

マッキンゼー14年のプロが教える 「できるコンサルタント特訓 虎の穴」

ブレークスルー パートナース株式会社
マネージングディレクター
赤羽 雄二

akaba@b-t-partners.com

HP: www.b-t-partners.com

ブログ: <http://b-t-partners.com/akaba/>

現代ビジネスブログ: <http://gendai.ismedia.jp/category/akaba>

過去の講演: <http://www.slideshare.net/yujiakaba/presentations>

Facebook: <https://www.facebook.com/yuji.akaba>

Twitter: <https://twitter.com/YujiAkaba>

2015年2月

内 容

はじめに自己紹介

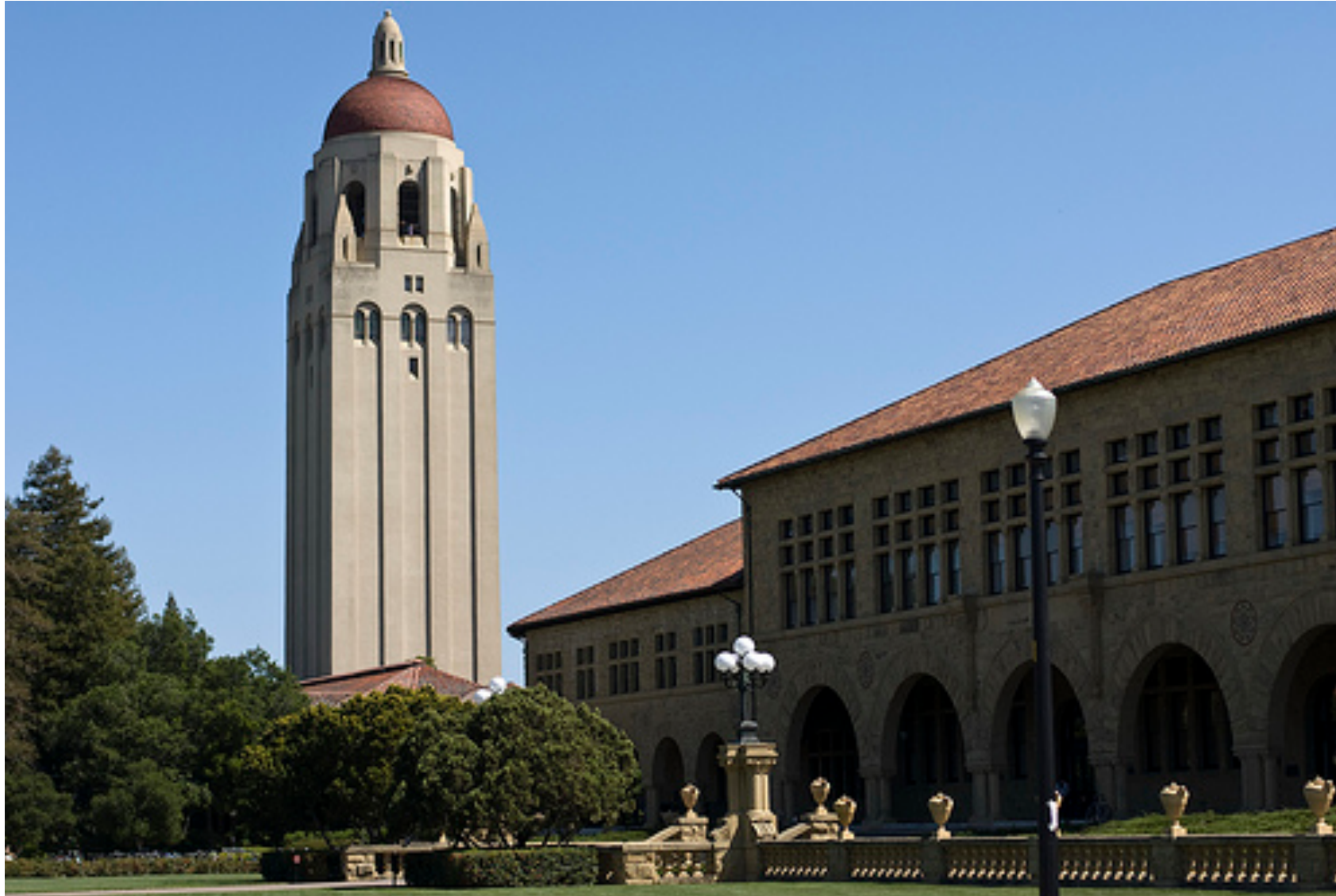
1. 今、日本はどのような危険にさらされているか？
2. どうやったら経営改革を起こせるのか？
3. リーダーシップの強化
4. 問題把握・解決力の強化
5. コミュニケーション力の強化
6. プロフェッショナルとしての価値観・行動規範の理解と
体現
7. モチベーションの維持
8. 今後に向けて発想を広げ、仲間を作り、戦闘力を上げる
9. 緊急提言：人工知能の時代

はじめに自己紹介

KOMATSU



コマツにて超大型ダンプトラックの設計6年



スタンフォード大学大学院で機械工学修士を取得
シリコンバレーの空気に初めて触れる

McKinsey&Company

マッキンゼーにて14年間、日本企業、韓国企業の経営改革、新事業創造にパートナーとして取り組む

うち、10年間500週、ソウル往復

世界二十数カ国からコンサルタントを動員

日々学ぶことが多く、入社早々メモを開始



2000年以降、日本発の世界的ベンチャーを1社でも多く生み出すべく、ブレイクスルーパートナーズを創業

ベンチャー共同創業、経営支援

大企業の経営改革、人材育成、新事業創出支援

「ゼロ秒思考」「7日で作る事業計画書」「頭を前向きにする習慣」
「速さがすべてを解決する ゼロ秒思考の仕事術」 著者

「世界基準の上司」 (2月末出版)

特許・発明者検索

asta*muse
company

企業・業界データベース

S P E E D A

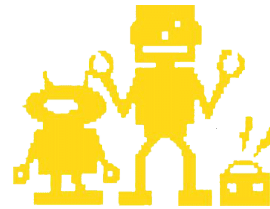
リアルタイムビッグデータ

COUGER

モバイルクラウド
セキュリティ

EUGRID

掌静脈認証



帯域安定化・帯域有効活用



Jin-Magic

Shaping the Future of Internet Traffic

スクリーンコード、画像コード化技術 こども脳機能バランス



LEDEX

IoT
Rabbit

電動オートバイ



3Dプリンター



MIRICE

フルボ酸提供



Fulvic acid water.
フルビクアシッドウォーター

スマートフォンゲーム

dango

Istpika

SAKURA
SAKURASOFT CO.Ltd

株式会社 アンダムル
andamul

世界7カ国語で乙女ゲーム

クラウドゲーム

カワイイ★カム

KOYONPLETE

fuzz

aitia'

世界中の人が一緒に歌う

nana

未経験から1ヶ月で
サービスを作るエンジニアに

TECH::CAMP

「Fun英語」英語学習
ワークショップ・プラットフォーム

FunLearning

富裕層・資産アドバイザー
向けメディア

ZUU

歯科医・一般向け
メディア

gradle



東日本大震災の直後、学生23チーム100名が参加した、2ヶ月間の開発合宿を企画、運営（宿泊、オフィス、サーバー等すべて無料。食費補助。交通費補助）

大きな話題を呼んだ

TRIGGER

TRIGGER他、多数のビジネスプランコンテストで基調講演、審査員、企画・運営に関わる

学生マーケティングコンテスト **applim**には、 **2010年の立ち上げ時から深く関わる**（今年第**6**

試す applim vol.1

第一回 applim

「ソーシャルアプリ×マーケティング」をテーマにコンテストを開催！ ソーシャルアプリにあう商材を選択し、それをプロモーションするアプリを提案する。

試す applim vol.2

第二回 applim

「スマートフォンアプリ×マーケティング」をテーマにコンテストを開催！

試す applim vol.3

applim +

実装化、運用を前提とした特定の商材に対して、ソーシャルアプリ・スマートフォンアプリを活用したマーケティングプランを立案するコンテスト





**全米でも注目されているシリコンバレーのベンチャー
キャピタル、Fenox Venture Capitalのアドバイザー**

**Y Combinator、500 Startups等、トップインキュベ
ーター出身のベンチャーに出資。上場直前も出資**

**事業会社から出資募集中。シリコンバレーを含む最新
情報を提供し、出資企業から1名のみ受け入れ**

1年に8000件に接し、200社を精査、10社出資

イト 製造業幹部100名への事業計画作成ワークショップ



6時間で完成、チーム内で交互にプレゼン



各チーム代表が全員の前でプレゼン



メモ書き（後述）も全員にやっていただきました



1. 今、日本はどのような危険
にさらされているか？

水平分業とデジタル化の進展

- 垂直統合（1社で研究、開発、生産、販売まで全部行う）から**水平分業への変化**が不可避な流れに。**グローバル化**が同時に進展
- すべての製品、サービスが何らかの意味で**IT化・デジタル化**
 - 携帯電話、家電、PC等
 - 自動車、建設機械、工作機械等
 - 製造大企業以外も、金融、流通、ヘルスケアなど
- グローバルな分業構造の変化、およびIT化・デジタル化に適応できない企業は淘汰される
 - 大手家電、電機メーカーの不振
 - IT業界で世界的に活躍する企業はごく一部（世界の端末市場の**利益の72%をApple**が占め、残りはSamsung

産業構造の変化への対応不足・遅れ

- 日本の経営者はこの変化に対応しきれず、要素技術の「ものづくり」以外への軸足転換ができていない
 - 長期的な雇用関係に基づく「ものづくり」が強みだったが、付加価値が急激に減少
 - 過去の成功モデルからの思いきった転換ができない
- 「匠の技」の通用する分野は狭まっており **ビジネス的には袋小路**
- 一言で言えば、世界的な産業構造の変化に日本の製造業が対応できなかった
 - 韓国、台湾、中国、インドは世界的な水平分業の波に乗った
 - 欧米企業は水平分業の波をリードした
 - **日本企業は飛び乗る気がほとんどなかった**

