

自分の強みと課題は？ リーダーシップ、コーチング力、コミュニケーション力の強化

「40歳からのネクストチャレンジ！」 第9期 第2回

ブレイクスルー 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

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>

各種コンサルティング・成長加速プログラム： <https://b-t-partners.com/news/4381>

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

2019年10月23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自己肯定感、ビジョン・構想力、問題把握・解決力
3. コーチング力の強化
4. アウトプットイメージ作成アプローチ
5. コミュニケーション力の強化：アクティブラスニングとポジティブフィードバック
6. A4メモ、アイデアメモ、ロールプレイングで、リーダーシップ、コーチング力、コミュニケーション力を強化する
7. 自分の強みと課題は？
8. さらに成長するためのセミナー、読書

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。午後平気な顔で出社する

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、ネア力

● 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

3. 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

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

頑張っとうやろうとしたら、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

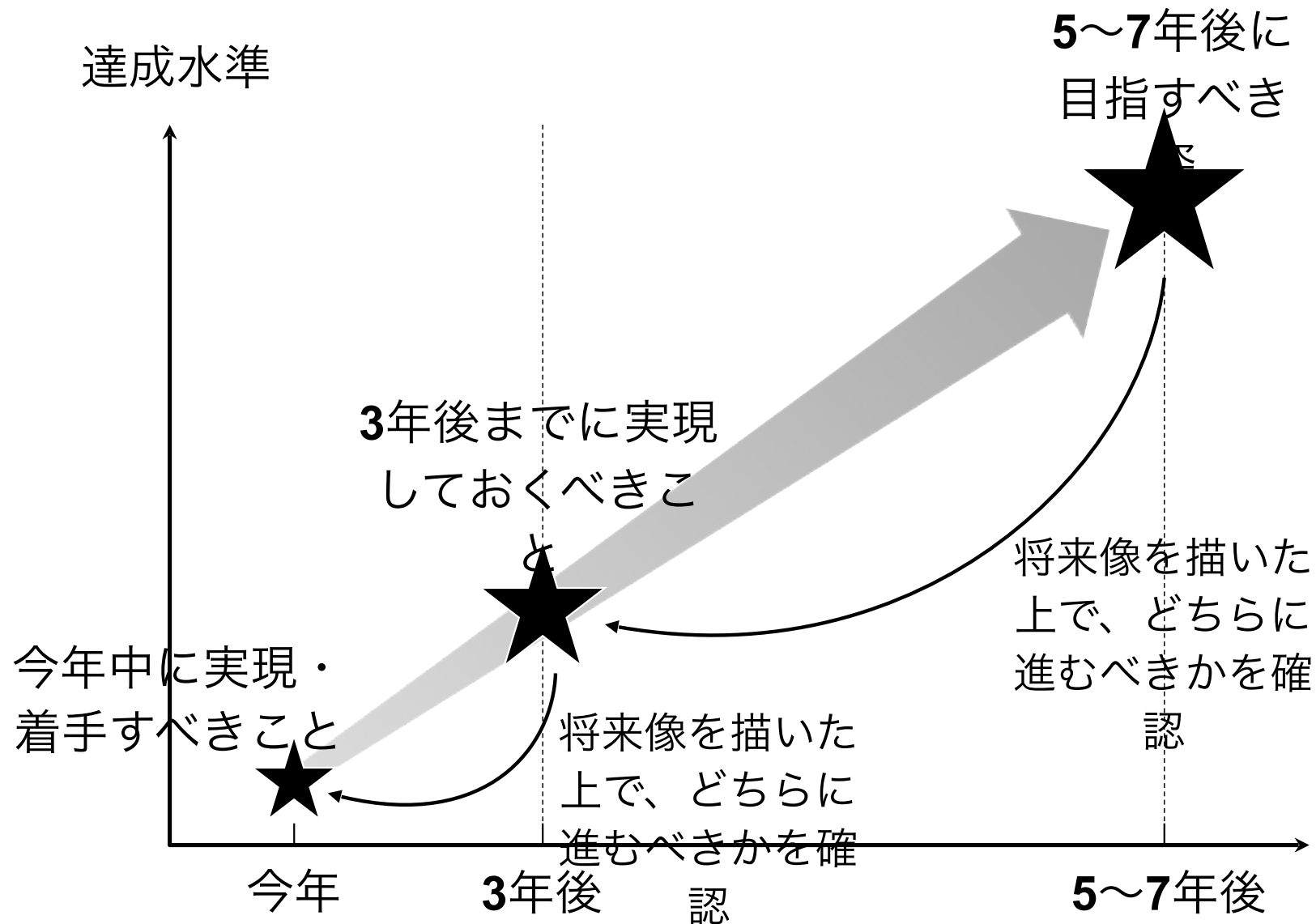
相談する人がいない、誰に相談
していいのかわからない

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

3. コーチング力の強化

指導スタイルの変化

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

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

もっといいのは

問題点、失敗を掘り返す

もっといいのは

きめ細かく見て助言する

もっといいのは

考え方のものをトレーニングし問題解決できるようにする

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

尋問する（部下はつらいだけ）

へたをすると、単なるあら探しに終わる

きめ細かく助言する

- 丁寧に質問する
- 質問しながら答えに気づかせる

時間配分を変える

これまで 20～30% → 今後（例） 0%

30～40% → 0%

20% → 0%

10% → 50%

10% → 50%

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

タスクシート：

月 日

名前：

上司：

ねらい

- ねらい
 -
 -
- アクション
 -
 -
 -
 -

必達目標

- 2019年9月末まで
 -
 -
- 2019年12月末まで
 -
 -
- 2020年3月末まで
 -
 -

必要資源

-
-
-
-

推進上の注意点

-
-
-
-

業績・成長目標合意書

月 日

名前：

氏名

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

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
- 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

自分の殻を破るには？

コーチング上の最も大きな課題は、上司も部下も「自分の殻」を破ること。自分の殻を破る努力を上司自らするかどうか、部下の殻を破らせてあげるコーチングをできるかどうか、が決定的な差を生む

- 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

参考：「え？ 変化する人」 <http://amzn.asia/9wI2Ds7>

結構できちゃっ

水にまず投げ込むアプローチの問題は？

- 「水にまず投げ込み、おぼれそうになりながら泳ぎを覚える」やり方では、
 - －おぼれてしまう人が大半であること
 - －外国人には通用しないアプローチであること
 - －日本人でも最近の世代からは大きく反発されるアプローチであること
 - －おぼれる際に、その業務の質が低下してしまうことなどが問題。そこまで苦しませなくても、泳ぎ方の見本を上司が見せればいだけ
- ただ、上司のほとんどもおぼれながら覚えた結果、泳ぎ方が独学のことが多い。したがって、上司も結構へたで、教え方や見本の見せ方を知らない場合が多い
- 日本の高校・大学の運動部、体育会色の強い企業、プロ野球、大相撲などは、こういう「水にまず投げ込み、おぼれながら覚える」スタイルを伝統的には取っていた
- 米国のメジャーリーグやアメリカンフットボールでは、選手の自主性を尊重しつつ、適切なコーチングを実施している。それで選手が怠けるどころか、プロ意識も強く、より高い能力を身につけている



「お前を育ててやる」の裏にひそむ意地悪さが問題で、もはや通用した

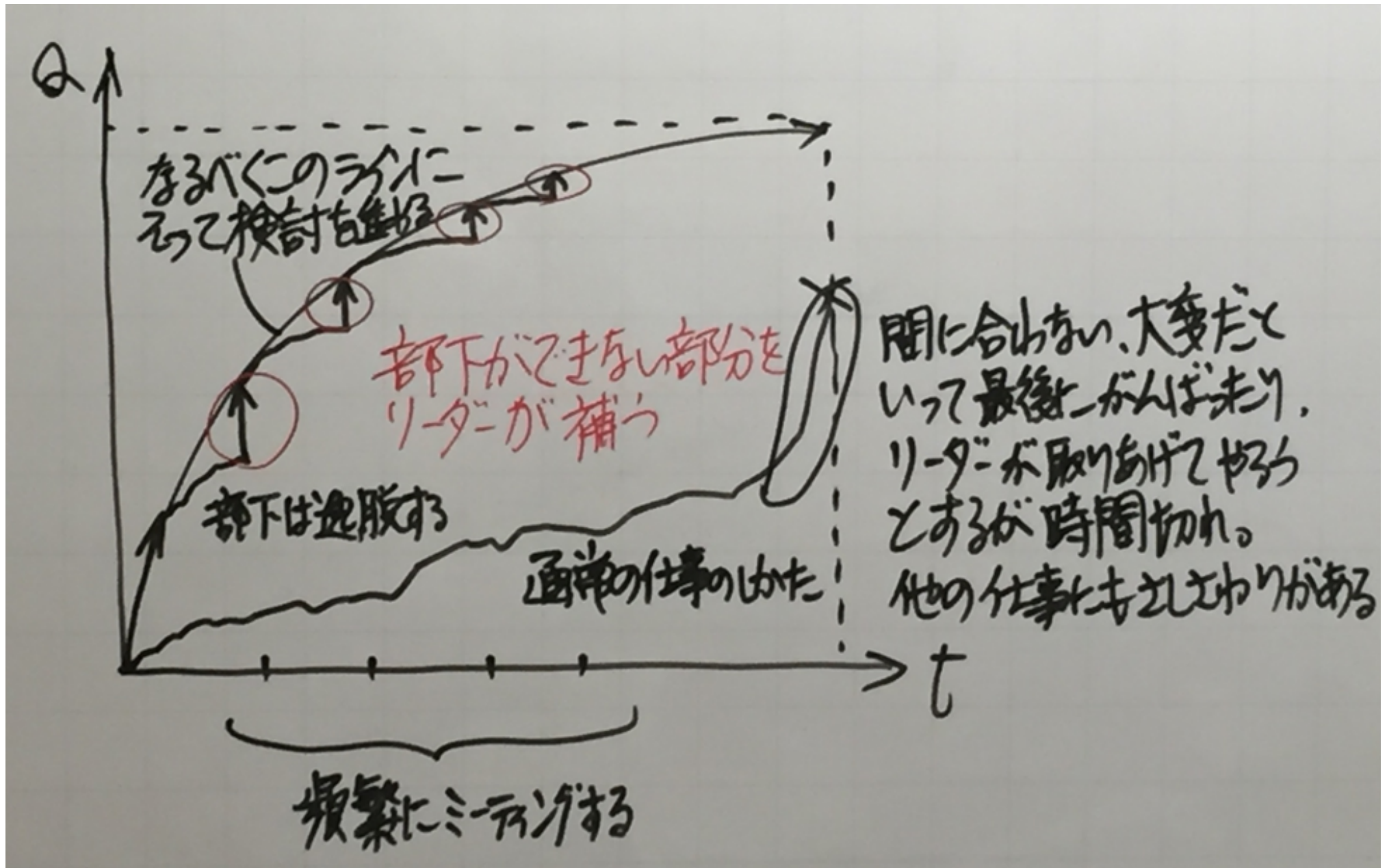
4. アウトプットイメージ作成アプローチ

アウトプットイメージ作成アプローチ (1/3)

