(フィードバック担当)の役割をする
- ミーティングの目的は、部下が即断即決、即実行ができるよう、躊躇の理由を探り、迷ってもあまり意味がないことを理解させ、さっさと取り組ませる
- ケースは、上司役が以下から選ぶ
 - ケース1: 即断即決、即実行などとても無理だと言う部下をその気にさせる
 - ケース2: 即断即決、即実行しようとはしているものの、どう動いたらいいか迷っている部下に、ここから始めればいと助言する
 - ケース3: 部下は自分に反発してぐずぐずしているので、アクティブリスニング、ポジティブフィードバックなどで部下の気持ちを前向きにする
- 実施方法
 - 1セット5分(ロールプレイング3分、フィードバック2分)
 - ロールプレイングの主役である上司がやりたいケースを指定し、始める
 - フィードバックはオブザーバー役から行う。気づいた点を3~4点必ずメモをしておき、端的に伝える。部下役の人からも伝える。上司役の人から感想を言う
 - 3人が時計回りで順番に3役を演じる(5分x3=15分)

ロールプレイング(仕事の遅い部下に助言する)

- 3人1グループで、上司、部下、オブザーバー(フィードバック担当)の役割をする
- ミーティングの目的は、仕事の遅い部下に助言し、仕事のスピードを上げる
- ケースは、上司役が以下から選ぶ
 - ケース1: 部下が初めての経験に対しておじけづいている
 - ケース2: 部下が生真面目すぎ、無駄な作業が多い
 - ケース3: 部下が自分の仕事をよくわかっておらず、段取りも非常に悪い
 - ケース4: 部下が情報収集に過剰な時間をかける
- 実施方法
 - 1セット5分(ロールプレイング3分、フィードバック2分)
 - ロールプレイングの主役である上司がケースを指定し、始める
 - オブザーバー役は気づいた点を4~5点必ずメモをしておき、フィードバック時に端的に伝える。次に、部下役の人が感想を伝える。最後に本人から感想を言う
 - 3人が時計回りで順番に3役を演じる(5分x3=15分)

5. 参考図書など

アクティブリスニングの徹底的な実践(8/28出版)



- アクティブリスニングとは「ただ聞く」「傾聴する」ではなく、相手に深い関心を持ち真剣に、徹底的に話を聞きながら、躊躇せず質問をすることで深く理解すること
- 聞いたつもりの「自己満足」から脱却する
- 真剣に、徹底的に聞くことで、問題の本質が把握でき、解決策の立案までできる
- 目次
 - － 第1章 事例:アクティブリスニングとは
 - － 第2章 人間関係を好転させるアクティブリスニング
 - － 第3章 部下のやる気を引き出すアクティブリスニング
 - － 第4章 アクティブリスニングすると、問題の全体像が把握できる
 - － 第5章 アクティブリスニングで、問題が解決できる
 - － 第6章 アクティブリスニングのやり方
 - － 第7章 状況別アクティブリスニング
 - － 第8章 アクティブリスニングをマスターするには？
 - － 第9章 ロールプレイングで、相手の立場が見える
 - － 第10章 ポジティブフィードバックで効果をさらに高める

『自己満足ではない「徹底的に聞く」技術』 出版記念オンラインセミナー 全6回(無料)

自己満足ではない「徹底的に聞く」技術 出版記念 全6回 オンラインセミナー

第1回 | 8/4 (火) 20:00-21:00

アクティブリスニングは全ての悩みを解決する

第2回 | 8/7 (金) 20:00-21:00

アクティブリスニングで人間関係を好転させる

第3回 | 8/10 (月) 20:00-21:00

アクティブリスニングで部下、メンバーのやる気を引き出す

第4回 | 9/1 (火) 20:00-21:00

アクティブリスニングで問題の本質が理解できる

第5回 | 9/8 (火) 20:00-21:00

アクティブリスニングで解決策を得る

第6回 | 9/16 (水) 20:00-21:00

アクティブリスニングの実践



赤羽雄二
ブレークスルーパートナーズ
マネージングディレクター



あーるん
ゼロ秒思考×メモ書き
エバンジェリスト



岡本伊津美
BINARYSTAR株式会社
国内マーケティング



8/28 (金) 発売

参加費無料 ZOOM登録必須

主催 BINARYSTAR株式会社

『ゼロ秒思考』赤羽雄二のオンラインサロン 募集中

課題を見極め、成長を加速する

「ゼロ秒思考」

赤羽雄二の オンラインサロン



- 月2回開催、各1時間のオンラインセミナー、多数の質疑応答
 - 10月から毎月第1, 3火曜日 20:00-21:00、ZOOMでのオンラインセミナー
 - 毎回15分程度のプレゼン、45分程度の質疑応答(質問欄、あるいは音声で直接)
 - アプローチの特長
 - なりたい自分になれるよう、必要なスキルの強化に真正面から取り組みます。
 - 抽象論、理想論ではなく、すぐ実行できる具体的なノウハウをお話します。
 - 適宜実施するA4メモ、アイデアメモなどで手を動かすので、最速で力がつきます。
- オンラインセミナーの内容も、それ以外も、いつでも、メールでの悩み相談し放題
 - メールへのご相談は基本は即時。深夜以外、1, 2時間以内にお返事します。
 - メールは何度でもすぐにお返事しますので、悩みが確実に解消します。
 - 必要に応じ、1週間でも毎日やり取りし、急激な成長を実感していただけます。
- 月額5000円＋消費税