日本の製造大企業はなぜ弱体化したか？

- 日本は、米国が大量消費をし、韓国・中国・インドが登場していなかった時代に**大量生産で成功**した（高度成長期）
- チームワーク、きめ細かな仕事、徹底的な工夫が得意
- **素晴らしい工場長、素晴らしい営業マンが多かった**
- 日本人、日本人の組織は、今の大企業が必要としているような**経営の舵取りに必要な意思決定、ダイナミックな方向転換、システム構想力が昔から苦手**なのでは？
- **水平分業、グローバル化、デジタル化・IT化への舵を切り損ねた。差はさらに広がっている**
- 大企業だけではなく、政治家、外交官、官僚にも優れたリーダーが見当たらない..**経営者、リーダーを育てられない文化、風土？**

日本は、米国の国家をあげた努力に負けた

- 日本が全盛期だった1980年代、米国はなぜ日本が優れているのか、どうやって勝つべきか、国家をあげて競争力強化の研究をした
 - 日本の鉄鋼、自動車、半導体、家電が市場をリードした時代
 - 日本の金融機関が米国の資産を次々に買収
 - HPの社長を中心にヤング・レポートがまとめられた
- その後、米国は、国家戦略として競争力強化、イノベーション促進に取り組んだ
 - 台湾・中国・インド・ベトナム・ロシア等からの人材流入増
 - 大学、大学院でのコンピュータ学科を強化
 - 小学校からの科学・技術への親しみ
 - 各産業、各分野での規制緩和
 - その結果、有望ベンチャーが続々生まれ、投資額が急増
 - 上場あるいは成長したベンチャーの高額での買収というExitが一般化して、すさまじい好循環が始まった
 - 最優秀人材のかなりが卒業後すぐ起業、Facebook・グーグル等に入社して数年で起業。売却してまたすぐ起業

日本は、米国の国家をあげた努力に負けた

- シリコンバレーの人口の過半が中国・インドなど外国系
 - IT系企業の中核人材の多くを占める
 - 彼らの子息や新たな留学生など最優秀な人材がスタンフォード大学、MIT等に行き、多くが起業し、再生産を加速
- この間、オラクル、マイクロソフト、シスコ、クアルコム、アップル、グーグル、アマゾン、Facebook、Twitter等が続々と設立され上場
 - 時価総額は、アップル84兆円、グーグル44兆円、マイクロソフト47兆円、GE32兆円、オラクル23兆円（120円/\$として）
 - こういった企業が高額での買収を重ね、好循環をさらに加速
- 一方、**90年代まで世界的ブランドであった日本の電機系製造大企業の競争力はその後急落**
- トヨタ、ホンダ等の自動車メーカー、コマツなどの建機メーカー、日立、東芝等の重電メーカーは好調であるが、時価総額はトヨタの26兆円以外、せいぜい数兆円規模。米国企業の高業績・高時価総額とは比較できない低い水準にある

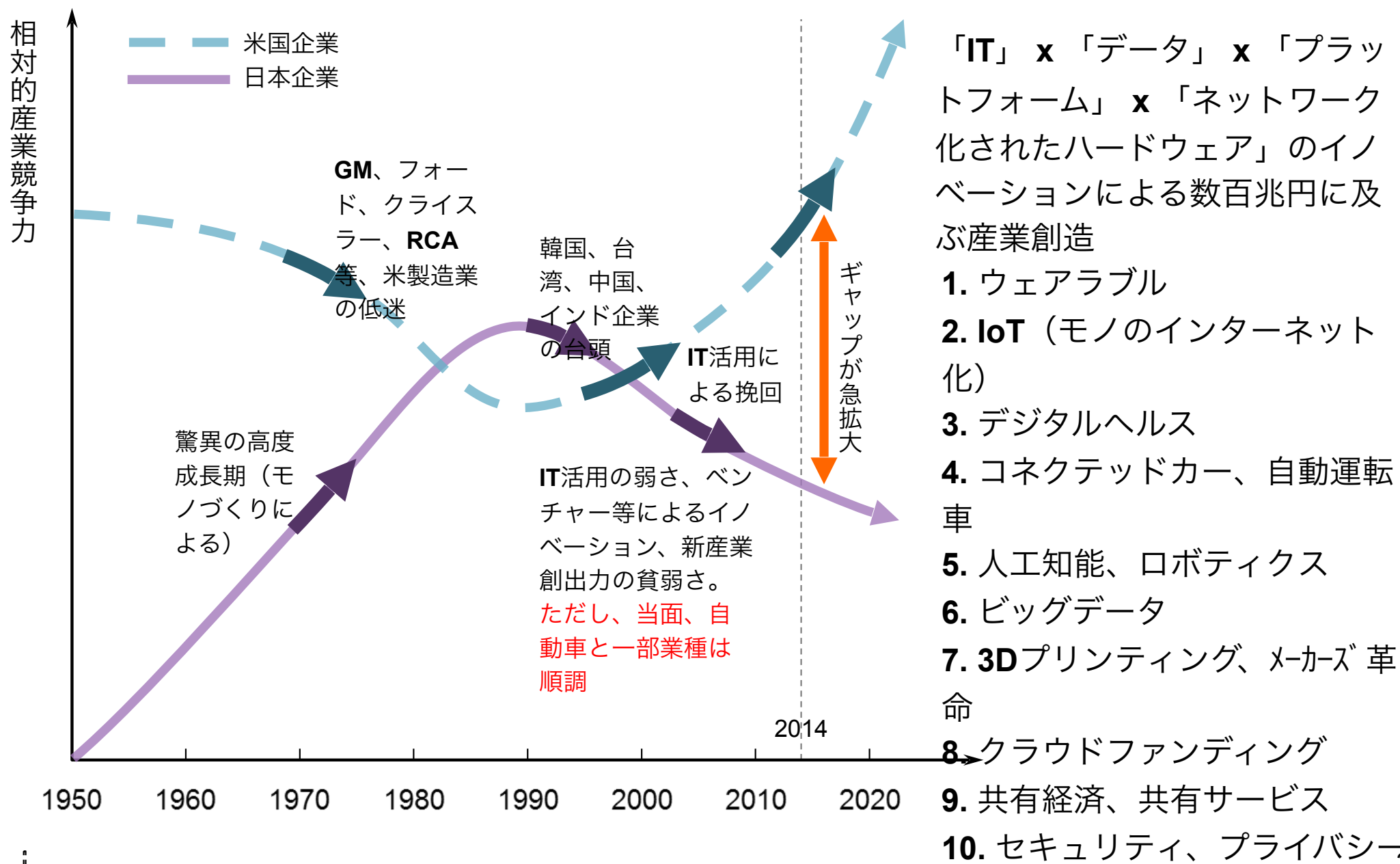
米国企業との距離は、さらに急拡大中

- 日本にも、もちろん急成長を遂げている高収益企業もある
 - ソフトバンク（時価総額8兆円）、NTTドコモ（9兆円）、セブン&アイホールディングス、ファーストリテイリング等
 - しかし米国発の世界的企業（先ほどのリストに加え、インテル、IBM、ウォルマート、P&G、コカコーラ、ボーイング等）とは比べるべくもない
- 日本企業が高度成長期に急成長できたのは、日本人のものづくり力の高さによっていた
 - 高品質・低価格の商品を大量生産し、売りまくった
 - 米国が巨大な消費国として君臨し、台湾、韓国、中国等が生産国として登場していなかった時代に、日本企業は大活躍した
- ただ、その時代が終わり、付加価値の大半がIT、インターネット、プラットフォームに移った今、大半の日本企業は新しい付加価値をほとんど取れないまま、業績を急速に悪化させていった。しかも、今のところ、対応の目途は立っていない
- 自動車はコモディティー化がそこまで進んでいないので、競争力を維持しているが、EVが普及するにつれ、部品点数が1桁減り、利益急減の可能性が高い

米国企業との距離は、さらに急拡大中

- 3月にテキサス州オースティンで開催されたSXSW2014では、
 - SXSW（サウスバイサウスウェスト）80カ国から3万人強が参加
 - ウェラブル、IoTなど10分野で圧倒的なイノベーションと産業創造が同時並行的に始まったことがはっきりと示された
 - 全分野で、IT、インターネット、プラットフォームが付加価値の大半を占める
 - これは、ほとんどの日本企業が得意ではない分野
 - 最近、ハードウェアも改めて注目されているが、これは「ネットワーク化されたハードウェア」
 - 大企業も中小企業も抜本的に取り組みを変えなければ、追いつくことは極めて困難
- 日本がやるべきことは、この深刻な事態を直視し、抜本的な施策を同時並行かつ10年以上の長期にわたって進めていくこと
 - 大企業： 根本的な経営改革、新事業創出、ベンチャー投資
 - 中小企業： 根本的な事業構造改革、営業力強化、新事業創出
 - ベンチャー： ダントツ技術の開発、プラットフォームビジネス
 - 政策： イノベーションが生まれるエコシステムの確立促進