部下に効果的に成果を出してもらうためには、「アウトプットイメージ作成アプローチ」が有効で、過度なプレッシャーや余計なストレスなく、部下の力を引き出すことができる。同様のアプローチを自分自身に対しても取ることができ、効果的な資料作成ができる

- 部下に仕事を指示する際、最初に完了時のアウトプットイメージ（業務完了時にどういうイメージになるかを示したもの）を極力詳細に書いて示すことが極めて重要であり、効果的。慣れれば、30分程度で可能。
- 業務が企画書、報告書等の資料作成の場合は、全体の目次、ページ数・ページ配分を決め、各ページにタイトルを書き、ページを振る。部下の目の前でこのアウトプットイメージを作成して、合意し、キックオフとする。
- 3日の仕事でも、2週間の仕事でもアウトプットイメージを最初にごく短時間で作成する、それですり合せすることが効果的
- これにより、上司・部下のすれ違いが防げる。通常の仕事のやり方、業務指示のやり方だと、かなりのすれ違い、言った言わないが生じる
- 最終ゴールを最初に明示し、到達するまでの期間中に極めて頻繁なコーチング（2週間であれば、7～10回程度）をすることにより、過度なストレス・プレッシャーなくスピーディーにゴールに到達できる
- 上司としても新たな発見が多くなり、上司・部下とも成長が加速される。頻繁にコーチングすれば、多くの場合、時間は15分程度で十分
- 有望な部下に難易度の高い業務を与える場合でも、アウトプットイメージへの合意は必要。また、方向が見えるまでは一緒に走り見本を見せるほうが、時間のロスなく大きな成果を出せる

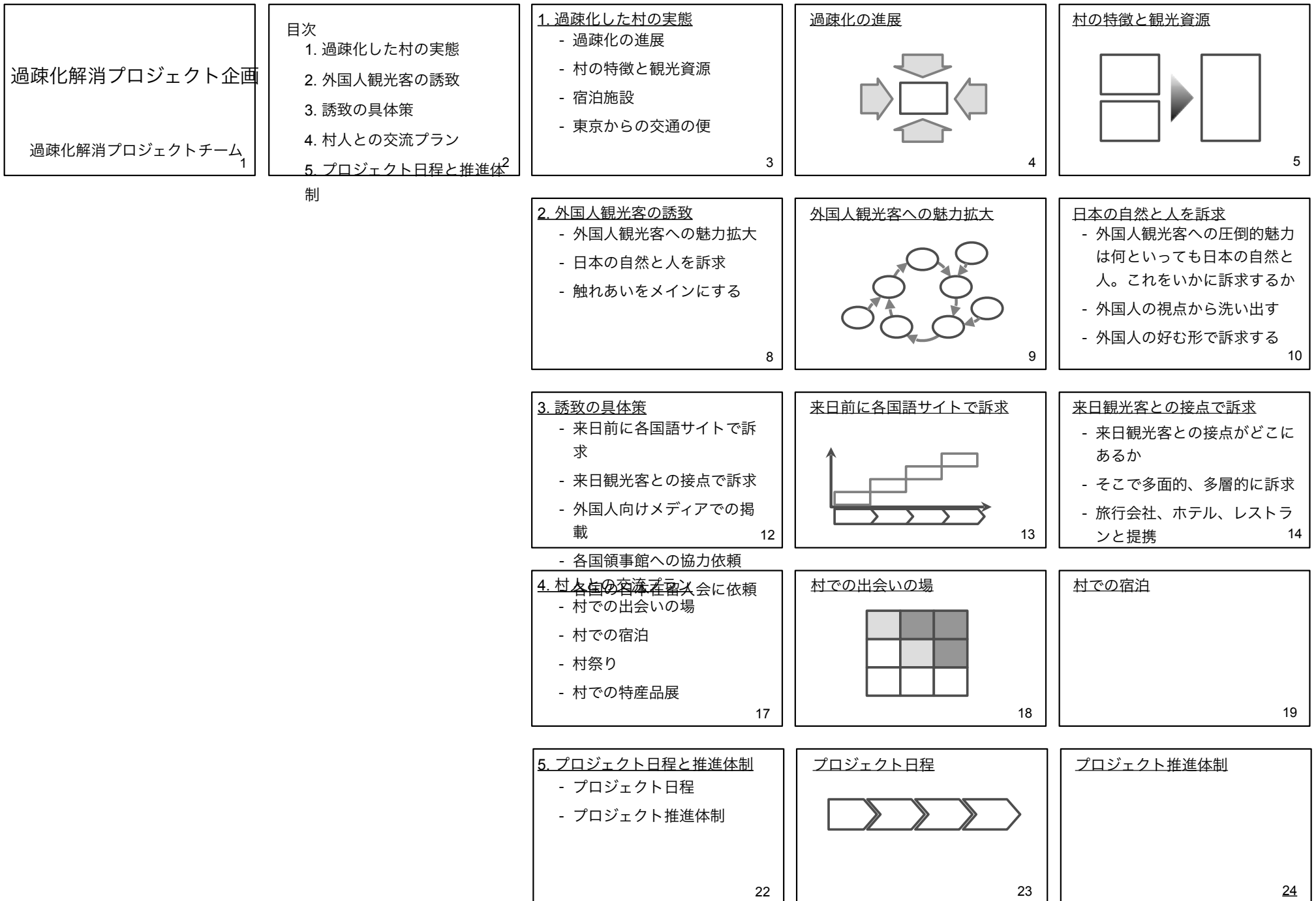
アウトプットイメージ作成アプローチ (2/3)



アウトプットイメージ作成アプローチ (3/3)

- これにより、過度なプレッシャーもなくなり、部門としての重要な業務を失敗するリスクも減る
- 上司が助けたから本人の成長のためにならない、ということは決してない。上司が全部取り上げてやってしまうということではないので、余計な心配である
- 水にまず投げ込み、おぼれそうになりながら泳ぎを覚えるのは、非常に古いやり方。そのようなやり方をする組織はノウハウの蓄積が進まず、大きな成果を出せない
- 何より有能な人材がすり減らされていく。流出も続く
- 上司の大半は、アウトプットイメージを持っていないのにそれを隠し、部下に仕事を投げることが多いように思われる
- 「お前にチャンスやるよ。頑張ってみろよ」といいながら、実際は上司が答えを持っていないことが多い
- 結果として、有効なサポートができず、期待した成果を実現できないばかりか、部下にとって過度のストレス、過度のオーバーワークを生じさせる

アウトプットイメージ作成アプローチの例



5. コミュニケーション力の強化：アクティブリスニングとポジティブフィードバック

アクティブリスニング 100%

- 真剣に聞き、大きくうなずく。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。熱心に聞けば、自然にそうなる。熱心かどうかは相手にすぐに伝わる
- 疑問に思ったら、遠慮せず、ただし丁寧に質問をする。いい質問だと、相手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こちらの誠意を感じてもらえる。メモを取ってはいけない場合は、もちろんペンを置く
- 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
- 相手に関心を持たないと（＝人としてきちんと向かわないと）、質問できないし、質問が続かない
- 仕事の指示は、タスクシートなど、必ず書いたもので行う。質問には丁寧に答える。それ以外の部下とのやり取りは、基本的にアクティブリスニング100%。そうすれば、部下は萎縮せず、本音で話をしてくれ、やる気も出してくれる



アクティブリスニングにより、多くの場合、真実に近づき、問題の本質が見え、本当はどうすべきなのかも見えてくる

ポジティブフィードバック 毎日**20**回

- どんな小さなことでも褒める。その場で褒める。努力に感謝する
- 褒めた直後に問題指摘をしがちだが、これは絶対に避けること。数時間後、あるいは翌日など、必ず別の機会に伝える。そうしないとポジティブフィードバックの効果がなくなる
- ポジティブフィードバックは、「とにかく褒める」ことではない。目標を下げるとか、甘くするということでは全くない。
- だめなときでも、「今回はうまく行かなかったが、次はこうしよう。こうすれば大丈夫」と励まし、元気を出させる。そのほうがよほど賢い
- 結果に腹を立て「このクソ野郎。地獄に堕ちろ」ふうのことを思ったり、言ったりするのは、部下のやる気を削ぎ、上司への不平を生み、転職意向を強めるだけ。会社にとっていいことは何もない。自分のストレスをぶつけているだけであり、ナンセンス
- 「ネガティブフィードバックをしないと部下がつけあがる」と思うのは、古いし、逆効果

ポジティブフィードバックは、手間ひまかからず、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、自分の心も洗われる。やらない理由が全くない

ポジティブフィードバックができていれば、言うべきことを遠慮なく言えるようになる

ただし、「毎日**20**回実施」などを決めて徹底して実行しないとなかなか定着しない。会社全体の風土にする必要がある

ポジティブフィードバックの例

1. 結果が素晴らしいとき

すごい、これは素晴らしい！ 本当にありがとう。

→ つけあがるといけないとか、余計なことを考えず、手放しで褒めること

2. 結果がいいとき、まあまあよかったとき

よかった。ありがとう。頑張ったね。

→ 迷わず、余計なことを考えず、躊躇せず言うこと

3. 本人はベストを尽くしたが、結果がともなわなかったとき

残念だったね。だけど、頑張ってくれたのはよく知ってるよ。心配ない、大丈夫だよ。

4. 本人の不注意で、結果を出せなかったとき

これはだめだったね。もっと注意してやるべきだった。だけど、次回もっと注意してやれば、必ずうまく行くよ。→ 基準は決して下げないが、罵倒はしない。罵倒以外にやることもある（スキルアップ、仕組み作りなど）