部下マネジメントにより、上司・リーダーが活躍！

- 2016年4月出版、初版3万部。コンビニ3社でも発売。4000部増刷
- 目次
 - 第1章 アクティブリスニング
 - 第2章 ホワイトボード活用術
 - 第3章 アウトプットイメージ作成アプローチ
 - 第4章 業績・成長目標合意書で行う部下マネジメント
- “リーダー失格”の烙印を押された美玲が部下マネジメントを覚えて大変身！

世界中で通用する
リーダーの武器を
やさしく紹介！

マンガでわかる！

マッキンゼー式 リーダー論

The McKinsey Way of Leadership

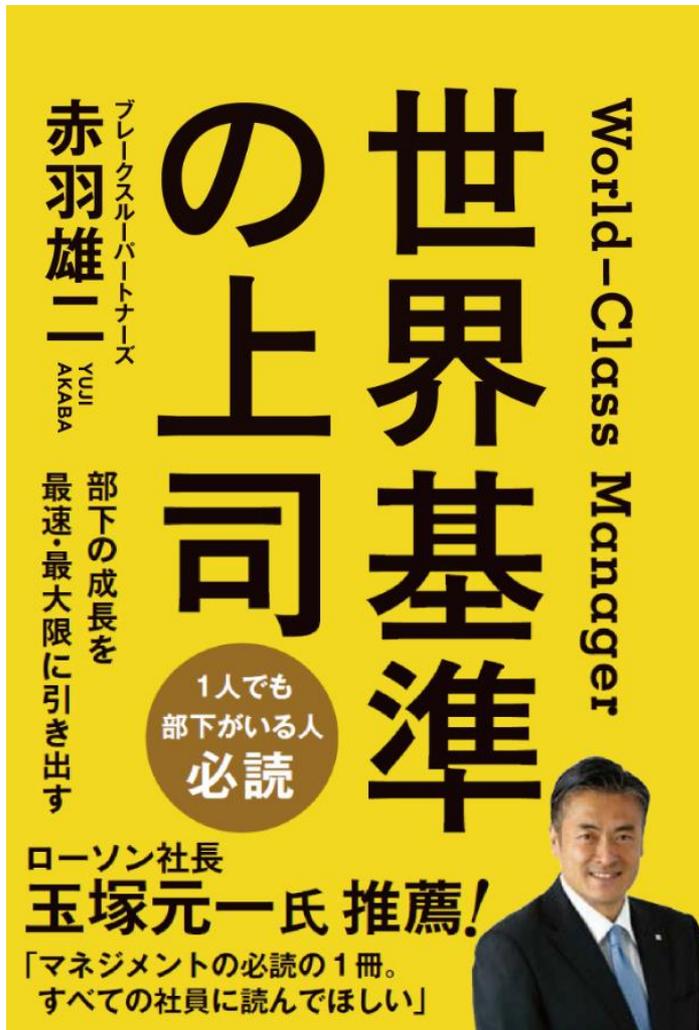
赤羽雄二 [著] 星井博文 [シナリオ制作] 大舞キリコ [作画]

“リーダー失格”の烙印を押された美玲が
「部下マネジメント」を覚えて大変身！

ビジネスに使える
リーダーのスキルが
マンガでよくわかる！

宝島社

部下を一人でも持ったら「世界基準の上司」を



- 2015年2月出版。上司がどうあるべきか、どうやって部下に接し、育てるべきかを詳述
- 多分、日本で最も体系的、かつ詳しい、画期的な上司マニュアル。世界でも
- 目次
 1. 世界基準で活躍する上司になる
 2. 部下と協力関係を築く
 3. 部下に具体的な指示を出す
 4. チームから最大の成果を引き出す
 5. 部下とのコミュニケーションを取る
 6. 部下をきめ細かく育成する
- 中国版出版

残業ゼロに本気で取り組む、初めての体系的な方法。 人件費はむしろ増やす！

最少の時間で
最大の成果を上げる

最速の リーダー

マッキンゼーで14年間、徹底した効率化で
自分とチームの成果を「速く出し続けた」マネジメント術

生産性を上げる人は、
「見えないところ」で
何を指示しているのか?

チームで
残業ゼロ
を実現!