日米製造（IT関連）大企業の競争力変化



この問題に関連して、4つの記事を書きました

<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39584>

<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39591> 等

スタートアップニッポン

日本が世界を動かす

日本が世界を動かす

2014年06月19日(木) 赤羽 雄二

決定的に広がる日米製造大企業の競争力! 「SXSW 2014」で感じた、イノベーションを生み出す環境づくりの重要性

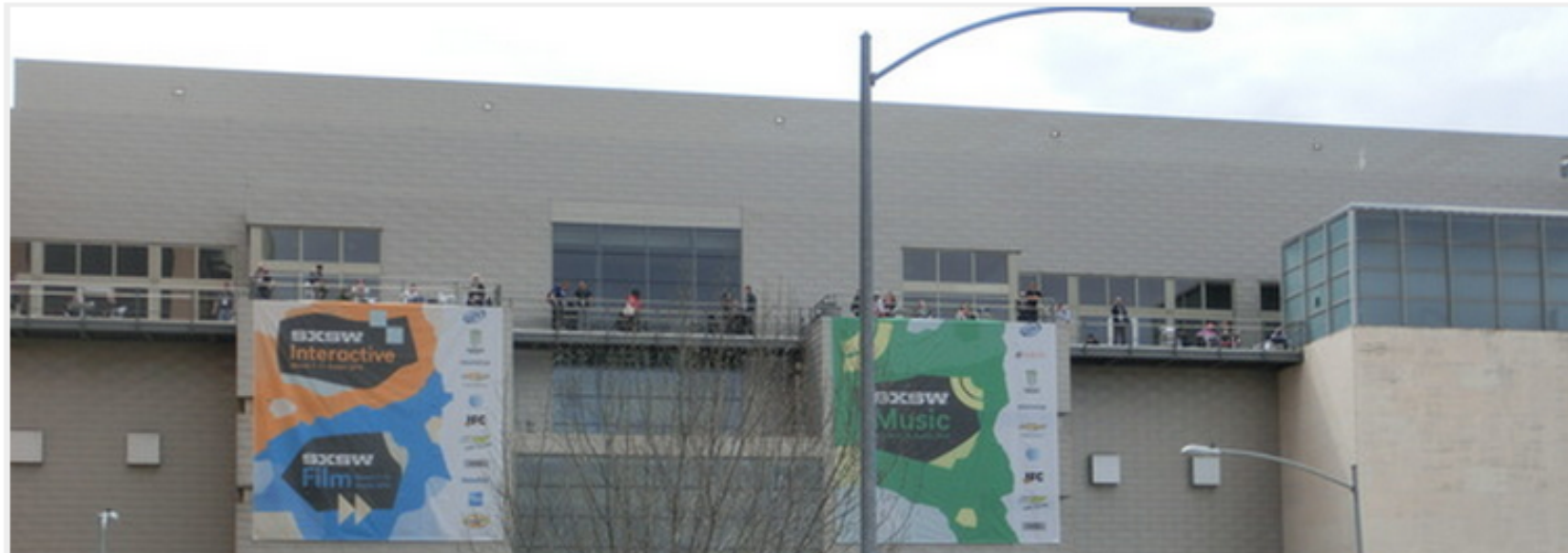
著者 コラム 共有 A 文字 印刷 RSS

ツイート 14

g+ 0

B! 2

いいね! 25



2. どうやったら経営改革 を起こせるのか？

根本的な経営改革がどうしても必要

1. 自社の強みを改めて棚卸して（強みの活用が重要）、
2. 有望な新しい分野で何ができるのかを洗い出し、
3. 成功可能性の高い分野を選定する。単なるハードウェアよりもサービス化、プラットフォーム化を（発想の転換）
4. 新事業立ち上げプロジェクトを5～10並行して走らせる。ベンチャーと協業する、投資する、買収する、活かす
5. 既存事業の売上・利益20～30%増プランを策定、実行
6. 月次で厳しい進捗会議を行う
7. 組織活性化につながる人材配置転換、組織階層の削減、コミュニケーション改善、経営体制変更、取締役会正常化を進める

これらすべてを同時並行で進めることが必要。経営改革は一部だけいじっても進まない。経営者が動かなければ下から突き上げる

「経営改革を進める7つの鍵」について書きました

●現代ビジネス「ソーシャライズ！」でのブログ

- 経営改革を進めるには7つの鍵を同時に開けること：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/36859>
- 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
<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41111>
- 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 <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41122>
- 経営改革を進める第3の鍵：複数の新規事業立ち上げーリーンスタートアップ
<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41205>
- 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設置と実践トレーニング <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41230>
- 経営改革を進める第5の鍵：幹部人材の把握と成長目標設定、成長への取り組み-人材開発委員会
- 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
- 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
- 日本が変わった：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/31677>
- 大企業が変われない理由：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/31888>
- リーンスタートアップの最新事情：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/32038>
- SXSWが世界を動かす：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/32138>
- 大企業の改革と新事業立ち上げへのヒント：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/33705>
- 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：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/36828>

●日経ビジネスオンラインでのインタビュー記事

経営者はもちろん、経営幹部、部課長、社員にいた
るまで全員の問題把握・解決力
(考え、発言し、行動する力) が鍵

- 会社の置かれた状況をグローバルな顧客、競合、技術動向を基に客観的、冷静に判断
- 聖域なしに経営課題を整理し、果敢に実行
- 自分の頭で物を考え、発言し、大胆に実行する経営者、経営幹部、部課長、社員を育成
- 組織の階層を減らし、優秀な人材に責任・権限を持たせる
- 日本人以外もどんどん抜擢し、グローバルに課題実行

企業から新事業を生み出すには

- 何としても自分でこの事業を成功させたいという熱意ある人材が新事業の大前提
- ①事業リーダーとしての資質、②成長意欲・成長力、③事業性（既存事業の革新、周辺事業、新事業）の3点でプロジェクト化を決定
- プロジェクト化決定後、社長直下におく。予算300～500万円提供
- できるだけ複数プロジェクト間の健全な開発・事業化競争を起こす
- 4ヶ月間、MVP（実証ミニプロダクト）を作り、可能であればサービスを提供開始 ... リーンスタートアップのアプローチは大企業でも
- ユーザー数推移、反響等を基に事業化を決定
- 事業の筋がよければ、本格的に資源投入

3. リーダーシップの強化

リーダーシップとは

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
- 人の話を聞くことがすべての出発点
- 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

リーダーの役割、重要性

- リーダーは、チームがどちらに進むべきか、**誰よりも先に、はっきりと方向を示す**
 - ... ビジョンの提示
 - －先が見えないのは誰も同じ。ただ、見えない中で誰よりも深く考え、誰よりも神経を集中して方向を示すことのできる人がリーダーとなる
 - －常に自信があるわけではない。ただ、自信があるように振舞うことが必要
- リーダーは、ビジョンを実現するための実行課題を明確にし、**優先順位をつけ、チームメンバーの100%以上の力を引き出して、成果を達成する**
 - －頭を常に整理しておくこと... 頭が整理されていないと、「我を忘れる」、「殿、ご乱心！」となってしまう
 - －チームメンバーの考えを最大限引き出す... 多く、大きな声で発言する人の考えが一番深いわけではない
 - －内外のキーパーソンを徹底的に巻き込む... チームだけで努力しても成果につながらないことが多い
- リーダーは、自らの成長、部下の成長に人一倍熱意を持って取り組む
 - －リーダーの力、スキル、見識、器がチームの成果を決める
 - －リーダーは激務のため、意識して取り組まないと、充電よりは消耗することが多い
- リーダーの数、ネットワークが会社の成長、成功を決める
 - －リーダーは社長から新入社員まで各層に必要
 - －リーダーシップを発揮できる人材が相互補完し、会社をリードしていく

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ことができる熱意
- － 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

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

リーダーシップを強化するには

リーダーシップを強化するには

- 問題把握・解決力の強化がほぼすべて
 - － 問題発見をする感度、アンテナの高さ
 - － 次々に質問しながら問題点を掘り下げ、一気に本質を見抜く
 - － 短期間に解決策を立案するスピード感と決断力
 - － 決定したら断固として実行する強い意志と実行力
 - － 信頼できる人の話を聞いて納得したら朝令暮改
- あまりくよくよしない（全力を尽くし、後は居直る）
 - － 頭の切り替えの早さ
 - － 心の整理の素早さ

自分の殻を破るには？

- 長年染み付いた自分の殻を破るには、ただそうしようと思うとか、自分なりの努力だけではなく、特別な工夫が必要
- 具体的には
 - 自分の基準、自分の努力では全く不十分だと思う。自分には判断できないと思う
 - 努力しているのだから、これで何とかなるはず、と思ってはだめ
 - 自分の基準はずれている、自分の判断力では不十分だと思う
 - できている人のマネを徹底的にする
 - 一挙手一投足マネをする
 - 細部に至るまでマネをする。細部に重要なヒント、ポイントが隠されていることが多い
 - だめでも、一定時間マネし続ける、できるまで続ける
 - 「自分ではとてもできない、そこまではやらない」ということを思い切って実行する
 - 週2日だけ、新しいやり方で行動してみる
 - 新しいやり方で行動した感想、結果、反省を毎日メモに書く
 - いつもと違う行動をしている自分を斜め上から見下ろす。その感想、気づきを書く
 - 自分が変わる絶好のチャンスが今だと思う... 今回を逃すと今のままの自分が一生続くと思う
- こういった努力を続けていると、思いがけない発見が続出する

独りよがり、思い込みを避けるには

- 独りよがり、思い込みを避けることは、実は簡単
- 現実を直視するかどうか、耳の痛い話を聞くかどうか
- 知らない人に話して、すぐ感心してくれるかどうか。すぐ感心してくれないものは、多分だめ
- 長々と説明したくなるものは、多分だめ
- いつもユーザー、部下、同僚、家族など、相手の話を真剣に聞き、今何を話しているのか、何を伝えたいと思っているのかを全力で理解するよう努める
- 「ビジョン、信念」と「独りよがり、思い込み」は別

経営者の視点を身につけていくためのチェックリスト

年 月 日
 ◎：非常にその通り
 ○：ほぼその通り
 ×：あまりできてない

名前：

現時点

1ヵ月後

3ヵ月後

1. 顧客は何に困っているか。 どうやって競合よりうまくそれを解決するのか、考え続けているか () () ()
2. 業績に大きくインパクトのあることは何か、ということをいつも考えているか () () ()
3. どんなことに対しても、原理・原則が何かいつも考えているか () () ()
4. 自分が会社を成功させる、会社を変える、といつも考えているか () () ()
5. 目の前の仕事を120%こなしながら、1年先、3年先のことを常に考え、時間を割いて準備しているか () () ()
6. 上司の指示に盲従せず、適切なチャレンジをしているか。効果的な上司マネジメントをしているか () () ()
7. 自分はまだ課長にもなっていないからとか、経験がないとか、枠にはめた考え方をしていないか () () ()
8. 部下をどうやって育てるか、どうやったらできるようになってくれるのか、徹底して考え続けているか () () ()
9. 頭ごなしに怒鳴るとか、一方的に叱りつけるとか一切していないか () () ()
10. 常にポジティブな思考をしているか。ポジティブフィードバックをしているか () () ()
11. 何に対しても必ず納得するまで考え続けているか。自分をごまかしていないか () () ()

会議のリーダーシップ評価の13のポイント

月 日

会議名：

会議リーダー：

参加人数：

会議時間：

◎： 大変よかった

○： よかった

×： 問題あり

..... 改善余地大

- ・ 会議開始時に、会議リーダーが出席者の1名にお渡しください
- ・ 終了時に、もう一人の方も含め2名が順に評価、記入し、会議リーダーにお戻しくたさい
- ・ 会議リーダーとは、主催者であり、会議の司会進行役の方です