5. 本人が途中で投げ出してしまったとき

これはまずかった。できると思ってたから残念だよ。だけど、次回もっとフォローするから、必ずうまく行くよ。

→ 部下が結果を出せなかったのは、実は上司の責任

パワハラを避けるには

- 真面目で真剣な上司ほど、パワハラをしがち
- 怒鳴りつけても、怒鳴らずに「なぜやっていないんだ」とぎりぎり詰めても、パワハラ。部下が苦痛、恐怖、を感じたら、パワハラ。暴力と同じ。心への暴力そのもの
- 意識せずにパワハラをしていることが非常に多いので、常に注意するしかない
- 普段からアクティブリスニング**100%**に徹していれば、パワハラになり得ない
- 普段からのポジティブフィードバックも鍵（毎日20回）
 - － ポジティブフィードバックをしていれば、部下が力を出せる。成長する
 - － ポジティブフィードバックをしていれば、コミュニケーションがスムーズで問題が早く伝わる → 対策が早く打てる → 問題が解決、未然防止できる
 - － ポジティブフィードバックをしていれば、人として尊敬される
- そうは言っても仕事のできない部下をどうするか
 - － 思い込みを捨て、いったんは全部聞く（といっても、1時間程度）
小さな成功体験を少しでも多く経験させ、自信をつけさせる

6. A4メモ、アイデアメモ、ロールプレイングで、リーダーシップ、コーチング力、コミュニケーション力を強化する

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

心に闇を抱えている部下、チームメンバーにどう接するか？

—

—

—

—

—

なるべく4～6行、
20～30字で

リーダーシップを発揮できた経験？（ ）

1. どういう時、自分はリーダーシップを発揮できたか？

—
—
—
—
—

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したか？

—
—
—
—
—

3. リーダーシップを発揮した結果、何を達成することができたか？

—
—
—
—
—

4. リーダーシップを発揮した結果、自分の見方、自信、周囲の反応などがどう変わったか？

—
—
—
—
—

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×3＝12分）

7. 自分の強みと課題は？

自分の強みと課題は？

1 a. 自分の強みは何か？ どのようなことが得意で、うまくできるか？

—
—
—
—
—

1b. 自分の強みを活かすため、何に一番気をつけて努力、工夫しているか？

—
—
—
—
—

2a. 自分の成長課題は何か？ どのようなことは苦手で、なるべく避けていたか？

—
—
—
—
—

2b. その成長課題に今後どう取り組みたいか？ 本当はどうしたいのか？

—
—
—
—
—

「40歳からのネクストチャレンジ！」第9期

今後の予定

- 10/9（水） 第1回 日本と日本企業の危機をどう見るか？現職でこれまで以上に活躍するための視点を持ち、問題把握・解決力
と情報力を徹底的に鍛えるには？
- 10/23（水） 第2回 自分の強みと課題は？ リーダーシップ、
コーチング力、コミュニケーション力の強化
- 11/（水） 第3回 仕事のスピードアップ、即断即決、即実行とは？
- 11/19（火） 第4回 起業というオプションをどう確保しておくか？ どのような取り組み、事業機会があるか？

毎回の懇親会は、プログラムの重要な一部です。ぜひ最後までご参加ください。
21:30からの二次会も極力ご参加いただければ嬉しいです。

第4回の懇親会后、21:30-23:00に第1～9期合同懇親会を開催します。参加者の中からじゃんけん勝ち残り3名の方に『ゼロ秒思考』英語版を差し上げます。

8. さらに成長するための セミナー、読書

「ポジティブフィードバックで好循環を始める」

10/29
開催

あなたもゼロ秒思考を
鍛えてみませんか？

好評
開催中



ダイヤモンド著者セミナー
赤羽雄二氏による

『ゼロ秒思考』
ブレイクスルー・ワークショップ

第7回 10/29(火)「ポジティブフィードバックで好循環を始める」

『ゼロ秒思考』ブレイクスルーワークショップ⑦「ポジティブフィードバックで好循環を始める」

詳細

9月～12月は、会場が新宿のInbound Leagueに変更となります。
地図をご確認のうえ、お間違いのないようにご参加くださいませ。

2019/10/29 (火)

19:00 - 21:00 JST

📅 カレンダーに追加



申し込み: <https://akaba191029.peatix.com/>

11/14
開催

毎日文化センター

同期、同僚に大きく差をつけるビジネス遂行力の獲得シリーズ Part21

ビジネスパーソンの 超速文章術

素早く的確な文章を書けると、仕事がどんどん進みます。むずかしい内容のメールも、こみいった報告書も躊躇することなく書けます。

構えずに、ポイントを押さえた文章の書き方をすればいいのですが、ほとんど方は気にしすぎて前に進みません。数行書いて悩み、あれこれ考えてまた数行ひねり出す、ということで時間ばかりかかります。

その間に課題が解決するわけではなく、よりよい案が生まれるわけでもありません。上司の目が気になり、ストレスが高まる一方です。後回しにして、さらに悪循環になります。コマツに入社後、数年間の私はまさにそういう状況でした。

『ビジネスパーソンの超速文章術』では、そういった苦手意識を吹き飛ばすべく、加速練習に取り組みます。



講師：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)

東京大学工学部を卒業後、小松製作所入社。1983年よりスタンフォード大学大学院に留学し、機械工学修士、修士上級課程を修了。1986年、マッキンゼーに入社し多数のプロジェクトをリード。1990年にはマッキンゼーソウルオフィスをゼロから立ち上げ、120名強に成長させる原動力となるとともに、韓国企業、特にLGグループの世界的な躍進を支えた。2002年、「日本発の世界的ベンチャー」を1社でも多く生み出すことを使命としてブレークスルーパートナーズ株式会社を共同創業。

★講座内容

- ・言うべきポイントをさっと A4 メモ書きする
- ・迷わずに、止まらずに書ききる
- ・文は短く切る。冗長な表現はすべて削除する
- ・相手の立場で読み直す
- ・文章作成演習

◆講習日 11月14日(木) 19:00～21:15(開場18:30)

講座+ワークショップ 19:00～20:30

懇親会 20:30～21:15

◆受講料 4,600円(税込) ※資料代、懇親会代、設備費もすべて含んでおります。

◆会場 毎日文化センター(毎日新聞社ビル1階・西コア)

業界別ブロックチェーンセミナーを定期的開催

10/25
開催

BINARYSTAR

業界別ブロックチェーンセミナー #2

物流×ブロックチェーン

大企業に選ばれるブロックチェーンの特徴

2019.10.25 (金) 19:00~22:00 @ 銀座

定員：100名 (事前チケット購入)

チケット：¥3,000 (懇親会費用込み)

〒104-0061 東京都中央区銀座1丁目8-19 キラリトギンザ

紙貴科技

BINARYSTAR

vechain

【業界別ブロックチェーンセミナー #2】 ～物流業界×ブロックチェーン～ 大企業に選ばれるブロックチェーンの特徴

申込み： <https://peatix.com/event/1344384>

「ビジネスパーソンのお悩み相談」 Facebookグループ開始



ビジネスパーソンのお悩み相談

「大人の学び場」

皇居前の毎日新聞社ビル

講習会風景

運営：毎日文化センター(東京)

参加済み ▼ ✓ お知らせ ➡ シェア ... その他

🖋️ 投稿する 📷 写真・動画 📺 ライブ動画 ... その他

 テキストを入力...

📷 写真・動画 🤝 友達と一緒に... 🍿 動画ウォッチ... ...

メンバーを追加 招待を埋め込む

名前またはメールアドレスを入力...