赤羽雄二
プレクストリートパートナーズ

KADOKAWA

- 2017年7月出版、初版8000部
- 残業ゼロを実現し、ホワイトカラーの生産性を上げる
 - － オフィスに8時間以上いない
 - － 残業ゼロにすると、そこから生産性向上の工夫が始まる
 - － 残業ゼロを社長が宣言。毎月残業を半減し、3ヶ月目には残業をゼロとする
 - － その間、残業が減った分は、残業削減報償金を出して、収入が減らないようにする
- 目次
 - はじめに 部内の残業ゼロを実現して、充実した時間を生み出す
 - 第1章 これ以上あとがない「時短」日本企業のムダな残業
 - 第2章 生き残りに必須の「時短」残業ゼロを推進できるのは経営者
 - 第3章 大企業もベンチャーも関係ない! 残業ゼロを実現する組織
 - 第4章 まずは部下より自分が変わる! 残業ゼロを実現する上司・リーダー
 - 第5章 知っていれば誰でも必ずできる! 残業ゼロを実現する仕事のしかた
 - 第6章 発想の転換が必要! 残業ゼロを当然とする発想
 - 第7章 人と企業が生まれ変わる! ツーランクアップの時短術

仕事ができない部下・後輩を劇的に変える特効薬！



- 2016年6月出版、初版2万2500部。大手コンビニおよびAmazonで発売
- ムック版
- 目次
 - 第1章：リーダーは仕事のプロセスを明確に伝える
 - 第2章：リーダーはポジティブさで部下を動かす
 - 第3章：なぜか部下が伸びる上司とは
 - 第4章：リーダーは自分を高めてこそ、人を動かせる
- 台湾版出版。**中国版出版決定**

人は誰でも、何歳でも変わることができる



- 2018年6月出版、初版8000部
- 目次
 - はじめに「変化できる人」は一生困らない
 - 第1章「変化できる人」とは
 - 第2章「思いこみ」を捨てる
 - 第3章 将来のことは、誰にもわからない
 - 第4章 変化できると、対応力が上がる
 - 第5章 変わることを恐れる本当の理由
 - 第6章 変化するための「魔法の言葉」
 - 第7章 変えてみれば、よさがわかる
 - 第8章 仲間がいれば、変わりやすい
 - 第9章 くじけない
 - 第10章 変化を加速させる
 - おわりに「変化できる人」は、何をやっても楽しい
 - 付録1: 迷いをなくす『ゼロ秒思考』のA4メモ書き方法
 - 付録2: 選択肢を明確にして迷いをなくす
オプション作成方法
 - 付録3: 15分で視野が広がり柔軟性が上がる
ロールプレイング
 - 付録4: 人への接し方の改善で、実は自分が
大きく変化できるポジティブフィードバック
 - 付録5: 聞き方を改善すると変化が加速し、
味方も増えるアクティブリスニング

もやもやをなくし、頭をよくするA4メモ書き

- 2013年12月出版、22万部
- メモを毎日10ページ書くだけ
 - A4の裏紙を横置きにして
 - 4～6行、各20～30字
 - 1ページ1分で
 - 毎日10～20ページ
 - 思いついた時にさっと書く
- **効果**
 - 迷いが大幅に解消する
 - 自信が生まれる
 - 頭がどんどん整理される
 - 優先順位が明確になる
 - アクションが早くなる
- 中国版(簡体字)、台湾版(繁体字)、韓国版、タイ版、**英語版出版**
- オーディオブック <https://audiobook.jp/product/217999>

頭がよくなる
世界一シンプルな
トレーニング

ゼロ秒思考

マッキンゼーで
14年間活躍した
著者の独自メソッド

ブレイクスルーパートナーズ

赤羽雄二

地頭もリーダーシップも
A4一枚の「メモ書き」で鍛えられる!

ダイヤモンド社

すべての仕事を3倍速く、情報収集力も ネットとリアルの活用で大幅に強化

速さは全てを 解決する

『ゼロ秒思考』の仕事術

SPEED

マッキンゼーで14年間
活躍した著者が明かす
仕事のスピードを極限まで
上げる哲学とノウハウ

赤羽雄二
ブレックスルーパー・トレーナー

ダイヤモンド社

- 2014年1月出版、9万6000部
- 仕事を限界まで速くするためのノウハウを徹底的に説明
- 目次
 - 第1章: 速さは全てを解決する
 - 第2章: スピードを上げるための8つの原則
 - 第3章: 思考のスピードを上げる具体的な思考法
 - 第4章: スピードと効率を極限まで上げるノウハウ
- 中国版、台湾版、韓国版出版
- オーディオブック <https://audiobook.jp/product/222549/>

フレームワークとオプションで即断即決、即実行を



- 2016年1月出版、2万4000部
- 全体観を持つと即断即決、即実行が可能となる
 - 2x2フレームワークで物事を整理し、
 - オプション評価で複数案の評価を客観的に行う
- 毎月1回、ダイヤモンド社で著者セミナーを実施中
- 台湾版出版。**中国版出版決定**
- オーディオブック <https://audiobook.jp/product/234385>

自分の考え方に自然な自信を持てるようになるには

世界一の頭脳集団の
思考整理術を
やさしく解説！

マンガでわかる!

マッキンゼー式 ロジカルシンキング

The Logical thinking of McKinsey flow

赤羽雄二 [監修] 星井博文 [シナリオ] 大舞キリコ [作画]

企画を通したことのない“ダメ社員”桃子が
「A4メモ書き」で大変身!