	本人の評価	参加者の評価	参加者の評価
1. 会議の目的は、事前に明確に伝えられていたか	()	()	()
2. 会議の目的、議題、時間配分、期待成果を会議の初めに明確にしたか ()		()	()
3. 参加者の大半が有意義と感じられる会議ができたか	()	()	()
4. 会議には無駄な時間がなかったか、最短時間で終了したか	()	()	()
5. 出席者は最少人数に絞られていたか	()	()	()
6. 議論に必要な資料は事前に準備されていたか。代替案も含めて	()	()	()
7. 参加者の意見をうまく引き出したか	()	()	()
8. 異なる意見の相違点をわかりやすく整理したか	()	()	()
9. 議論の蒸し返しはなかったか。短時間で効率的に進行させたか	()	()	()
10. 論点があいまいだったり、くどい発言者を適切にガイドしたか	()	()	()
11. 誰がいつまでに何をするか、明確にされたか	()	()	()

メモを書いてみましょう

メモ書きのタイトル例： リーダーシップについて

- リーダーシップをうまく発揮できたのは？
- リーダーシップをうまく発揮できた時のポイントは？
- リーダーシップで自信があることは？
- リーダーシップに関して何が苦手なのか？
- リーダーシップのある上司はどういう工夫をしているか？

- リーダーシップのない上司は何がまずいのか？
- その上司に助言を求められたら何と言うか？
- 部下は自分のリーダーシップをどう考えているか？
- 部下は、自分がどう行動すべきと考えているか？
- リーダーの役割は何か？

4. 問題把握・解決力の強化

問題把握・解決力とは

- 問題発見をする感度、アンテナの高さ
- 次々に質問しながら問題点を掘り下げ、一気に本質を見抜く
探求心、洞察力
- 普段から問題意識を持って世界中の情報に接することによる、引き出しの多さ
- 短期間に解決策を立案するスピード感と決断力
- 決定したら断固として実行する強い意志と実行力
- 人を巻き込み、やる気にさせて実行せしめるリーダーシップ

問題把握・解決力を鍛えることは実は簡単

- 「メモ書き」 ... 毎日10ページ
- 2x2、3x3のフレームワーク作成 ... 毎日6個
- オプション比較
- ホワイトボード活用トレーニング
- 好奇心を持って人の話を熱心に聞く
- 何でもすぐやる。メールを速攻で返す..即断即決
- リラックスし、かつトップスピードで走り続ける

もやもやが解消し、頭がものす
ごくよくなる「メモ書き」

頭がよくなり、考えが整理できるメモ書き

- 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**
 - 直剣に考えていれば、毎日10ページ程度にはなる

メモに書き出してみる

- 嫌なこと、ストレスになっていることを全部書き出してしまおう
- ほかさず、相手の名前を入れて思う存分書き出してしまおう
- 言いたいこと、ぶちまけたいことを全部書く
- 書きたいだけ書く。メモに負の感情を出すのは、決して悪いことではない。抑えてもくすぶっていただけなので、遠慮なく書く
- 愚痴だと堂々巡りになりがちだが、メモにはそれがあまりない。目の前にはっきり書かれていると、その次が自然に見えてくる
- 書いてみると、なぜか新たな発見がある。直感力が活きる
- 不思議なほど、考えが深まっていく

とんちんかんを自分から受けるか?

2006.6.12

×モ見本

- 自分の課題を明確にしていこう
- 自分の課題に対して具体的な行動計画をいこう
- FBL2. 何が良くなるのかを明確にしていこう
- 良.. 悪.. を引き分けていこう
- やる気を持たせていこう
- 自分でも出来るかもと自信を持たせる FBL2

どんな指導を自分に対して受けたか？

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いこう
 - 自分の課題に対して具体的な行動指導をいこう
 - FBL2. 何が良くなるのか明確にしていこう
 - 良.. 悪.. をいってあげよう
 - やる気を持たせていこう
 - 自分でも出来るかもと自信を持たせる FBL2. くらい

↑
4～6行、各20～30字

A4 横幅の2/3程度が目安

昨年末、「ゼロ秒思考」を出版。現在7万部強

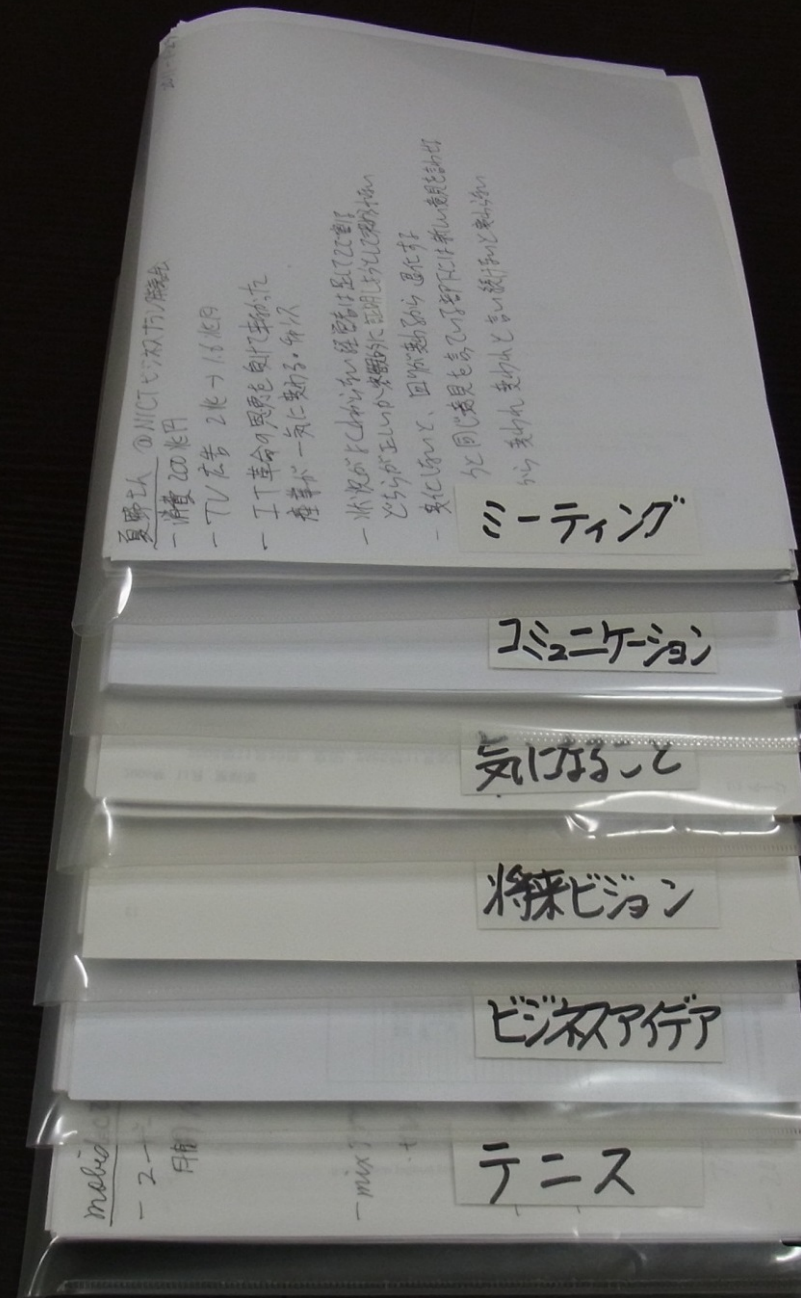


- メモを毎日10ページ書くだけ
 - A4の裏紙を横置きにして
 - 4～6行、各20～30字
 - 1ページ1分で
 - 毎日10ページ
 - 思いついた時にさっと書く
- 効果
 - 迷いが大幅に解消する
 - 自信が生まれる
 - 頭がどんどん整理される
 - 優先順位が明確になる
 - アクションが早くなる

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いう
 - 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のが全くできない
 - 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

クリアフォルダによるメモ整理



メモを多面的に書く

重要な課題に関して、多面的にメモ書きすることが重要

例えば、「だめだと思っていることをずばっと言いきれないのは？」というタイトルのメモを書いたとすると、それに加えて

- ・なぜずばっと言いきれないのか？
- ・ずばっと言いきれないと何がまずいのか？
- ・ずばっと言われると相手はどう思うのか？
- ・ずばっと言わない自分を相手はどう思うのか？
- ・ずばっと言わないのは、具体的に何を指摘し、どう変えるべきかわからないからでは？
- ・○○さんにずばっと言うべきことは？（4～5人を具体的に）
- ・そもそもコーチングとは？
- ・ずばっと言いきるのがいい時とまずい時は？

をそれぞれメモに書くと効果的

多面的に、こちら側からあちら側から、中から外から、上から下から書くことで

1. 今まで見えなかった側面がはっきり見える
2. 十分考えていなかったことをしっかり考えることができる
3. 理解不能と思っていた相手の行動、絶対いやだと思っていた相手・自分の行動への

理解が深まる。別の見方ができる

メモ書きに対する質問

- 1分を超えたらストップすべきか？



- 15秒程度であれば延ばして書く。ただし、2～3分かけて書くのはよくない

- 1分で2行、10字くらいしか書けないが...