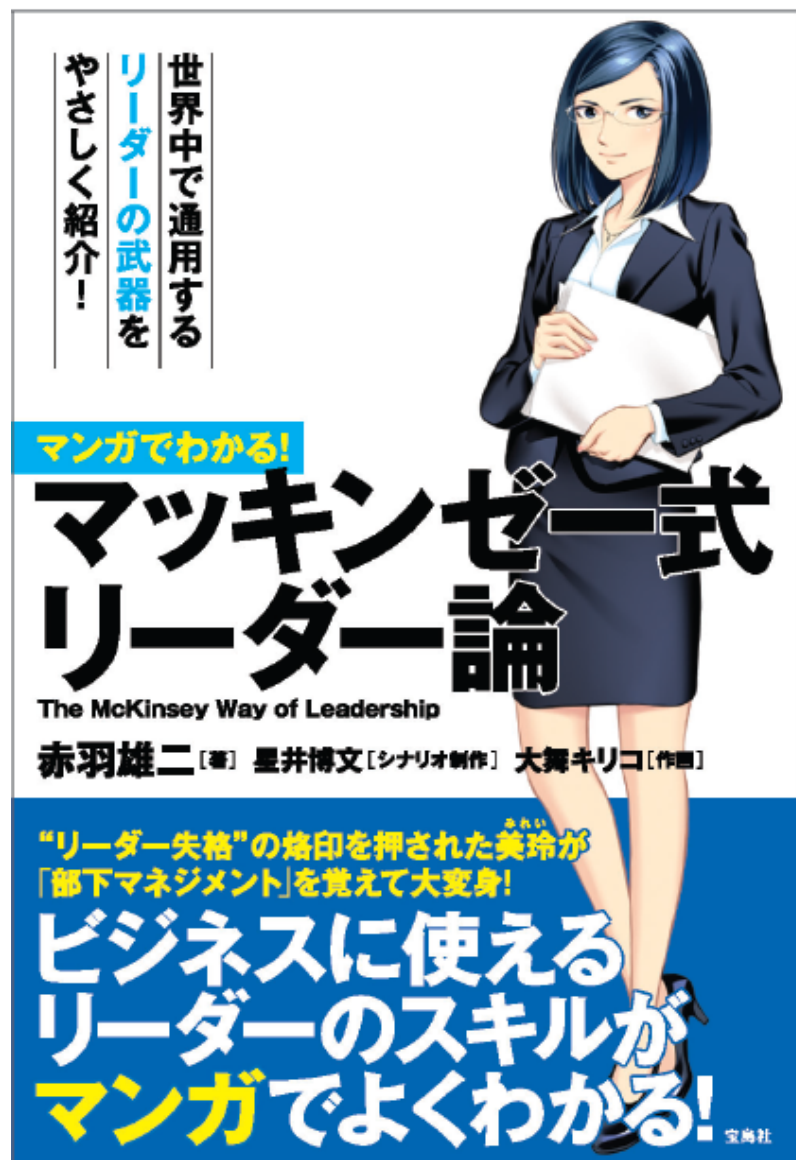
清水 喜弘さんが追加されました。元に戻す

メンバー 1,142人



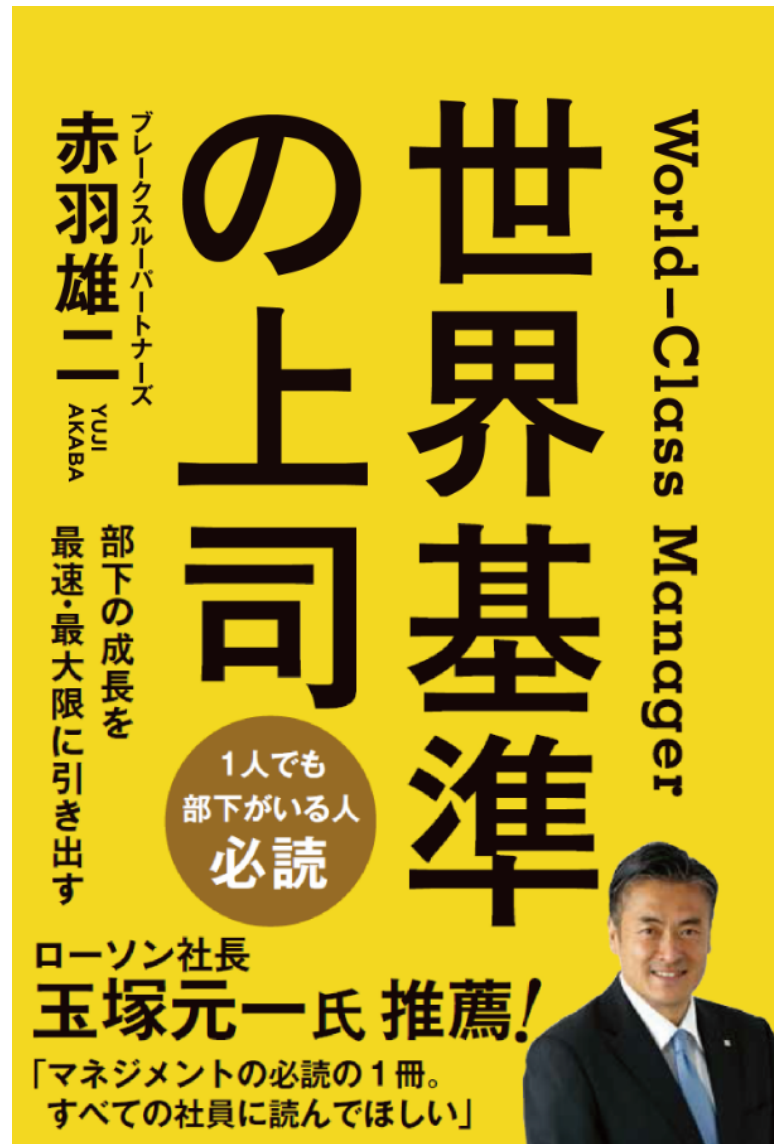
URL: <https://www.facebook.com/groups/390347778113293/>

年上の部下、変わり者の部下のマネジメントへの自信をつける



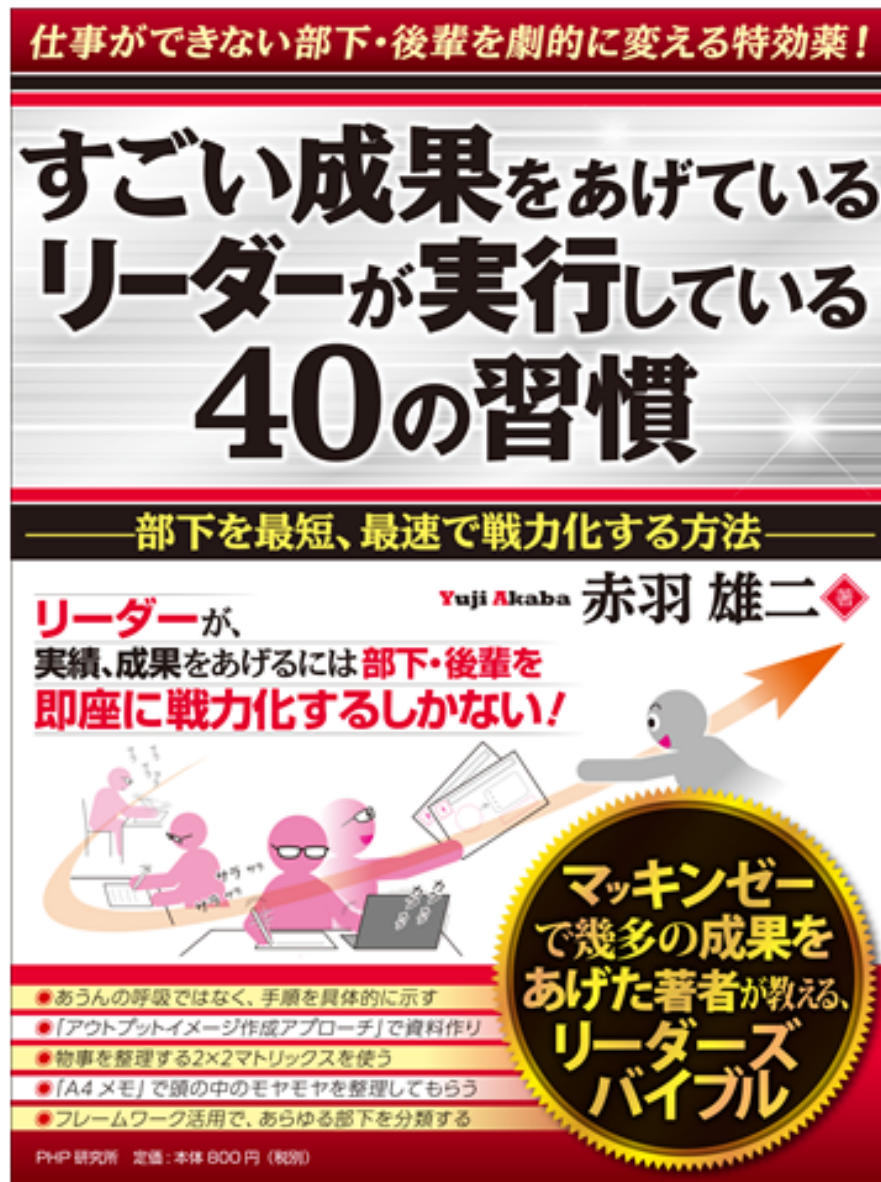
- 2016年出版、初版3万部。コンビニ3社でも発売。4000部増刷
- 目次
 - 第1章 アクティブリスニング
 - 第2章 ホワイトボード活用術
 - 第3章 アウトプットイメージ作成アプローチ
 - 第4章 業績・成長目標合意書で行う部下マネジメント
- “リーダー失格”の烙印を押された美玲が部下マネジメントを覚えて大変身！

部下マネジメントの基本をさらに体系的に学ぶ。上司として現実的かつ理想的な言動を身につけ、自信をつける



- 2015年出版、初版8000部。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

図版でさらにわかりやすく、上司としての身のこなしを学ぶ



- 2016年出版、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。中国版の出版準備中

残業ゼロに本気で取り組む、初めての体系的方 法。人件費はむしろ増やす！



- 2017年出版、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
 - ー オフィスに8時間以上いない
 - ー 残業ゼロにすると、そこから生産性向上の工夫が始まる
 - ー 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
 - ー 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

人は誰でも、何歳でも変わることができる



- 2018年6月28日出版、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

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

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

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



- 2015年出版、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
- 台湾版出版

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、17万1000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>