マッキンゼー式の
論理思考が
まんがでよくわかる!

宝島社

- 2015年7月出版、13万部
- 論理的思考、フレームワーク、ロジックツリーの書き方、使い方が非常にわかりやすい、**主人公の成長に合わせて自分も成長できそうな気がする、と大好評**
- 目次
 - はじめに: なぜ、あなたの企画・アイデアは採用されないのか?
 - プロローグ: マッキンゼーを世界一にした「ロジカル・シンキング」とは?
 - 第1章: 「A4メモ書き」で論理的思考は誰でも身につけられる!
 - 第2章: フレームワークで脳内を片づける!
 - 第3章: ロジカル・シンキングで思考を加速する
 - 第4章: 「ゼロ秒思考」で問題解決する!
- **Amazonの経営学・キャリア・MBA、およびオペレーションズの両カテゴリで1位**
- 台湾版出版。**韓国版出版決定**

頭が真っ白になりそうな時、さらりと切り返す話し方で、交渉に自信を持って臨めるようになる

赤羽雄二
Yuji Akaba

頭が真っ白に
なりそうな時、
さらりと
切り返す話し方

The art
of
Smart
Speaking

14年間、
マッキンゼーで活躍した
著者があみ出した
コミュニケーションの極意

とっさの質問もこわくない！
どんな時でも

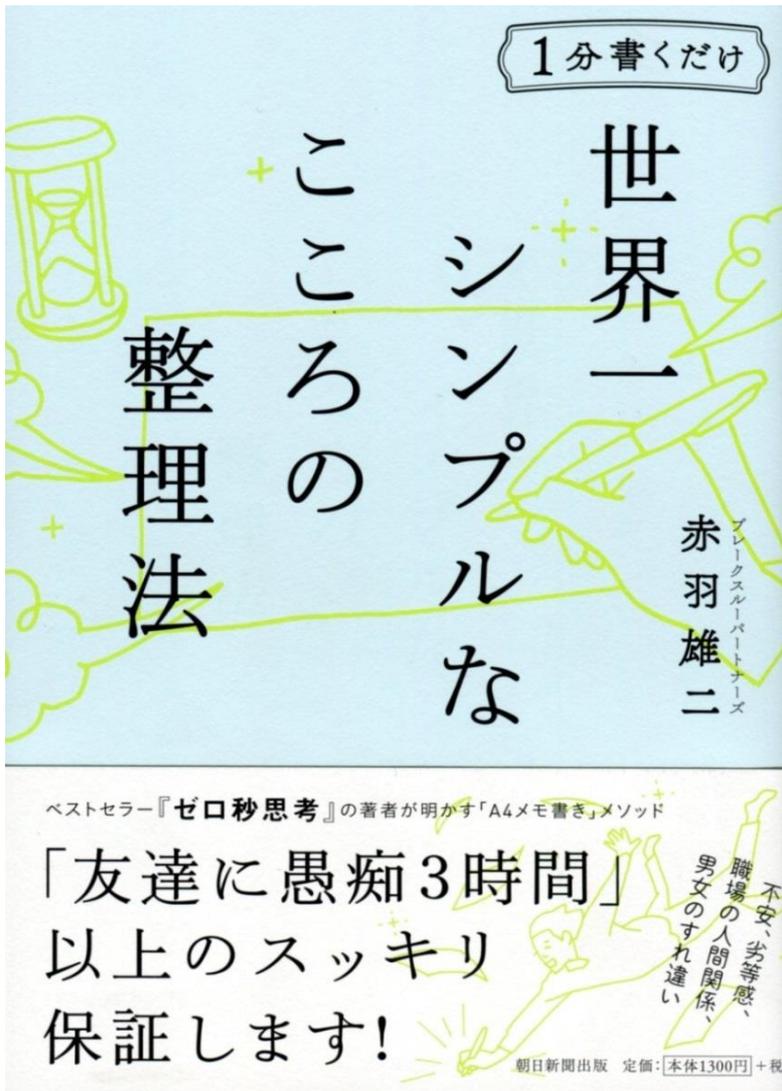
自分の意見がはっきり言える！

0秒で
思考して
一瞬で
立て直す

本体：1343円＋税
KKベストセラーズ

- 2015年5月出版、1万3000部
- 普段から考える癖をつけておく
- 普段から自分の意見を持ち、発言するようにすると対応力がつく
- 事前に「発言予定メモ」を書き、予行演習しておくことで準備できる
- 論理的かどうかは全然気にしなくてよい
- 質問にはできるだけ即答する
- 怒っていたら、まずは全部聞く
- 台湾版、韓国版出版
- オーディオブック