- 1分で4～6行、20～30字を絶対に書く、書けるようになるという信念で

- 同じトピックが何度も浮かぶが？



- 何度でも書く。気が済むまで書く

- 書いたメモは見返さなくてよいのか？



- 普段は必要ない。3, 6ヶ月後に一度だけ

- フォルダ分けが必要か？



- 初めて10日以内には7～10程度のフォルダに分ける。頭が整理される

- メモは取っておくのか？



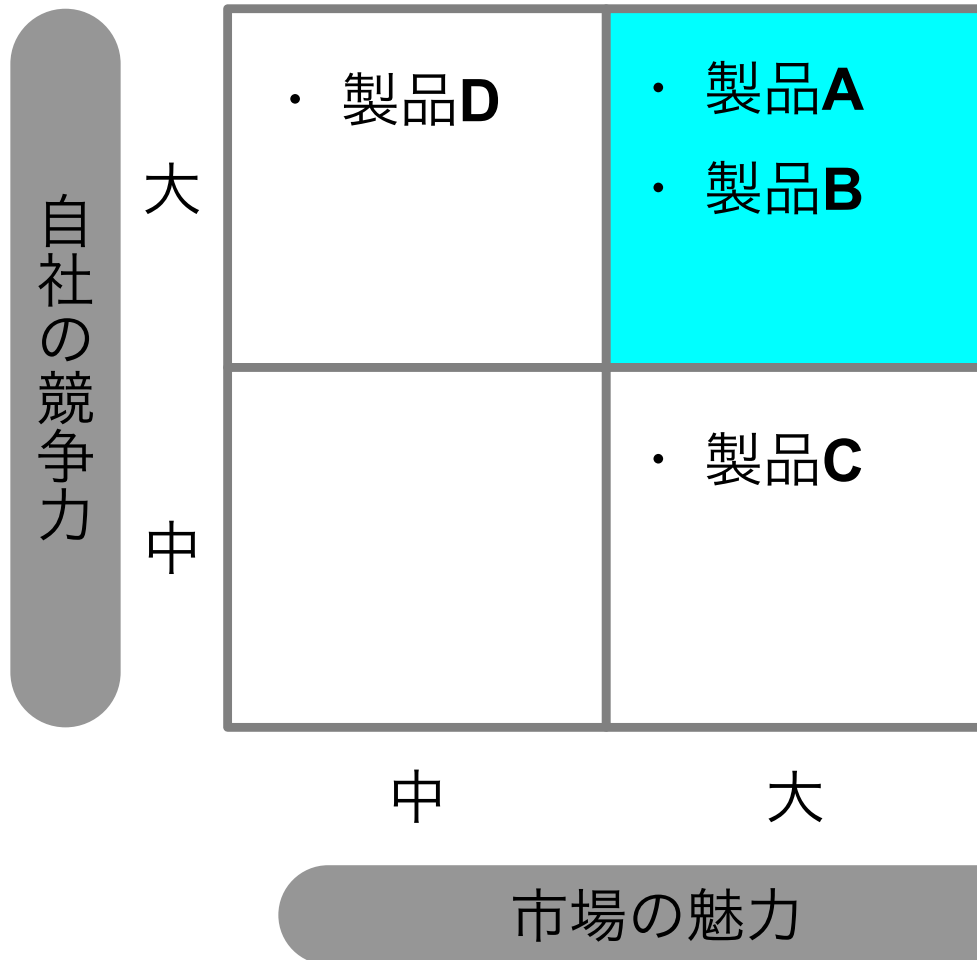
- せっかく書いたものであるし、取っておけば...

考えの整理のしかた： フレームワーク

物事を明確に整理する「フレームワーク」

フレームワークの例

製品・市場の優先順位



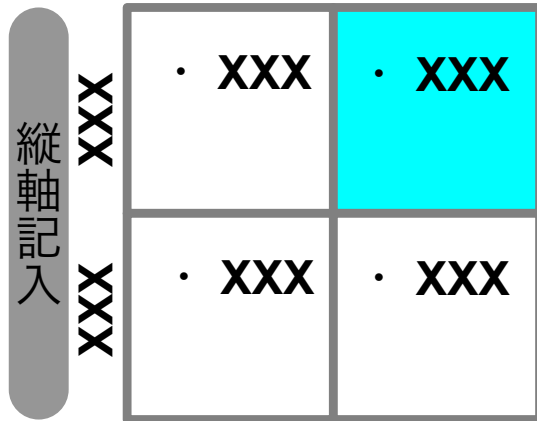
フレームワークとは

- フレームワークとは、物事を整理するための枠組み
- フレームワークの種類は多種多様で、課題に応じて最適の枠組みを考え、整理する
 - 縦・横で整理する
 - 基本要素を押さえる
 - 各要素の相互の関係が見える、等々
- 次ページのテンプレートで毎日6個作成する

フレームワーク作成練習（毎日6個）

タイトルに合わせて、縦軸・横軸を決め、それぞれ上下・左右のラベルを記入。4つの箱には

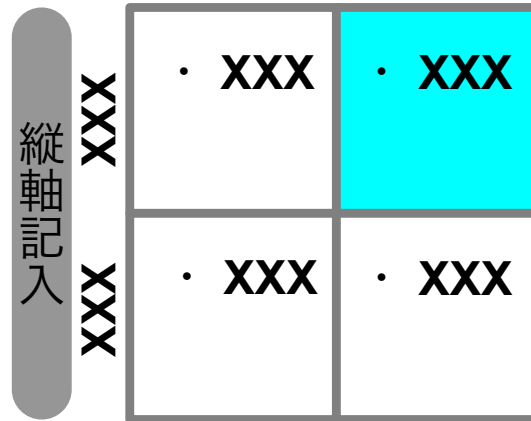
適切な項目を1つずつ記入。一つのタイトルで複数個書くと、特に練習になる



XXX XXX

横軸記入

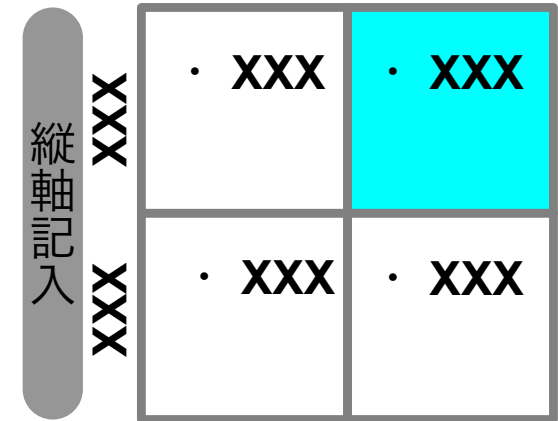
タイトル



XXX XXX

横軸記入

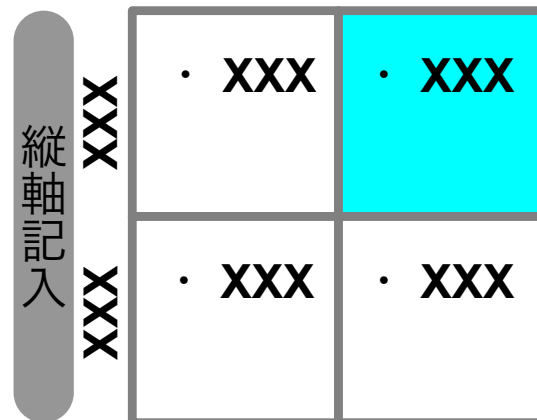
タイトル



XXX XXX

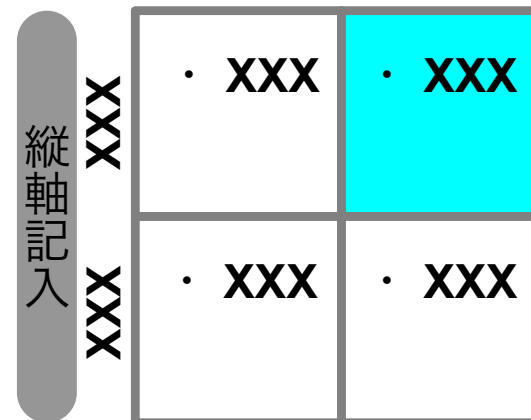
横軸記入

タイトル



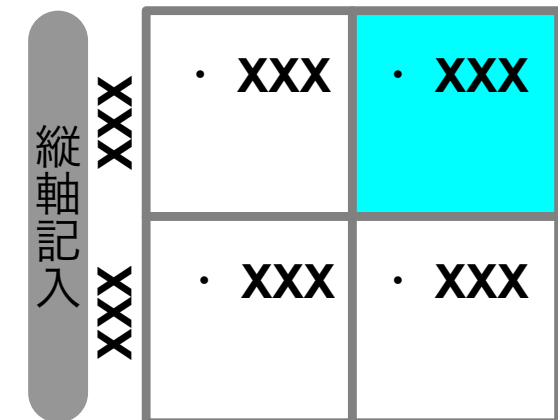
XXX XXX

横軸記入



XXX XXX

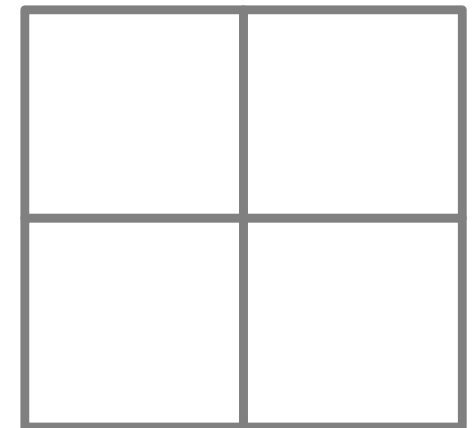
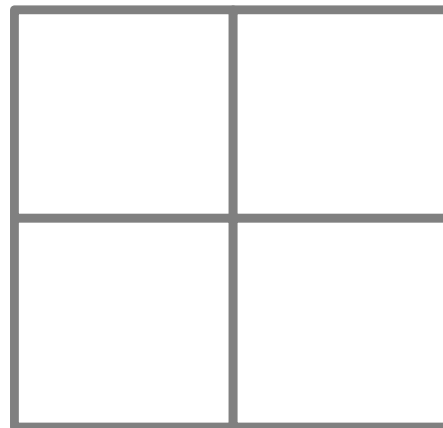
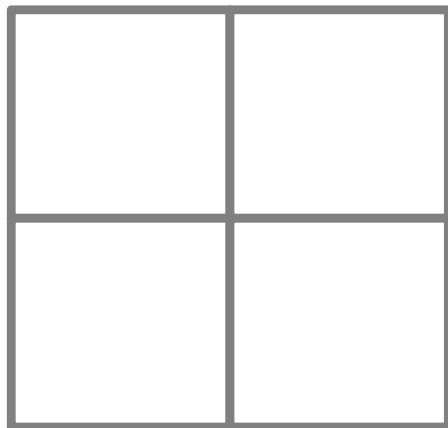
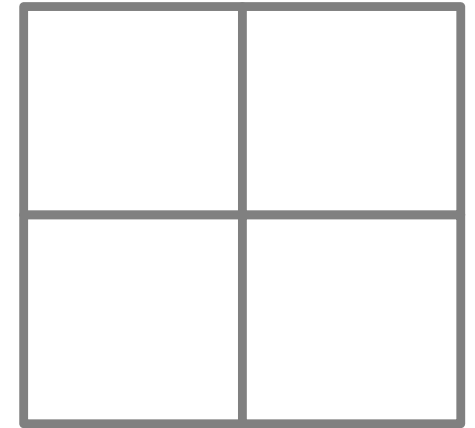
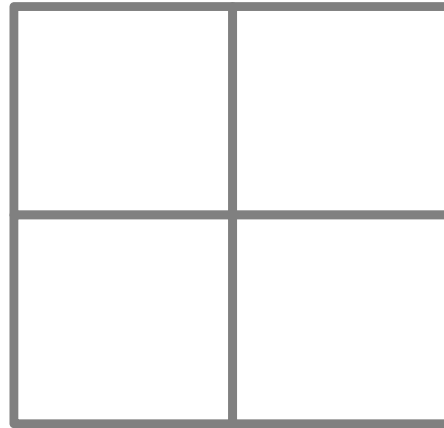
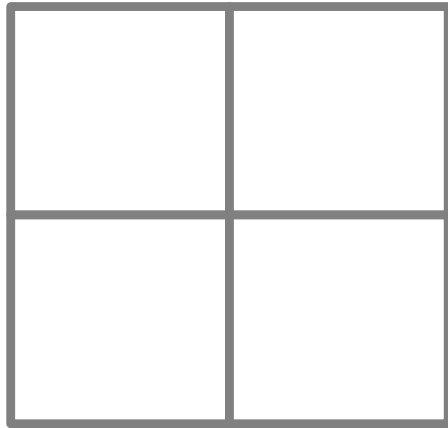
横軸記入