『ゼロ秒思考』Tシャツがついに発売されました！



お求め先： <https://www.ttrinity.jp/product/3106889#314>

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



- 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



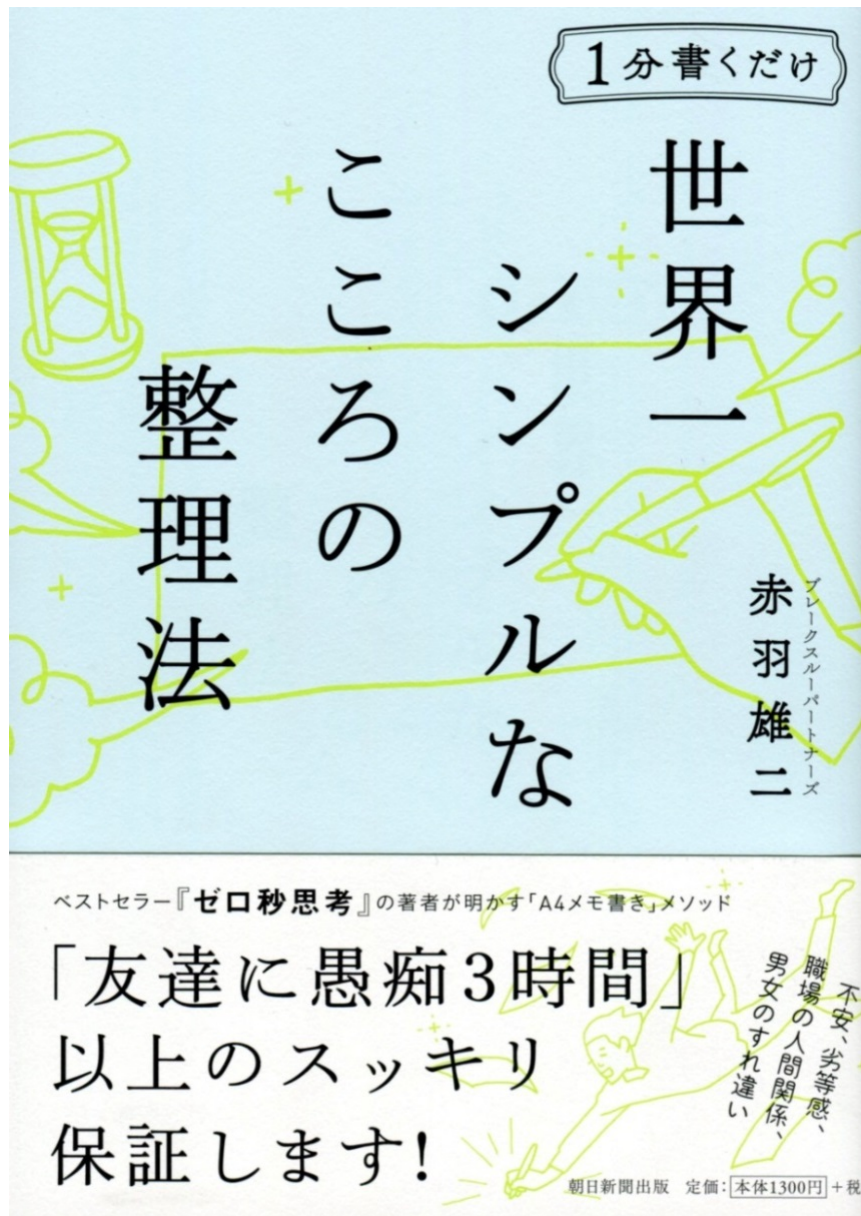
- 2016年1月出版、2万2500部
- 全体観を持つと即断即決、即実行が可能となる
 - － 2x2フレームワークで物事を整理し、
 - － オプション評価で複数案の評価を客観的に行う
- 毎月1回、ダイヤモンド社で著者セミナーを実施中
- 台湾版出版。中国版出版決定
- オーディオブック <https://audiobook.jp/product/234385>

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

心の中のもやもやを素早く整理して、悩みを減らす



- 2015年出版。初版8000部
- 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

『マンガでわかる！ マッキンゼー式ロジカルシンキング』 13万部突破のベストセラー、新書版がついに登場



- 1月31日出版、1万5000部
- 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？：「もっと考える」の具体的なやり方／マッキンゼーのロジカルシンキングとは？／誰でもできる論理的思考の第一歩とは
 - － 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！：論理的思考は「A4メモ書き」で身につける／「A4メモ書き」7つのポイント／ロジカルシンキングの最高峰「ゼロ秒思考」
 - － 第2章「マトリックス」で脳内を整理する！：理由を3つ挙げて論理的思考力を鍛える／「マトリックス」で頭を整理する
 - － 第3章「フレームワーク」で思考を加速する：ロジカルとクリエイティブの関係／フレームワーク「3C」の使い方／「ロジックツリー」で問題解決を導く
 - － 第4章「ゼロ秒思考」で問題解決する！：「ゼロ秒思考」の頭のなか／即断即決！仕事のスピードが跳ね上がる！

自分の考え方に自然な自信を持てるようになるには



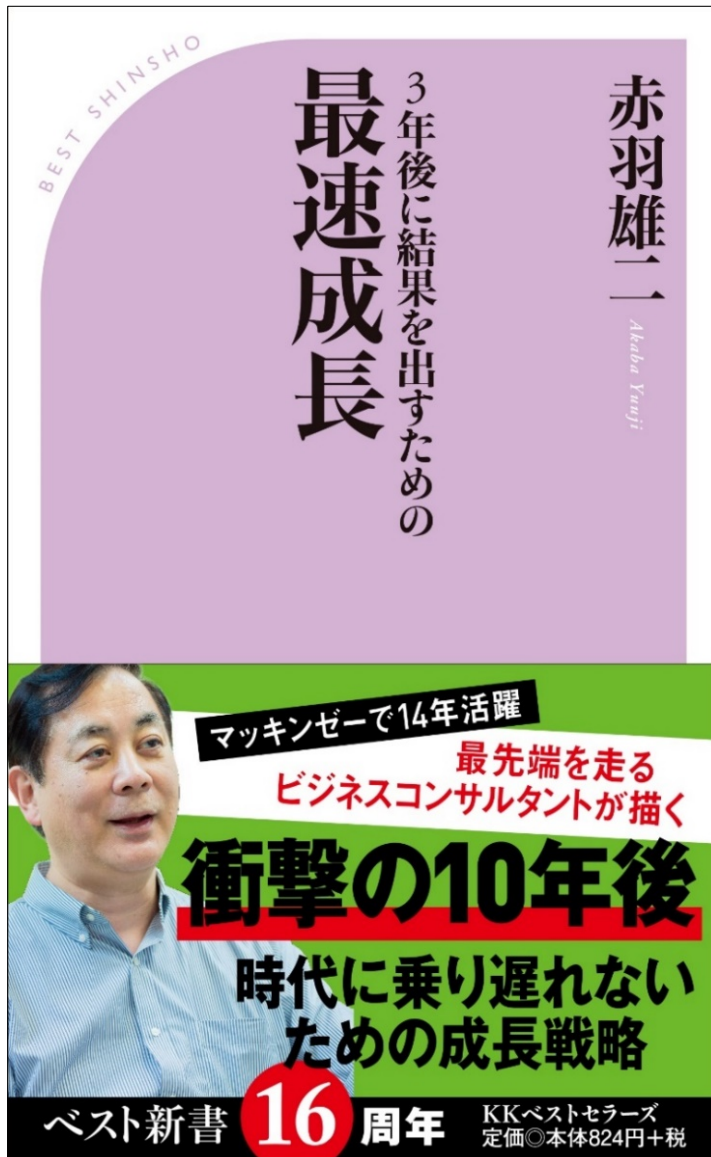
- 2015年出版、13万部
- 論理的思考、フレームワーク、ロジックツリーの書き方、使い方が非常にわかりやすい、主人公の成長に合わせて自分も成長できそうな気がする、と大好評
- 目次
 - －はじめに：なぜ、あなたの企画・アイデアは採用されないのか？
 - －プロローグ：マッキンゼーを世界一にした「ロジカル・シンキング」とは？
 - －第1章：「A4メモ書き」で論理的思考は誰でも身につけられる！
 - －第2章：フレームワークで脳内を片づける！
 - －第3章：ロジカル・シンキングで思考を加速する
 - －第4章：「ゼロ秒思考」で問題解決する！
- Amazonの経営学・キャリア・MBA、お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

前向きになれず困っている人でも、前向きになる習慣



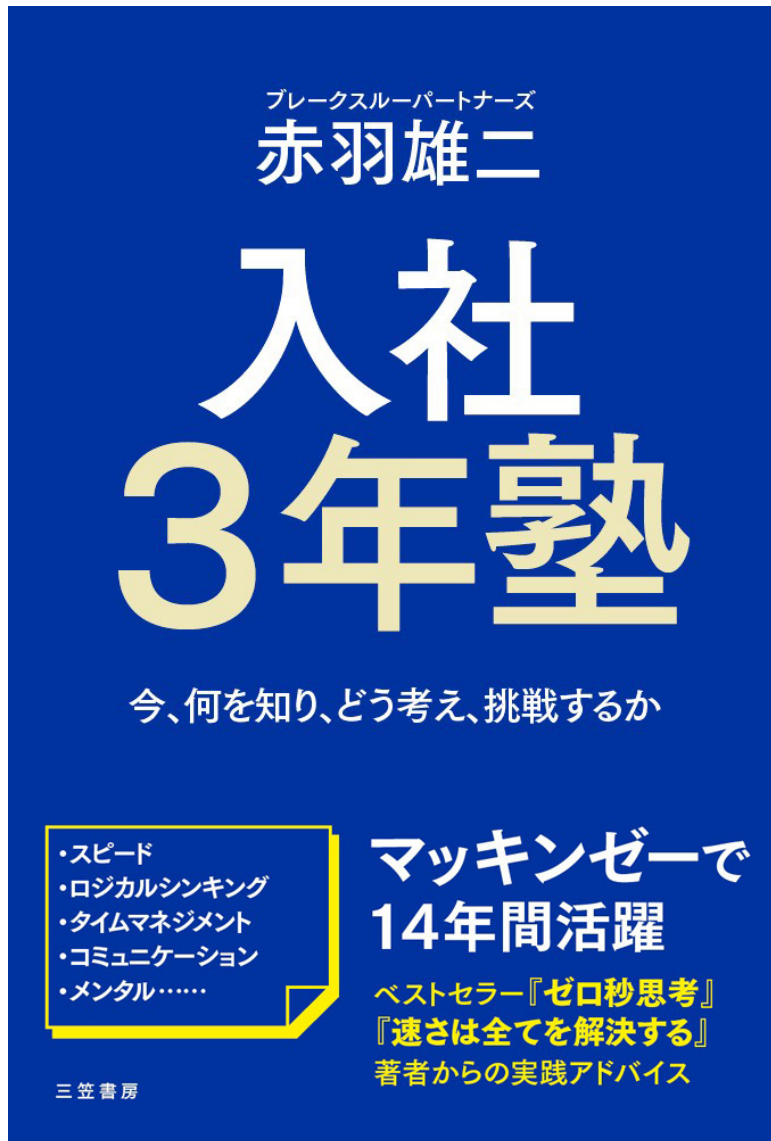
- 2014年出版。前向きになれずに困っている人に
 - － 前向きになる習慣を詳しく説明
 - － 前向きになり、実行できるように
- 目次
 - － 序章：頭を前向きにするメモ書きの習慣
 - － 第1章：日本の危機
 - － 第2章：なぜ考えないのか
 - － 第3章：即断即決し、行動する習慣
 - － 第4章：人は誰でも前向きに考える力がある
 - － 第5章：実行できる人になる
 - － 終章：前向きに考え、生きてみる