心の中のもやもやを素早く整理して、悩みを減らす

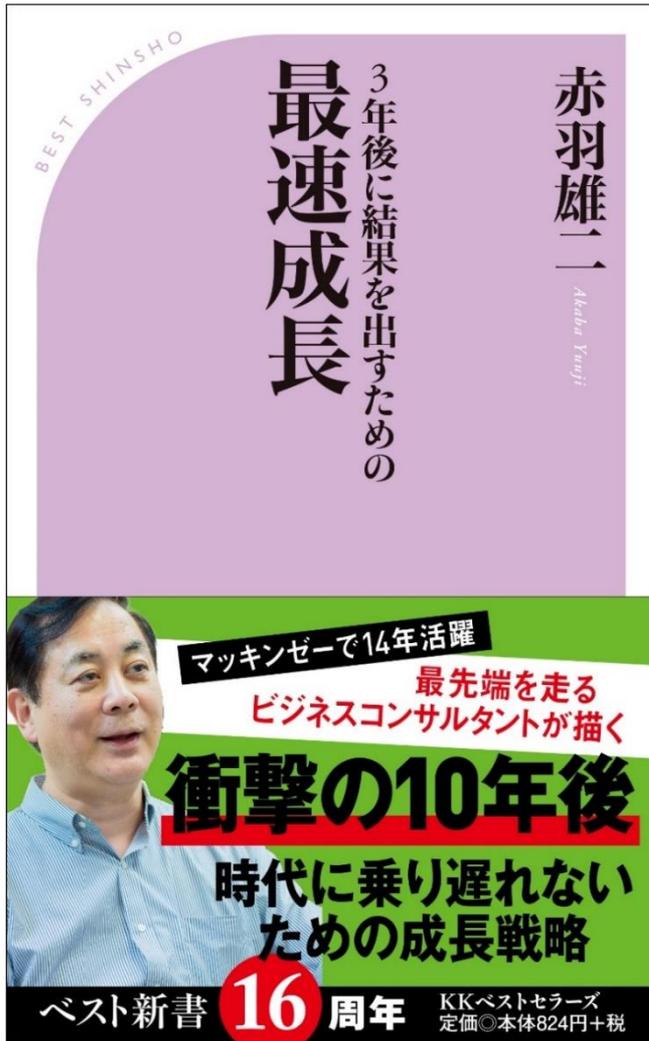


- 2015年4月出版。心の中のもやもやを整理
 - 整理すると悩みが大幅に減る
 - 心の奥底から自信がわいてくる
- 目次
 - 第1章：毎日のモヤモヤをどう処理していますか？
 - 第2章：悩むことと考えることは違う
 - 第3章：世界一シンプル！A4メモの書き方
 - 第4章：「メモ書き」ところの整理
 - 第5章：自信のなさを整理する！
 - 第6章：劣等感を整理する！
 - 第7章：上司との軋轢を整理する！
 - 第8章：コミュニケーションのギャップを整理する！
 - 第9章：異性とのコミュニケーションを整理する！

● **FMヨコハマ ココロヒーリングで2回に渡り紹介**
<http://b-t-partners.com/akaba/index.php/archives/1110>