XXX XXX

横軸記入

フレームワーク作成練習（毎日**6**個）



オプションを比較する

オプション比較：例1

		売上・利益インパクト	実現スピード	既存事業とのシナジー	リスクの小ささ	総合評価
	オプション1:	◎	◎	○	◎	◎
	オプション2:	○	△	◎	○	△
	オプション3:	×	△	○	△	×

オプション比較：例2



ホワイトボード活用

ホワイトボードを活用したチームディスカッション

- ホワイトボードを活用すると、チームの生産性が飛躍的に上がる
- リーダーは、ディスカッションのテーマを決め、左上に書く
- 左側に問題点・課題、右側に解決策を書く
- 発言内容をできるだけそのまま、聞きながら書く
- 読みやすいよう、きれいに書く
- 15分、30分、45分ミーティングでホワイトボード1ページを埋める
- 終了後、デジカメで記録を残す
- ホワイトボード活用トレーニングとしては、
 - 5人一組になり、1人がリーダーとしてホワイトボードの前に立ち、議論をリードして左側に問題点・課題、右側に解決策を書く
 - 問題点3分、解決策4分、計7分で1ラウンド。感想を共有
 - リーダーを順次交代していく

ホワイトボードの効果的な使い方

一般の会議・ミーティングで見られる問題点

- テーマによっては話がぶれやすい。それぞれが言いたいことを言って終わる
- 時間はかかるものの実際は何も決まらず、誰が何をいつまでに実行すべきかはっきりしない。決めたと思っても漏れがある
- 論点のすれ違いを明確にできず、平行線のまま議論が続く
- 報告はでき、結論は出せても、本質的な問題解決につながらない
- リーダーはいいミーティングだったと思っても、チームメンバーは今ひとつ何が何だかわからない。情報共有したようでいてしていない、方針を出したようでいて、出していない

ホワイトボードを使う時起きる現象、むずかしさ

- ホワイトボードに書こうとしても、発言者の内容がよく理解できない（実際何を言いたいかわからないことが多い）
- ホワイトボードの前に立つと、何をどう進めたらよいか、よくわからなくなってくる
- 議論が発散するのでまとめようとしても、皆がついてきてくれない。皆言いたいことを言う

ホワイトボードの効果的な使い方

- **リーダーが書く（書記を使うことはあまり効果的でない）**
- その時、何を話す時間なのかをはっきりさせる。すなわち、議事進行をきちんとおこなう。ブレインストーミングであっても、結論を確認する時間を作る
- **最初はまとめようとせず、話を聞いて書く。わかりにくい時は躊躇せず、また恥ずかしがらず聞きなおし、簡潔に言い直してもらう**
- 書いたものを指差して、言いたいことが表現されているか本人に確認する。他の人が話し始めていてもやりわり制止して確認し、積み上げていく方が効果的
- **論点がすれ違いの時は、それを整理し、どこにギャップがあるかできるだけ図示する（ここでフレームワーク、ロジックツリーが生きる）**
- 誰が何をいつまでにやるか、明確に決め、確認し、書く。検討すべきリスク項目なども明確にする
- ざわついた時は注意を促す。大きめの声で
- 左上に会議のタイトルと出席者、右上に日付を書く
- 複数の議題、トピックがあるときは、左上に小さく箇条書きしてから始める（場合によって時間配分も明記する）
- 印刷したときにはっきり読めるように、字の大きさ、読みやすさなど留意する
- 下半分は椅子にすわって書く方が早い、きれい、落着

5. コミュニケーション力の強化

コミュニケーション力強化のポイント

- コミュニケーションの大前提は、相手の話を最後まで聞くこと
- それをするだけで、ほとんど「コミュニケーションの達人」になれる
- コミュニケーションの本質は「相手への愛情、関心」＋「平常心」
- ものすごく嫌な相手とコミュニケーションする際は、相手の挙動、発言がなぜそうなのか、研究する。そうすると嫌悪感が減る → コミュニケーションできるようになる
- こみいったことは何を言いたいのか、メモを数ページ書いておく
- 言うかどうか迷う時は、言うことのメリット・デメリットをメモに書く
- 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歳年下で数名ずつ確保しておく

相手の話を最後まで聞く

- 人の話を聞く際、相手の話をさえぎって話したい誘惑にかられるが、そこは我慢して最後まで聞くことが非常に重要。必ず発見がある
- さえぎりたい誘惑には大して根拠がなく、単に習慣的なものではないか。最後まで聞くのが面倒とか、聞いたら損といったことでは？
- 最後まで聞く姿勢を持っていれば、相手はきちんと聞いてもらっている気になり、くどくどと話さなくなる
- 途中では、「なるほど！」「そうだったのですね！」「知りませんでした」「びっくりしました」「素晴らしいですね」などの相づちを打つ
- 最後まで聞いたら、理解した内容を簡単に整理して話し、確認する
- 丁寧に聞いても、しつこく話し続ける人もいる。大事な人なら二度程度は付き合って話を聞いてあげる方がいいが、そうでなければ距離を置くのも一案（相手は決してこちらを大切

コミュニケーションの本質は、 「相手への愛情、関心」 + 「平常心」

- 相手への愛情、関心がなければ、話を最後まで聞けない
- 愛情を持てる相手には愛情を、そうでない場合も強い関心（＝好奇心）を持つ
- 愛情、関心を持てば、相手の話に真剣に耳を傾けることができる
- 耳を傾けたふりではなく、本気で聞く。全力で聞く
- ミーティングの後のことや、その日の夕食のことなどを考える
「うわの空」は命取りになる。必ず相手に伝わると思うべき
- こちらが真剣であれば、心を開いてどんどん話してくれる
- 初めて会った人でも、他の人には話せなかったことまで一気に話してくれることもある
- 相手の発言に対して感情的に反応せず、言い訳をせず全部聞く

ポジティブフィードバック

- 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
- 結果が今ひとつでも努力に対してきちんと感謝する
- だめな時、「今回はうまく行かなかったが、次はこうしよう」と励ます。「このクソ野郎。地獄に堕ちる」ふうのことを絶対に言わない

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、すべてが好循環であり、やらない理由がない

6. プロフェッショナルとしての 価値観・行動規範の理解と体現

プロフェッショナルとしての価値観・行動規範

- 自分の利益・関心ではなく、徹頭徹尾クライアント企業の利益最大化を追求すること
- 会社の利益と、社長の関心にぶれがある時は真剣に修正を図る
- クライアント内の利害関係者のノイズに左右されない
- 自分を見失わない
- プロフェッショナリズム... 徹底的な質へのこだわり
- できる自信のない仕事は引き受けない
- クライアント企業の事業環境、競争状況について、常に最新の状況を把握し続ける

7. モチベーションの維持

向上心を維持、強化する工夫

- 誰もが常に高いわけではない。ただ高く維持しようとする努力は可能
- 意欲、向上心、エネルギーは伝染する。強い人に折りにふれて接し、エネルギーを注入する
- 力みをなくし、トップスピードで走る
- 人より半歩でも一歩でも先に行く
- 同年齢、5歳上、10歳上、5歳下の相談相手を数名確保
- 土日の過ごし方が重要
- 週1度は必ず運動を
- シリコンバレー、上海、ジャカルタ等行って刺激を受ける