AI、ロボット、ブロックチェーンによって**10年後**には仕事がなくなる。自信を持ってそれに備える



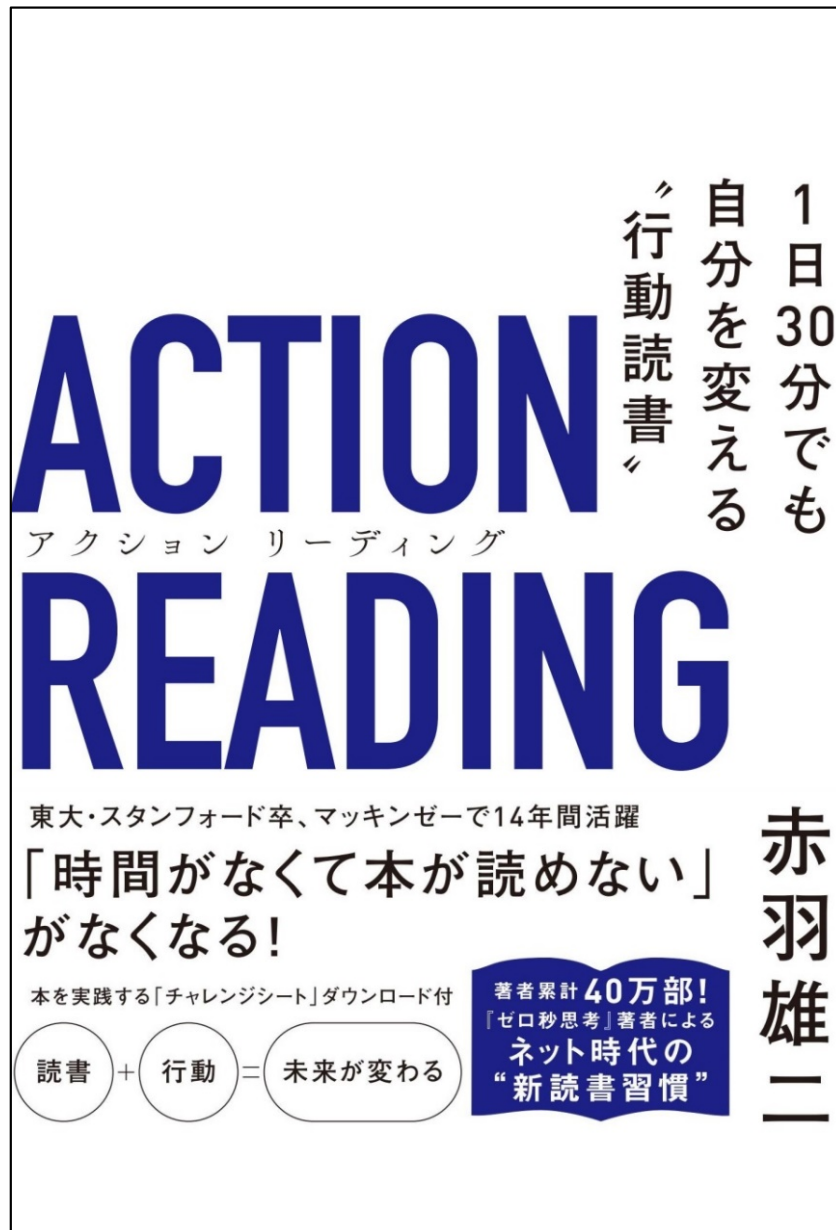
- 2017年出版、初版1万2000部
- 未来は、みんなが思うよりずっと先に進歩している。今スタートしないと、確実に乗り遅れる
- 目次
 - 第1章 これからの10年、仕事が大きく変わる
 - 第2章 これからの10年、劇的に進化するテクノロジー
 - 第3章 これからの10年、ブロックチェーンが変化をもたらす
 - 第4章 これからの10年、世界が変わる
 - 第5章 これからの10年、会社が大きく変わる
 - 第6章 仕事なくなる時代が来る前に身につけておきたいこと
 - 第7章 これだけ変わる「考え方」「生き方」のポイント

入社数年の方が自信をつけるためのガイドライン。指導する立場の先輩、上司にとっても実は重要な指針に



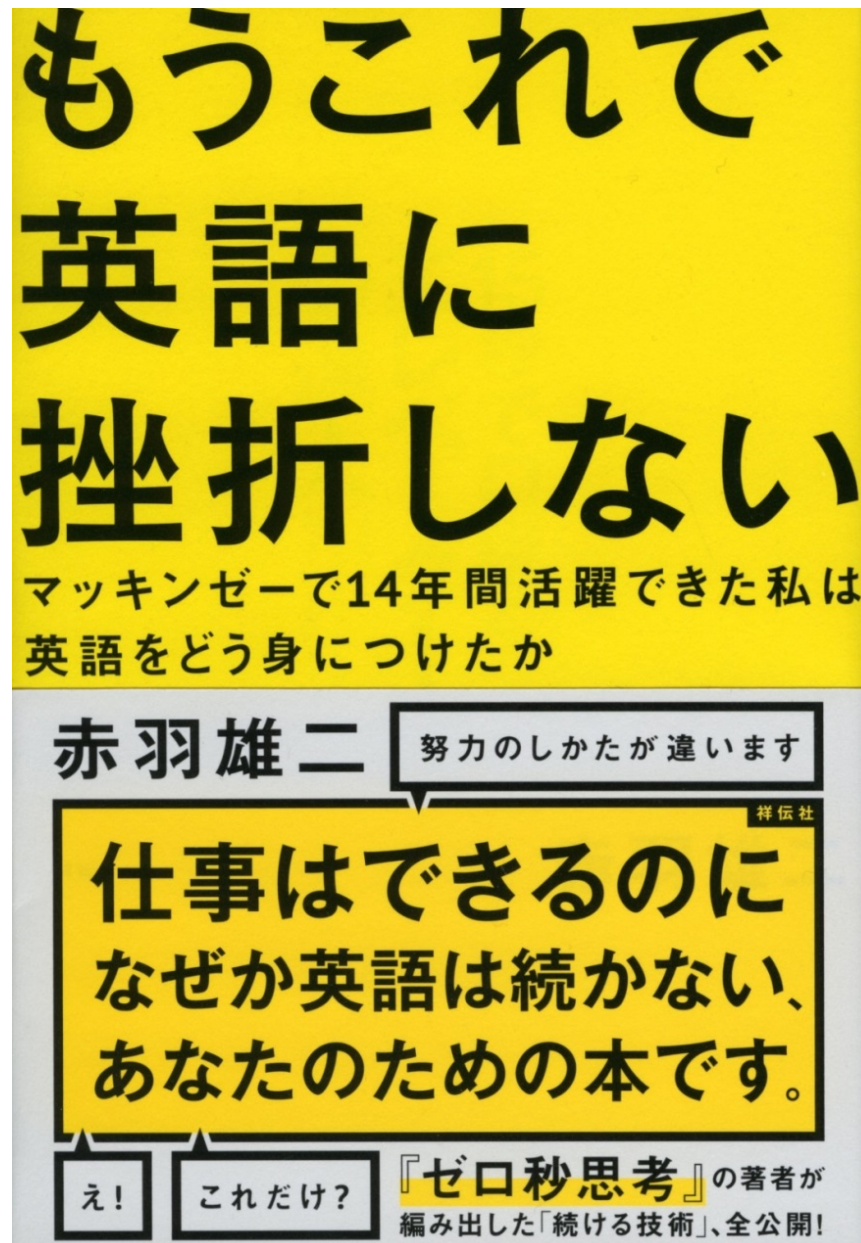
- 2017年出版、初版1万部
- 入社3年目までの方、またそういう方を指導する立場の先輩、上司に
- 目次
 - 1章 「即断即決、即実行」 できる人の考え方
 - 2章 「スピード」と「PDCA」がすごい成果を生み出す
 - 3章 伝え方より、相手の話を丁寧に聞く姿勢
 - 4章 若くても、「信頼される人」になるために
 - 5章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器1」
 - 6章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器2」
 - 7章 これからの時代を勝ち抜く「知的武器3」

行動し、成長し、自信をつけるための読書の方法を提案



- 2016年出版、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
- 韓国版出版。中国版、ベトナム版の出版準備中

英語への自信をつけ、挫折せずにものにする方法を提案



- 2016年出版、初版8000部
- 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
- 中国語版の出版準備中

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

中堅・中小企業向け経営相談、社長の悩み解決 6ヶ月プログラム

- 経営者との月1回1時間のミーティングを6回、6ヶ月に渡り、実施します。6ヶ月間にわたり、ミーティング以外の時間でも、メールでの相談は何度でもしていただけますし、すぐお返事しますので、疑問点がどんどん解消し、経営改善の実感を得ていただけると思います。
- 経営全般に関する助言を提供します。例えば、
 - 収益改善上、トップが果たすべき役割と具体的な行動指針、指示・アクション内容
 - 組織改革上、トップが果たすべき役割と具体的な行動指針、指示・アクション内容
 - 新事業推進上、トップが果たすべき役割と具体的な行動指針、指示・アクション内容
 - 次世代リーダー育成上、トップが果たすべき役割と具体的な行動指針、指示・アクション内容
 - 後継体制の構築、事業承継の推進
- こんな経営者にお勧めです
 - 売上を急成長させたい経営者
 - 顧客開拓を加速したい経営者
 - 収益改善が期待ほど進まず、今後1年間、最優先で収益確保に取り組まなければならない経営者
 - いくら号令をかけても新事業が立ち上がらない、とお悩みの経営者
 - 部下が思ったように動いてくれない、とお悩みの経営者
 - 部下を育てつつ、どこまで自分が動くべきか、いつもお悩みの経営者
 - 次世代リーダーを育てたいのに、どうしても育たない、とお悩みの経営者
 - 後継者の育成、後継体制の確立を急ぎたい経営者
- 概要
 - 費用：6ヶ月プログラム180万円＋消費税