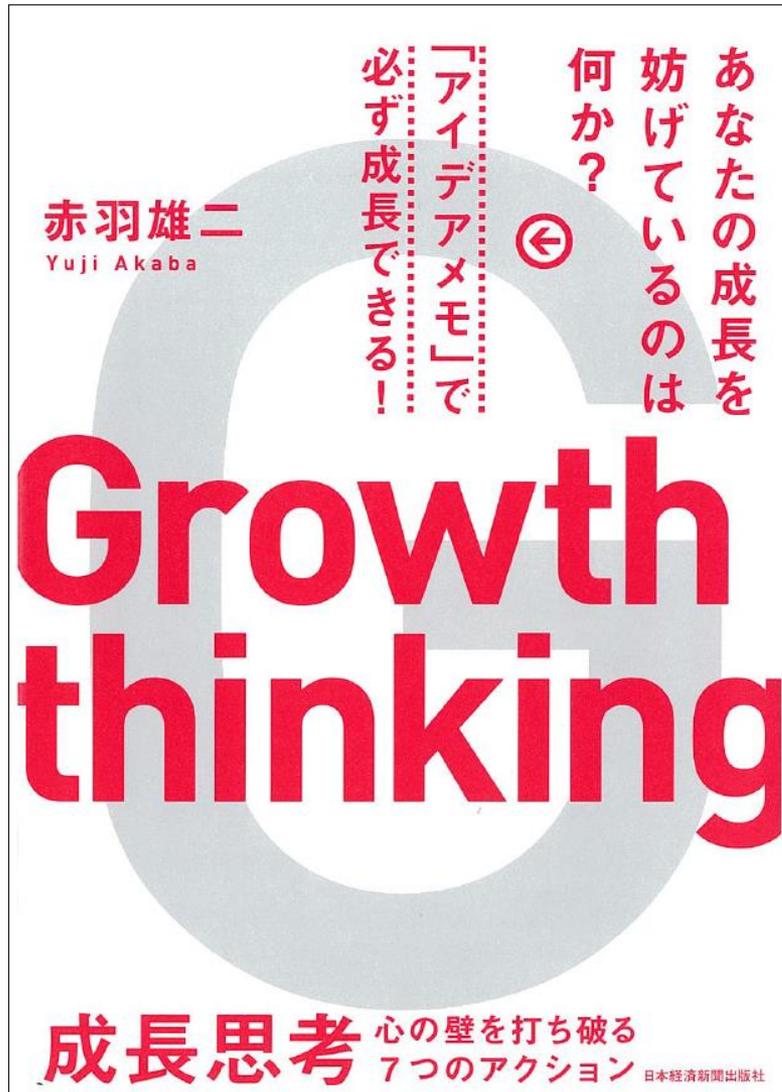
● 台湾版出版

AI、ロボット、ブロックチェーンによって10年後には 仕事なくなる。それにどう備えるか



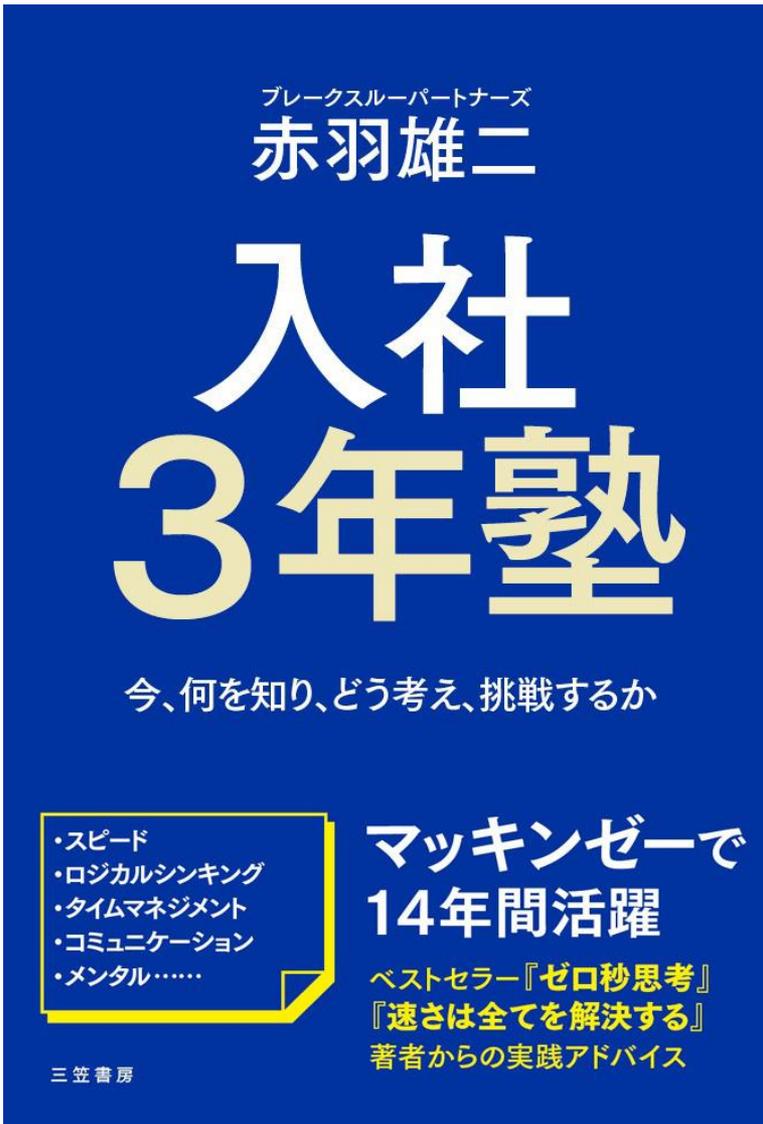
- 2017年6月出版、初版1万2000部
- 未来は、みんなが思うよりずっと先に進歩している。今スタートしないと、確実に乗り遅れる
- 目次
 - 第1章 これからの10年、仕事が大きく変わる
 - 第2章 これからの10年、劇的に進化するテクノロジー
 - 第3章 これからの10年、ブロックチェーンが変化をもたらす
 - 第4章 これからの10年、世界が変わる
 - 第5章 これからの10年、会社が大きく変わる
 - 第6章 仕事なくなる時代が来る前に身につけておきたいこと
 - 第7章 これだけ変わる「考え方」「生き方」のポイント

どうすれば、自信をつけ成長できるようになるかを提案



- 2016年7月出版、1万5000部
- 「人は誰でも成長できるのに、そう思っている人は少数」「成長できるという自信がない」「どうやったら特に成長できるのかというノウハウ、知恵もあまり共有されていない」という現状を打破したいと思って書きました
- 目次
 - 第1章 成長を妨げる心理的ブロック
 - 第2章 成長できたのはどんなときか
 - 第3章 成長できなかったのはどんなときか
 - 第4章 成長するための出発点
 - 第5章 成長するための7つのアクション
- 中国版出版。**台湾版出版決定**

入社3年目までの方とその先輩、上司に



- 2017年4月19日出版
- 入社3年目までの方、またそういう方を指導する立場の先輩、上司に
- 目次
 - 1章 「即断即決、即実行」できる人の考え方
 - 2章 「スピード」と「PDCA」がすごい成果を生み出す
 - 3章 伝え方より、相手の話を丁寧に聞く姿勢
 - 4章 若くても、「信頼される人」になるために
 - 5章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器1」
 - 6章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器2」
 - 7章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器3」
 - 8章 「時間」をどうコントロールするか
 - 9章 心と体のコンディショニング
 - 10章 成長し続けるには
- **中国版出版決定**

行動し、成長するための読書の方法を提案

1日30分でも
自分を変える
行動読書

ACTION READING

アクションリーディング

東大・スタンフォード卒、マッキンゼーで14年間活躍
「時間がなくて本が読めない」
がなくなる!