**8. 今後に向けて発想を広げ、
仲間を作り、戦闘力を上げる**

「速さは全てを解決する」ダイヤモンドから**1/23**に出版（刊行**3**日後に**2万1000**部増刷し、既に**3**万部。その後も絶好調）



- 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
- すでに、中国版の出版決定

八重洲ブックセンターでは、9面平積み

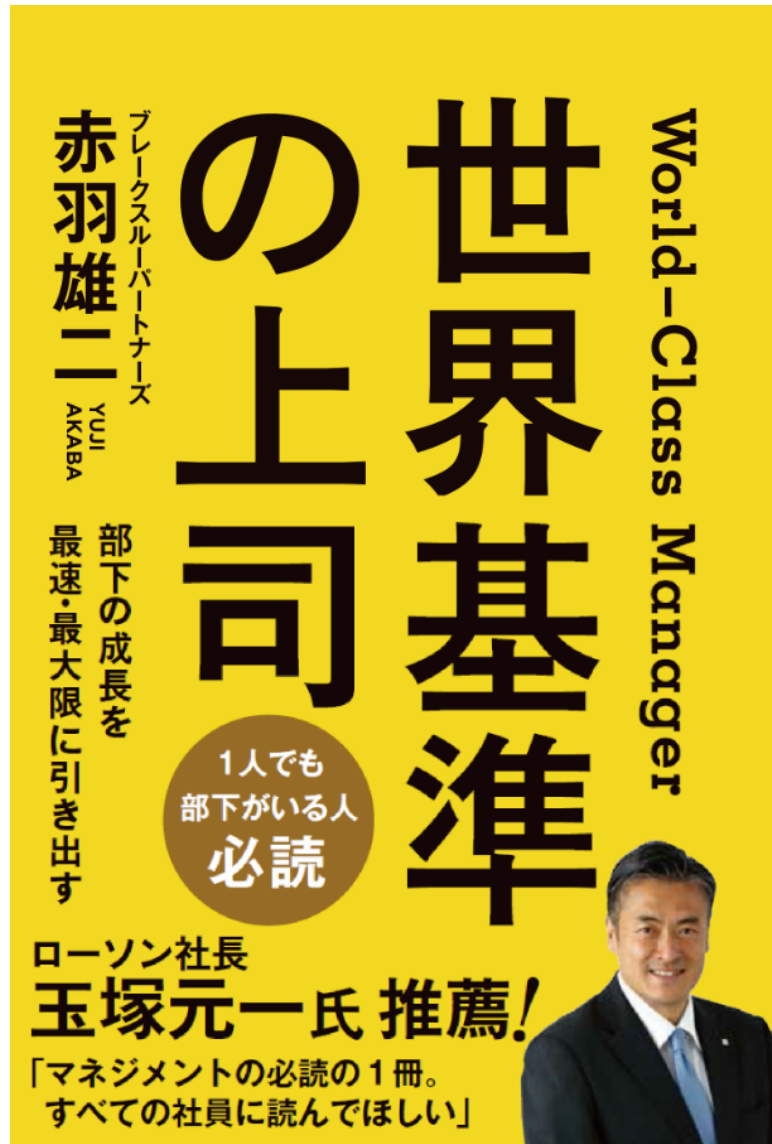


文教堂書店浜松町店では、巨大POPに12面平積み



「世界基準の上司」をKADOKAWA中経出版から2/27 に出版

- 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



「ゼロ秒思考」を2013年末に出版（現在7万部超）

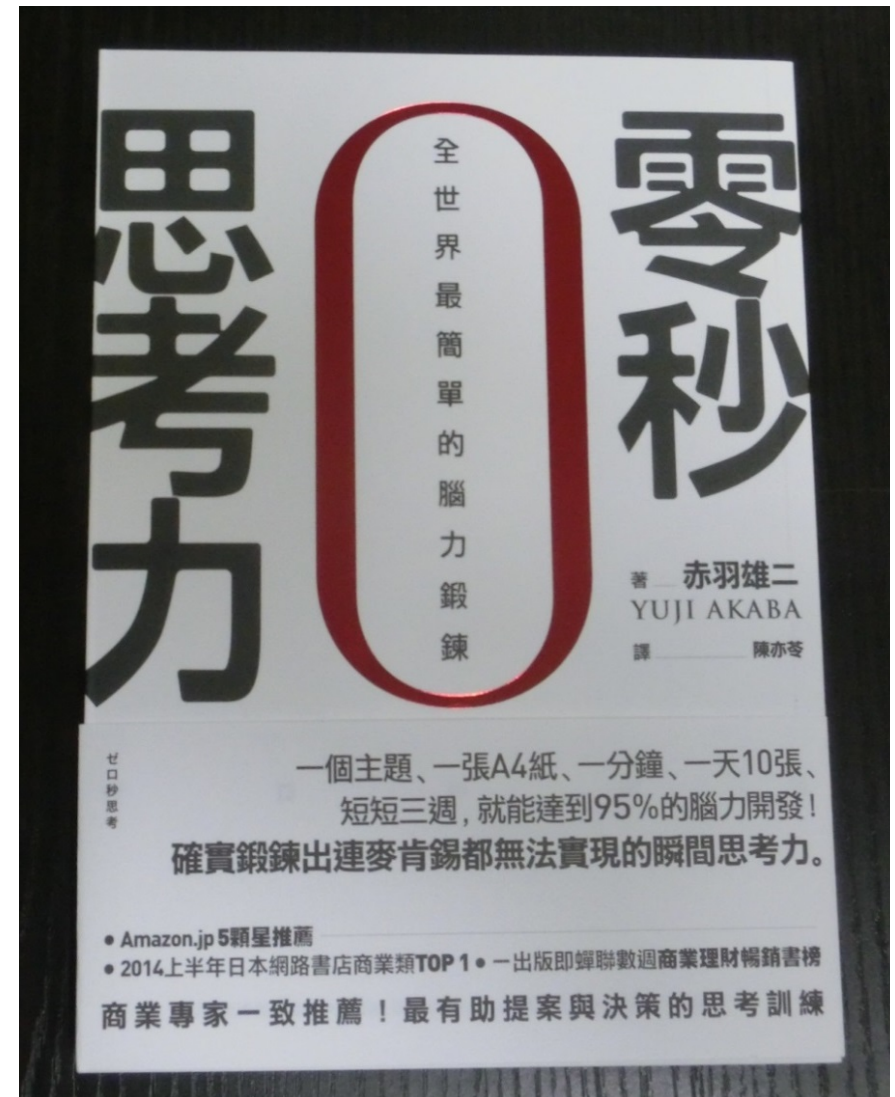
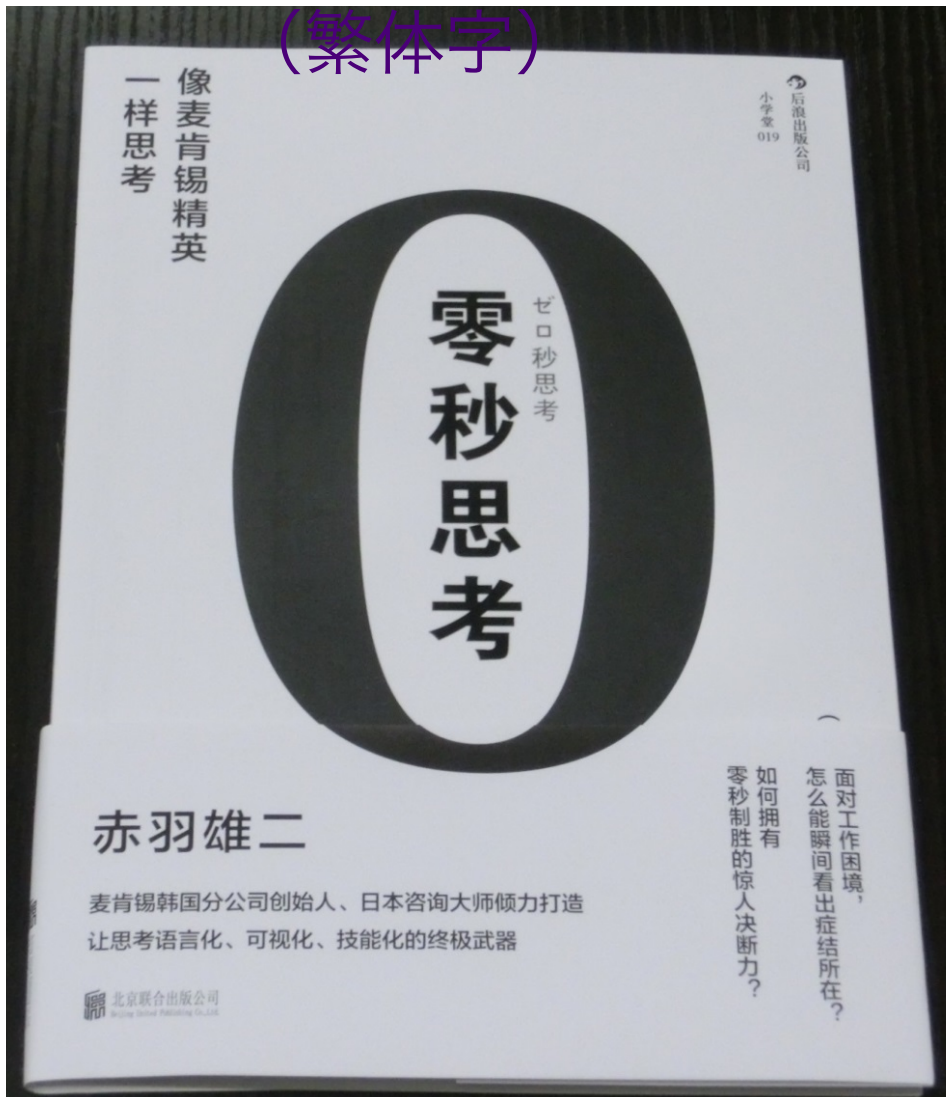


- メモを毎日10ページ書くだけ
 - A4の裏紙を横置きにして
 - 4～6行、各20～30字
 - 1ページ1分で
 - 毎日10ページ
 - 思いついた時にさっと書く
- 効果
 - 迷いが大幅に解消する
 - 自信が生まれる
 - 頭がどんどん整理される
 - 優先順位が明確になる
 - アクションが早くなる
- 中国版（簡体字）、台湾版（繁体字）は昨年出版。韓国版、タイ版が続く

「ゼロ秒思考」は世界へ

中国版（簡体字）

台湾版



韓国版、タイ版が続きます

25歳の読者からお便りをいただきました。彼は
お互いに推薦書を1冊ずつ送るという読書グル
ープをFacebookで提案し、1時間で15名を集め

「頭を前向きにする習慣」 昨年12月幻冬舎から出版



- 前向きになれずに困っている人が多い
 - － 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

事業計画作成： 想いを7日間でいったん形にする



- 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

日経主催「40歳からのネクストチャレンジ！」一人ひとりの 戦闘力を抜本的に上げる講座、4月には第4期を開催



40歳からのネクストチャレンジ！

メンバー

イベント

写真

ファイル

このグループを検索



投稿する | 画像/動画を追加 | 質問する | ファイルを追加

何か書く...