ファイナンシャルプランナー向け 8ヶ月成長加速プログラム

- 8ヶ月プログラムで、前半4ヶ月は月1回1時間のミーティングを行い、後半4ヶ月は月2回メールで進捗報告・相談をしていただき、直ちにフィードバックします。地方の方は、スカイプ・電話ミーティングで対応します。8ヶ月間にわたり、ミーティング以外の時間でも、メールでの相談にはすぐお返事しますので、疑問点がどんどん解消し、成長の実感を得ていただけると思います。
- 素晴らしい成果を出すための、きめ細かい助言と練習機会を提供します。例えば、
 - － 顧客開拓力の強化
 - － 顧客満足度の向上、顧客のニーズに合わせた対応力の強化
 - － ネットワーク構築力の強化
 - － コミュニケーション力の強化
- 一緒に成長プランを作成し、着実に、最速で成長できるよう支援します
 - － 自分の強み、成長課題、成長目標、アクションプランを第1, 2回ミーティングで作成
 - － 8ヶ月で大きなステップアップを目指す
 - － 第4回ミーティング時には進捗状況に応じてアクションプランを見直す
- こんな方にお勧めです
 - － ファイナンシャルプランナーとしてまだ不安の多い方
 - － ファイナンシャルプランナーとして、ここで一気に成長したい方
 - － 問題把握・解決力とコミュニケーション力について、一から学び直したい方
 - － 人とのコミュニケーションを抜本的に改善し、自信を持って行いたい方
 - － 人間としての成長をさらに加速させたい方
- 概要
 - － 費用： 8ヶ月プログラム 60万円＋消費税
 - － お問い合わせ・お申し込み： akaba@b-t-partners.com <https://b-t-partners.com/news/4350>

若手経営コンサルタント向け 8ヶ月成長加速プログラム

- 8ヶ月プログラムで、前半4ヶ月は月1回1時間のミーティングを行い、後半4ヶ月は月2回メールで進捗報告・相談をしていただき、直ちにフィードバックします。地方の方は、スカイプ・電話ミーティングで対応します。8ヶ月間にわたり、ミーティング以外の時間でも、メールでの相談にはすぐお返事しますので、疑問点がどんどん解消し、成長の実感を得ていただけたと思います。
- 経営コンサルタントとして急成長していただくため、きめ細かい助言と練習機会を提供します。例えば、
 - － 経営改革推進力の強化
 - － 問題把握・解決力の強化
 - － 報告資料、企画資料などの作成スキル強化
 - － クライアントトップとのコミュニケーション力の強化
 - － 新規開拓力、プロジェクト継続力の強化
- 一緒に成長プランを作成し、着実、最速に成長できるよう支援します
 - － 自分の強み、成長課題、成長目標、アクションプランを第1, 2回ミーティングで作成
 - － 8ヶ月で大きなステップアップを目指す
 - － 第4回ミーティング時には進捗状況に応じてアクションプランを見直す
- こんな方にお勧めです
 - － 経営コンサルタントとしてまだ不安の多い方
 - － 経営コンサルタントとして、ここで一気に成長したい方
 - － 問題把握・解決力とコミュニケーション力について、一から学び直したい方
 - － 人とのコミュニケーションを抜本的に改善し、自信を持って行いたい方
 - － 人間としての成長をさらに加速させたい方
- 概要
 - － 費用： 8ヶ月プログラム 60万円＋消費税
 - － お問い合わせ・お申し込み： akaba@b-t-partners.com <https://b-t-partners.com/page/1244>

経営コンサルタントを目指す人向け 8ヶ月成長加速プログラム

- 8ヶ月プログラムで、前半4ヶ月は月1回1時間のミーティングを行い、後半4ヶ月は月2回メールで進捗報告・相談をしていただき、直ちにフィードバックします。地方の方は、スカイプ・電話ミーティングで対応します。8ヶ月間にわたり、ミーティング以外の時間でも、メールでの相談にはすぐお返事しますので、疑問点がどんどん解消し、成長の実感を得ていただけたと思います。
- 一流経営コンサルティング会社に採用され、順調に成長していただくため、きめ細かい助言と練習機会を提供します。例えば、
 - － 問題把握・解決力の強化
 - － 深く考える力、洞察力の強化
 - － 情報収集力の強化
 - － コミュニケーション力の強化
 - － リーダーシップ、ファシリテーション力の強化
- 一緒に成長プランを作成し、着実、最速に成長できるよう支援します
 - － 自分の強み、成長課題、成長目標、アクションプランを第1, 2回ミーティングで作成
 - － 8ヶ月で大きなステップアップを目指す
 - － 第4回ミーティング時には進捗状況に応じてアクションプランを見直す
- こんな方にお勧めです
 - － 経営コンサルタントを目指しているがどう努力したらいいかわからない方
 - － 経営コンサルタントになっただけで活躍したい方
 - － 問題把握・解決力とコミュニケーション力について、一から学び直したい方
 - － 人とのコミュニケーションを本格的に改善し、自信を持って行きたい方
 - － 人間としての成長をさらに加速させたい方
- 概要
 - － 費用：8ヶ月プログラム 60万円＋消費税
 - － お問い合わせ・お申し込み：akaba@b-t-partners.com <https://b-t-partners.com/news/4333>
 - － まとめページ：<https://b-t-partners.com/news/4381>

個人向けコンサルティング

リーダーシップを強化し成長したい方へ。特に、本気で成長しようと努力しているのに、壁に当たっている方のブレークスルーを強力に後押しし、自力で道を切り開く方法をきめ細かく助言します

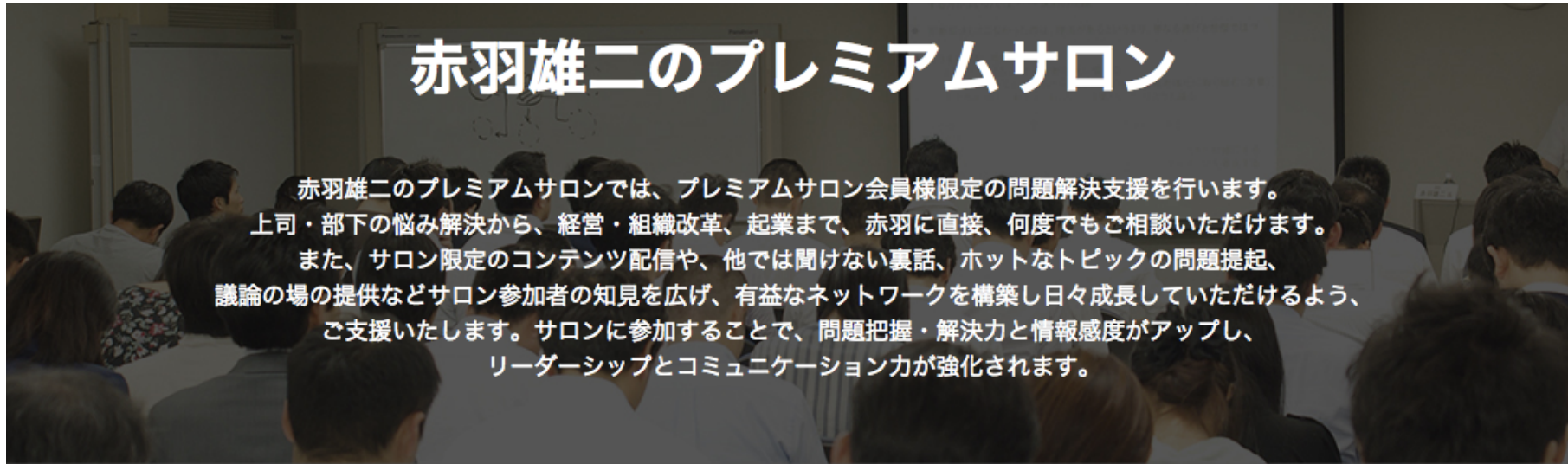
- 対象者
- 20～60代で、リーダーシップを強化し成長したい方
 - 特に、本気で成長しようと努力しているのに、壁に当たっている方
 - 役員、部課長で、もっと活躍したい方
 - キャリアチェンジに悩まれ、本気で生まれ変わりたい方。定年退職前に自立したい方
 - 前向き、ポジティブな思考を身につけたい方。頭の中のモヤモヤを解消したい方
 - もっと自信を持って生きたい方
 - 「どんなに努力をしてもいいから最速で成長したい」と考えている方
 - 「ゼロ秒思考」を読まれたり講演に参加された上で、個別の助言を求めておられる方
 - 留学に向けた準備をしたい方

- 部下育成に悩まれている方
- コミュニケーション上の悩みを解決したい方
- 関係を悪化させずに言いたいことを遠慮なく言えるようになりたい方
- 誰にも相談できないプライベートな悩みを解決する糸口を少しでも探したい方

- 受講された方の声
- 「躊躇していましたが、明確なアドバイスをいただき、もやもやが消えました」
 - 「お話をお伺いし、助言していただいてとても楽になりました」
 - 「外から見た意見をストレートに行っていただけて、やっぱりそうだったかと、目が覚めました」
 - 「一般的な世間のコーチングでは到底たどりつけない解を得られました」
 - 「今までも情報収集は積極的にしていたつもりでしたが、いかに偏った範囲でしか物事を見ていなかったのだなと痛感しております」
 - 「昨日はありがとうございました！赤羽さんの面談は私の人生を大きく変えてくれます！」
- 概要

- 1回 15万円＋消費税、時間は1時間
- お問い合わせ・お申し込み：https://b-t-partners.com/personal_consulting/ まで

上司・部下の悩み解決から、経営・組織改革、起業、キャリア・人生相談まで、何でも相談できるオンラインサロンを開始



About

プレミアムサロン
とは

有料会員限定のオンラインサロン

参加者の皆様が抱えている、起業、ベンチャー経営、経営・組織改革や新事業開発に関する悩み、上司や部下との関係についての悩み、スピード・スキルアップのアドバイスなどを、Facebookのクローズなグループもしくはメールにて赤羽本人が直接、何でも承ります。グループはメンバー以外は閲覧できないものです。

お申し込み： <http://www.b-t-partners.com/salon/>

- Facebook上のクローズなグループ（会員限定のFacebook秘密のグループ）でのオンラインサロンです
- Facebookグループ上、あるいはメールで自由に相談していただけます
- 月1回、懇親会を開催します（プレミアムサロン会員のみ。参加無料、飲食代は別途）
- 月額会費1万円＋消費税
- 気になる方 akaba@b-t-partners.com までご連絡ください