本を実践する「チャレンジシート」ダウンロード付

読書 + 行動 = 未来が変わる

著者累計40万部!
「ゼロ秒思考」著者による
ネット時代の
“新読書習慣”

赤羽雄二

- 2016年5月出版、1万8000部
- 本は最小限読む。本を読む時間を制限する
- 積読をしない。「買ったなら読む。読めないなら買わない」
- 本を読みながらノートを取らない
- 本を読むよりアウトプットを重視
- 本を読んだらチャレンジシートに書いて新たな行動を宣言する
- 中国版、韓国版出版。ベトナム版出版決定

前向きになれず困っている人でも、前向きになる習慣



- 2014年12月出版。前向きになれずに困っている人に
 - － 前向きになる習慣を詳しく説明
 - － 前向きになり、実行できるように
- 目次
 - － 序章：頭を前向きにするメモ書きの習慣
 - － 第1章：日本の危機
 - － 第2章：なぜ考えないのか
 - － 第3章：即断即決し、行動する習慣
 - － 第4章：人は誰でも前向きに考える力がある
 - － 第5章：実行できる人になる
 - － 終章：前向きに考え、生きてみる

挫折せずに英語をものにする方法を具体的に提案

もうこれで
英語に
挫折しない

マッキンゼーで14年間活躍できた私は
英語をどう身につけたか

赤羽雄二 努力のしかたが違います

祥伝社

仕事はできるのに
なぜか英語は続かない、
あなたのための本です。

え! これだけ? 『ゼロ秒思考』の著者が
編み出した「続ける技術」、全公開!

- 2016年3月出版
- 英語の「勉強」を続けることは、ほとんどの人にとっては無理
- 大好きな分野、関心の強い分野でどんどん情報収集をすることを通じて、英語を使う、慣れる
- 仲間を作って一緒に楽しむ
- 3ヶ月勉強したら、1ヶ月休む
- **中国語版出版決定**

事業計画作成：想いを7日間でいったん形にする

1週間で作り上げる短期集中プログラム

7日で作る

事業計画書

CD-ROM付

マッキンゼーで14年にわたり経営改革と新事業創出を牽引し、さらに14年間ベンチャー共同創業・支援を続けてきた実績がここに結実。短時間で深く思考し、多方面から仮説検証を繰り返し、説得力ある内容に高める。



赤羽雄二 著
ブレークスルーパートナーズ

成功確度を上げる 事業計画を最速で作る

- 思いついたアイデアを深められない時
- どうすれば儲かるビジネスにできるかわからない時
- 顧客ニーズをうまくまとめられない時
- どこから始めたらいいかわからない時

山積する問題を速攻解決!



- 2014年4月出版。頭に浮かぶものを全部メモに書き出す(50~100ページ)
 - それをざっとまとめる
 - 手書きのまま、顧客候補にインタビューしてみる
 - 新たな発見を入れ、パワーポイントに落とし込む
 - プレゼン練習もしてみる
 - そうすると課題が見え、アイデアが湧いてくる
- **7日で事業計画第一版ができ、次に何をすべきか見えてくる**
- **社内の新事業でも、起業でも、SOHO・個人事業主でも**
- **スキルアップ、情報力強化等について詳しく解説**

人生を変える プログラミングスクール

未経験からテクノロジーで理想のキャリアを手に入れる

あなたの理想のキャリアに合わせた、3つのサービス

主な講演資料、ブログ

- スライドシェアでの講演資料アップ: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/presentations>
- 事業計画作成とベンチャー経営の手引き: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-7021997>
- ベンチャー人材確保ガイドライン: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-8854374>
- 経産省イノベーション環境整備研修 最新のベンチャー起業環境と課題: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-32714627>
- リンスタートアップ時代の事業計画作成、資金調達とサービス開発: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-16717087>
- 大企業の経営改革とベンチャーの活性化で日本を再び元気に: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-16751751>
- ブレークスルーキャンプ決勝プレゼン大会: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/2011-9466238>
- 全国VBLフォーラム第5回基調講演: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/5vbl>
- クリーンテックベンチャー: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/ss-8973633>