基本データ

メンバー272人

非公開グループ

日経新聞社主催「セカンドキャリアのための戦闘力アップ講座-40歳からのネクストチャレン

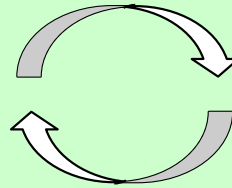
第1期111名、第2期121名、第3期は110名参加。4回のセッション＋懇親会で、多くの素晴らしい仲間ができます。過半が参加する勉強会も続いています。20代後半～60代まで幅広くご参加いただいています。

第3期：<http://www.nikkei-nbs.com/nbs/bizsemi/150115.html>

参考：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/40147>

「Fun英語」サバイバル英語力強化ワークショップ、 2/26（木）から第3期を開催（先着20名）

Fun英語アプリ
で宿題と添削
→ 勉強の習慣



勉強法を学び、演習で実
践

- 日本人がなぜ英語が苦手か徹底的に分析し、新しい方法を開発。「これならできる」と納得し、「なるほど」と思える実戦的な勉強法
- ネイティブとの演習や懇親会、メールやSNSを使った宿題・相談、スマホによる毎日の練習など、必ず身につく徹底したサポート
- 第1期生の声
 - － 聞けないから話せないことを悩んでいたが、この方法で続ければ聞けるようになることが大きな収穫（40代男性）
 - － 英語のまま理解して実践する一貫したコンセプトのもと、具体的に学ぶプログラムが実に良く練られていて勉強になった（30代女性）

申し込み：<http://peatix.com/event/71689/>

英語でのコミュニケーション力が多くの人にとって必須の時代

- 東南アジア等、海外での事業機会が急成長している
- 国内でも、株主、経営者、上司、部下が外国人になることがある
- 英語でコミュニケーションできないと、現業でも起業しても、再就職でも、仕事の幅が広がらない時代になった
- 英語の記事をある程度読んだり、英語で発言・交渉できるようにしておくことがキャリア上非常に大切に

日本人がなぜ英語が苦手かを徹底的に分析して、新しい方法を開発した。ハングリー精神が弱く、英語の勉強に集中できない日本人になるほどと思える実戦的な英語勉強法を提供

業績・成長目標合意書

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？

—

—

● 上司の支援、コーチングは？

—

—

9. 緊急提言：人工知能の時代

人工知能がいよいよ実用化へ

- 人工知能、特に機械学習が2012年以降、急激に発展し、今年後半から実用化される可能性が高い
- 最新の機械学習では、人がルールを教えなくても、コンピュータが勝手に特徴点を見つけ、勝手に学習する → 人知を超える
- 特に深層学習 Deep Learningが決定的な進化をもたらす
- 自動運転車、警備、小売店での消費者の動線・商品選択・万引き防止、半導体の歩留まり向上、人材評価、教育、遺伝子情報の分析、ロボット兵士・無人爆撃機
- 多くの職業、仕事があと10～20年でなくなると言われている
- 産業革命、インターネット革命以上のすさまじいAI革命。しかもこのベースは、IT、ビッグデータ、機械学習なので日本企業が決定的に弱い分野
- 幸い、日本には1982年に立ち上がった国家プロジェクトである第五世代コンピュータの影響もあり、人工知能の研究者自体はかなり多い。いかに産業に結びつけ、米国に致命的な差をつけられないかにかかっている

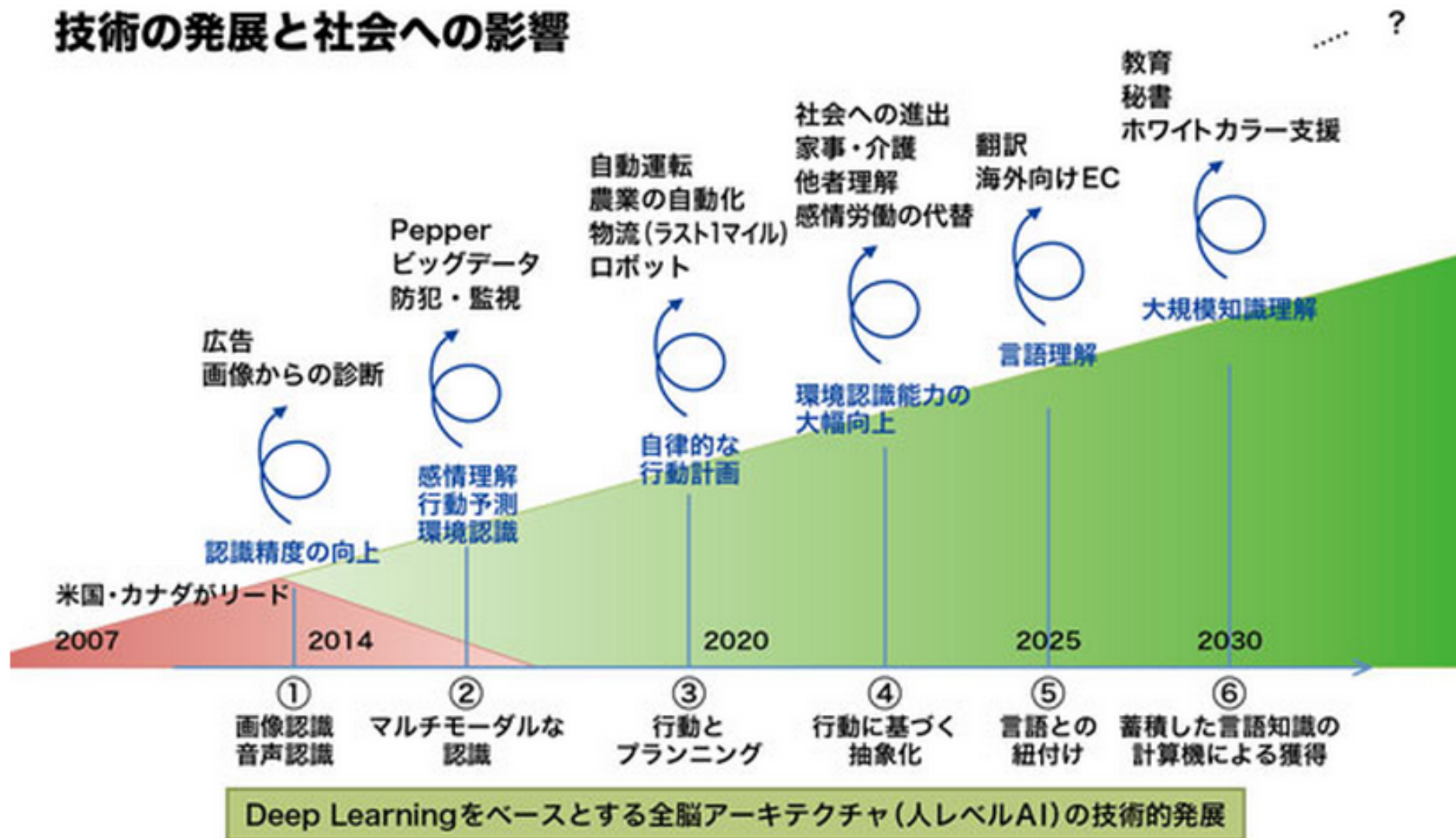
あと10～20年で消える職業、なくなる仕事

銀行の融資担当者
スポーツの審判
不動産ブローカー
レストランの案内係
保険の審査担当者
動物のブリーダー
電話オペレーター
給与・福利厚生担当者
レジ係
娯楽施設の案内係、チケットもぎり係
カジノのディーラー
ネイリスト
クレジットカード申込者の承認・
調査を行う作業員
集金人
パラリーガル、弁護士助手
ホテルの受付係
電話販売員
仕立屋(手縫い)
時計修理工

税務申告書代行者
図書館員の補助員
データ入力作業員
彫刻師
苦情の処理・調査担当者
簿記、会計、監査の事務員
検査、分類、見本採取、
測定を行う作業員
映写技師
カメラ、撮影機器の修理工
金融機関のクレジットアナリスト
メガネ、コンタクトレンズの技術者
殺虫剤の混合、散布の技術者
義歯制作技術者
測量技術者、地図作製技術者
造園・用地管理の作業員
建設機器のオペレーター
訪問販売員、路上新聞売り、露店商人
塗装工、壁紙張り職人

- 反復作業が多く、自動化しやすい（税務申告、簿記・経理、保険審査、融資審査、審判、不動産ブローカー、トレーダー、集金）
- データ処理（パラリーガル）
- 自動運転が可能（トラック、タクシー、電車、飛行機）
- 人がやらなくても置き換えられる（受付、オペレータ、警察官、医師、教師）
- 組立作業、精密加工
- 認知能力を必要とする幅広い仕事が機械化される
- 残る仕事は
 - － 人とのふれあいに価値があるもの
 - － クリエイティブな仕事
 - － 経営、コンサルタン
ト、通訳、翻訳はまだ残る

技術の発展と社会への影響



(図表提供：東京大学 松尾 豊准教授)

人工知能の発展に関して何をフォローすべきか

- 最新情報に注意を払う
 - TheWave湯川鶴章さんの発信 <http://thewave.jp/archives/1956>
 - 東京大学 松尾豊准教授
 - ドワンゴ人工知能研究所 山川宏所長
 - 株式会社Preferred Infrastructure 西川徹社長
 - 人工知能学会
 - Coursera Machine Learning講座 <https://www.coursera.org/course/ml>
- 機械学習 Machine Learning、深層学習 Deep Learning、IBM Watson等の重要キーワードをGoogleアラートなどでフォローする

主な講演資料、ブログ

- 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>
- 現代ビジネス「ソーシャライズ！」でのブログ
 - － 日本が変わった：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/31677>
 - － 大企業が変われない理由：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/31888>
 - － リンスタートアップの最新事情：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/32038>
 - － SXSWが世界を動かす：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/32138>
 - － 大企業の改革と新事業立ち上げへのヒント：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/33705>
 - － 素早い仮説構築・検証・修正による商品開発 実践的リンスタートアップ：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/36828>
 - － 経営改革を進めるには7つの鍵を同時に開けること：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/36859>
 - － 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 <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41111>
 - － 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 <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/41122>
 - － 決定的に広がる日米製造大企業の競争力！：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39584>
 - － 今後の技術・産業動向を占う10のキーワード【前編】：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39591>
 - － 今後の技術・産業動向を占う10のキーワード【後編】：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39594>
 - － 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：<http://gendai.ismedia.jp/articles/-/39600>

略歴： 赤羽 雄二

- 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・開発に従事
- 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」を生み出すべく活動。スマートフォン、ソーシャルメディア、コンテンツマーケティングに注目し、B2C、B2B両方の分野でリーンスタートアップを推進中
- 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
- 米Fenox Venture Capitalアドバイザー
- 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
- 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」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

今日の感想、発見、質問等をぜひ、akaba@b-t-partners.comまでお送りください。名刺交換もよろしくお願いします。

1. 今日の感想、発見
2. 今日から何をどう変えるか
3. 今日でわかりにくかったこと、質問内容
4. それ以外になんでも

いつでも、何でもご相談ください。すぐお返事します。

別途、<http://b-t-partners.com/akaba/>の方にも登録しておいていただければ新しいブログ、講演会資料等ご連絡します。

Twitter @yujiakabaのフォローをしていただければ有用情報を流しています。