1ヶ月でサービスを作れるプログラミングスキルを

TECH::CAMP

人生を変える1ヶ月
未来をつくるエンジニアになろう

未経験から1ヶ月で

サービスを作れるエンジニアになる

人間関係と自己肯定感を考える上での必読書（1/5）

「自分の悩み」「家族の問題」「おかしい人対策」



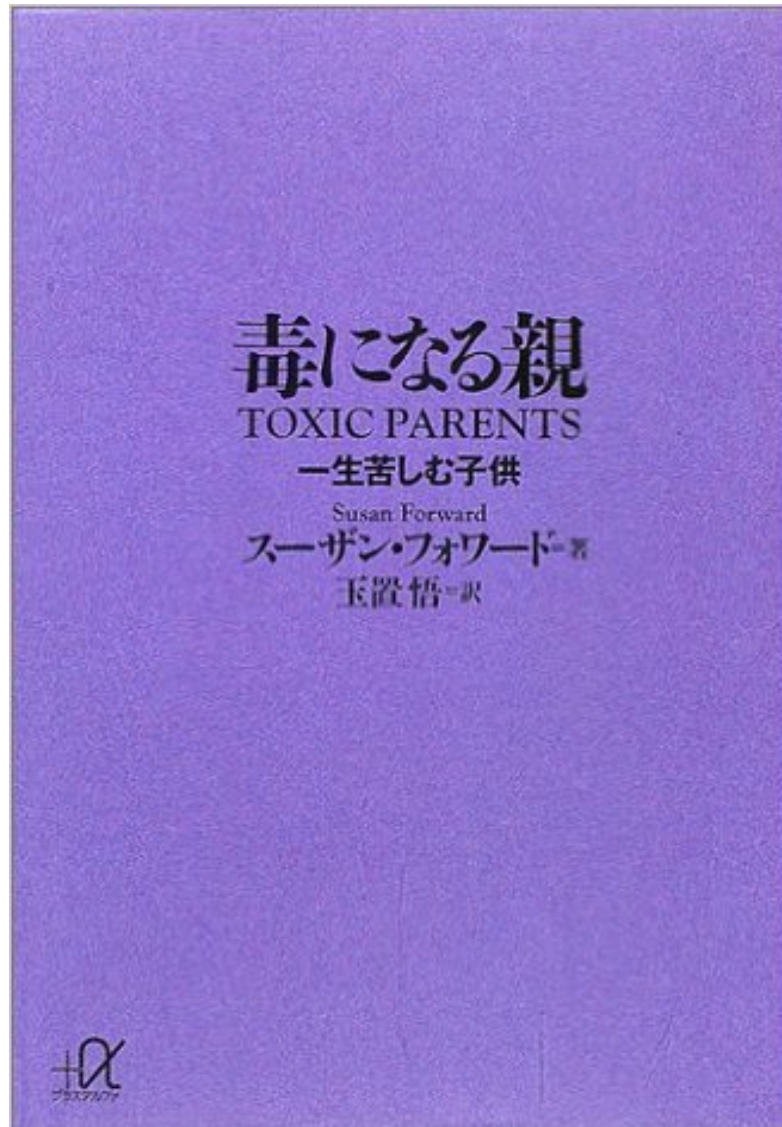
Amazon : <http://goo.gl/RBqPBm>



Amazon: <https://goo.gl/JdgsSD>

人間関係と自己肯定感を考える上での必読書 (2/5)

「自分の悩み」 「家族の問題」 「おかしい人対策」



Amazon : <http://goo.gl/R9xFJ0>



Amazon : <https://goo.gl/oljsTK>

人間関係と自己肯定感を考える上での必読書 (3/5)

「自分の悩み」 「家族の問題」 「おかしい人対策」



Amazon : <https://goo.gl/bxBxVI>



Amazon : <https://goo.gl/4zRb0d>

人間関係と自己肯定感を考える上での必読書 (4/5)

「自分の悩み」 「家族の問題」 「おかしい人対策」



Amazon : <https://goo.gl/QmTPuz>

QmTPuz



Amazon : <https://goo.gl/xk.J44K>

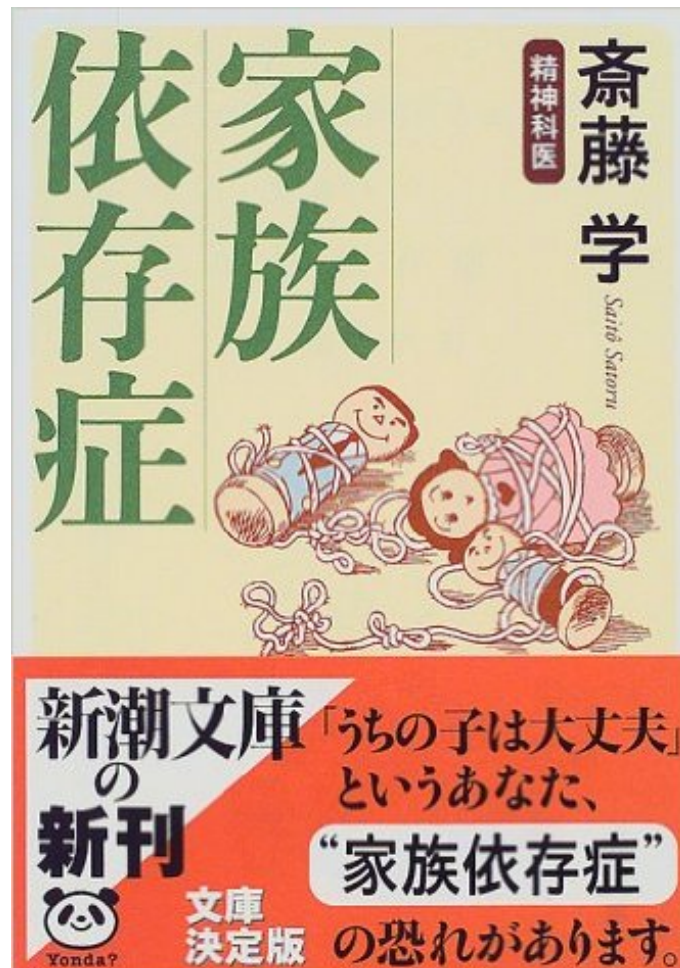
xk.J44K



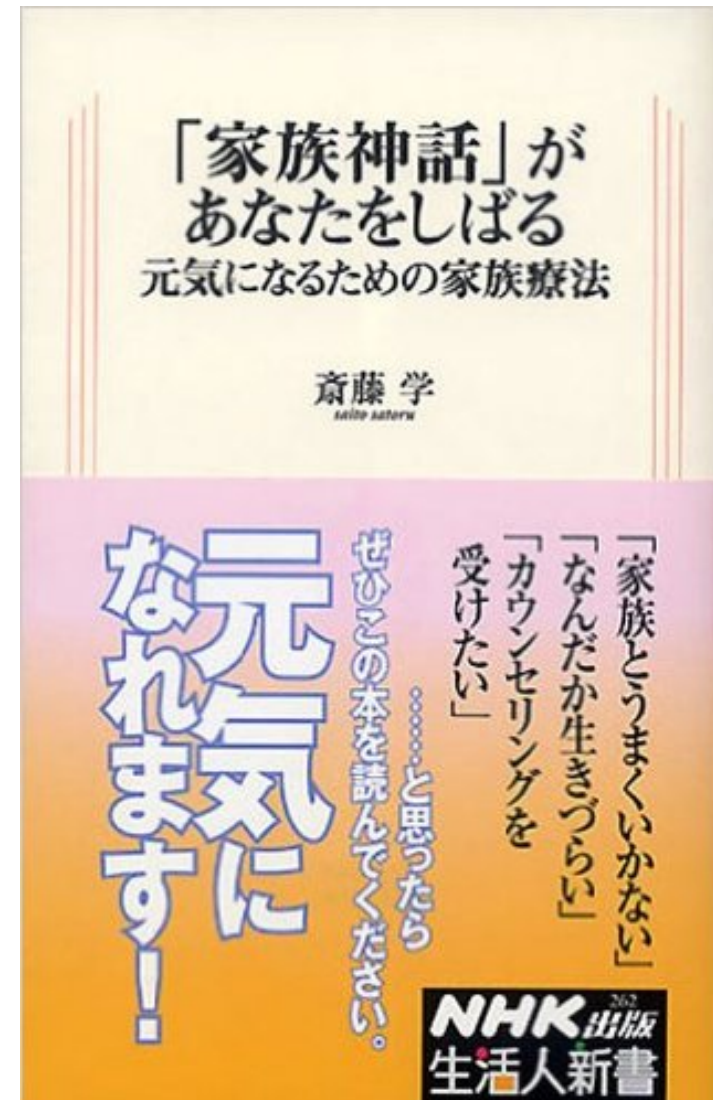
Amazon : <https://goo.gl/Wqrujt>

人間関係と自己肯定感を考える上での必読書 (5/5)

「自分の悩み」 「家族の問題」 「おかしい人対策」



Amazon : <https://goo.gl/mBCClt>



Amazon : <https://goo.gl/pVsn6j> (中古本のみ)

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>
- リー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イ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、ブレイクスルーキャンプ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
- 講演多数：www.b-t-partners.com

この講座への参加の価値を高めるためのお願い

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。件名は「社名 お名前」でお願いします。印象の強い今日中にぜひ！

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

前回お送りいただけなかった方がまだいらっしゃいます。今回は頑張ってお送りください。すぐにお返事します。

メールは、Gmailなどからがよいと思います。重めの資料などをお送りすることもありますので、いわゆる携帯メールアドレスよりも、なるべくPCで使われているもののお勧めします。

前回できなかった方は、名刺交換もよろしくお願いします。

また、Facebookグループ「40歳からのネクストチャレンジ！」を検索して参加し、自己紹介をしていただければと思います。「第二期」とついていないほうです。

<https://www.facebook.com/groups/719368461459344/>

Facebook友達申請もよろしくお願いします。

いつでも、何でもご相談ください。すぐお返事します。