- 大企業が変われない理由: <https://b-t-partners.com/jp-change/94>
- 最近のリーンスタートアップ事情: <https://b-t-partners.com/jp-change/123>
- SXSWが世界を動かす: <https://b-t-partners.com/jp-change/136>
- 中堅・大企業の改革と新事業立ち上げへのヒント: <https://b-t-partners.com/jp-change/151>
- 素早い仮説構築・検証・修正による商品開発 実践的リーンスタートアップ: <https://b-t-partners.com/jp-change/335>
- 経営改革を進めるには7つの鍵を同時に開けること: <https://b-t-partners.com/jp-change/344>
 - 経営改革を進める第1の鍵: ビジョンと戦略の変更、全社員への浸透 <https://b-t-partners.com/jp-change/645>
 - 経営改革を進める第2の鍵: 既存事業の抜本的改善-詳細なターゲット設定と厳しい進捗管理 <https://b-t-partners.com/jp-change/652>
 - 経営改革を進める第3の鍵: 複数の新規事業立ち上げ-リーンスタートアップ <https://b-t-partners.com/jp-change/656>
 - 経営改革を進める第4の鍵: 高度な経営支援能力の構築-経営改革推進チームの設置と実践トレーニング <https://b-t-partners.com/jp-change/659>
 - 経営改革を進める第5の鍵: 幹部人材の把握と業績・成長目標の設定-人材開発委員会 <https://b-t-partners.com/jp-change/662>
 - 経営改革を進める第6の鍵: 部下育成への意識づけとノウハウ共有-上司・部下の意識・行動改革 <https://b-t-partners.com/jp-change/674>
 - 経営改革を進める第7の鍵: コミュニケーション改善-ポジティブフィードバック、アクティブリスニング徹底 <https://b-t-partners.com/jp-change/677>
- 40歳からのネクストチャレンジ!
 - セカンドキャリアのための戦闘力アップ講座第一期を終えて <https://b-t-partners.com/report/611>
 - 30代の若手ビジネスマンや元海外駐在員、仕事と家庭の両立に悩むワーキングママも <https://b-t-partners.com/news/6238>

- 決定的に広がる日米製造大企業の競争力!: <https://b-t-partners.com/jp-change/356>
- 今後の技術・産業動向を占う10のキーワード【前編】: <https://b-t-partners.com/jp-change/400>
- 今後の技術・産業動向を占う10のキーワード【後編】: <https://b-t-partners.com/jp-change/422>
- 米国の優れた起業・イノベーション環境と日本の挽回策を整理する: <https://b-t-partners.com/jp-change/464>

- 日経ビジネスオンラインでのインタビュー記事
 - 日本の大企業が再び輝きを取り戻すには: <https://b-t-partners.com/media/262>
 - 日本企業を襲う「自分のアタマで考えない」病: <https://b-t-partners.com/media/5464>
 - 大企業の経営者の悩みが新人課長の悩みと同じになっている理由: <https://b-t-partners.com/media/5476>

赤羽雄二 略歴

- 東京大学工学部を1978年3月に卒業後、コマツで建設現場用の超大型ダンプトラックの設計・開発に携わる。1983～1985年、スタンフォード大学 大学院に留学(機械工学修士)
- 1986年、マッキンゼー入社。経営戦略、組織設計、マーケティング、新事業立ち上げなどのプロジェクト多数を14年間にわたりリード。うち、1990～2000年の10年間、マッキンゼーソウルオフィスを立ち上げ、韓国のトップグループの経営改革を推進
- シリコンバレーのベンチャーキャピタルをへて、2002年、創業前、創業当初からの非常にきめ細かな支援を特徴とするブレークスルーパートナーズ株式会社を森廣弘司と共同創業し、「日本発の世界的ベンチャー」を生み出すべく、多方面で活動中。中堅・大企業の経営改革、経営幹部育成、新事業創出にも深く関わっている
- 学生向けアプリ開発コンテスト、ブレークスルーキャンプ2011、2012 Summer 企画・運営。主要な学生向けビジネスプランコンテストでは、基調講演、審査員、メンター等を務める
- 経済産業省「産業競争力と知的財産を考える研究会」、総務省「ITベンチャー研究会」委員、「ICTベンチャーの人材確保の在り方に関する研究会」委員、「事業計画作成支援コース」の企画立案および講師、「事業計画作成とベンチャー経営の手引き」著者
<https://b-t-partners.com/newbusiness/7477>
- 東京大学工学部「産業総論」、電気通信大学「ベンチャービジネス特論」、北陸先端科学技術大学「ベンチャー創出論」、早稲田大学講師
- NEDO 技術委員、SUI(スタートアップイノベーター)事業カタライザー
- 講演多数: <https://b-t-partners.com/event>
- ブログ: <http://b-t-partners.com/akaba/>
- 書籍: <https://b-t-partners.com/book>

内容についての感想、発見、質問等をぜひ、akaba@b-t-partners.com までお送りください。すぐお返事させていただきます。

できれば、Gmail、Yahooメールなどからがよいと思います。

1. 感想、発見
2. ご質問
3. 今日から、何をどう変えるか
4. それ以外になんでも

これに限らず、いつでも、何でもご相談ください。