

DX時代の、地に足の着いた経営改革、KPI経営の導入、経営幹部育成

DXカンファレンス vol.3

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

メール：akaba@b-t-partners.com

ウェブ：<https://b-t-partners.com/>

ブログ：<https://b-t-partners.com/blog>

書籍：<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>

オンラインサロン：<https://community.camp-fire.jp/projects/view/318299>

コンサルタント強化特訓コース：<https://peatix.com/event/3380782/view>

ブレークスルー講座：<https://breakthrough-training-course2.peatix.com/>

インスタ：<https://www.instagram.com/yujiakaba/>

Voicy：<https://voicy.jp/channel/2885>

2022年12月7日

内 容

1. 私自身の経歴
2. 日本企業の危機的状況
3. DXへの誤解、間違った期待
4. DXの本質とは、「DX時代の、経営者主導の事業構造改革」
5. 経営改革を進める『7つの鍵』
6. DX事業構造改革の進展度診断
7. DXに関するお勧めの本
8. 参考セミナー、図書

1. 私自身の経歴

赤羽雄二



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

コマツ8年。東京大学、スタンフォード大学大学院 卒業
マッキンゼー14年

2002年よりブレイクスルーパートナーズ株式会社を共同創業。ベンチャー共同創業・経営支援と、大企業の経営改革、新事業創出支援、経営人材育成に取り組む

経営改革・新事業創出支援に、内外で過去36年携わっている

ブロックチェーンの事業化に日本、ベトナム、シンガポール、香港、ウズベキスタンなどで深く関わる

『ゼロ秒思考』を始めとして、国内24冊、海外26冊出版。
合計120万部超

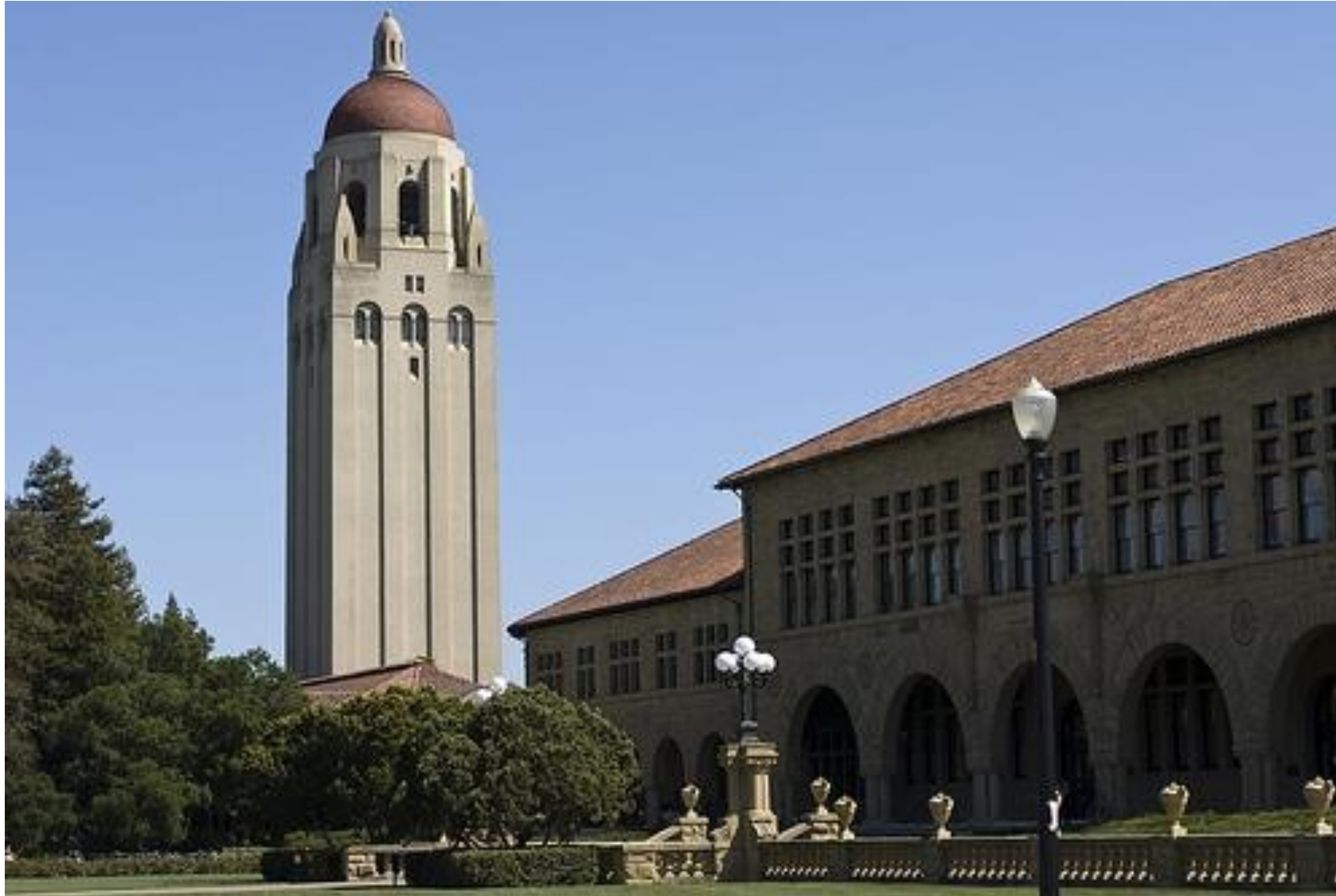




KOMATSU



コマツにて超大型ダンプトラックの設計



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、ブレー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

中小・中堅・大企業の経営改革、人材育成、新事業創出支援

AI x ブロックチェーン x
AR/VR x ロボティクス
COUGER

知の流通、活用、
民主化

asta  **muse**
c o m p a n y

AI x IoT x ロボット
ウェアラブル
めざましカーテン
mornin'

ROBIT

富裕層・資産アドバイザー向けメディアプラットフォーム
ZUU

未経験から1ヶ月で
サービスを作るエンジニアに

 **TECH CAMP**

プロセス最適化支援
ふるさと納税

doShift-Seven Consulting

常温塗布可能な
金属ナノインク

 **C-INK**

日本語学習者と日本人
をつなぐプラットフォーム

 **Sail**

モバイルクラウドセキュリティ
EUGRID

訪問看護ステーション



子ども英語教育



完全無臭消臭剤



就活・転職支援



5感で楽しむ食パン



電動オートバ
イ
ドローン



帯域安定
化・帯域有
効活用



3Dプリン
ター



企業・業界データベ
ース

S P E E D A

世界中の人が一緒に歌
う

nana

ドローン測
量



発達障
害、

LEDEX

世界的サッカー選手の
発掘、育成、マネジメ
ント

Fly-8

長時間飛行ドロー
ン



Panasonic

CASIO[®]
logovaults



LAWSON

EPSON
EXCEED YOUR VISION

MDIS

三菱電機インフォメーションシステムズ

RENESAS

SONY



インド3位のバイクメーカー

2. 日本企業の危機的状況

バブルのピーク1989年、
世界の時価総額

- ・ 上位10社中、7社
- ・ 上位20社中、14社
が日本企業だった

平成元年 (@143円/\$) 世界時価総額ランキング

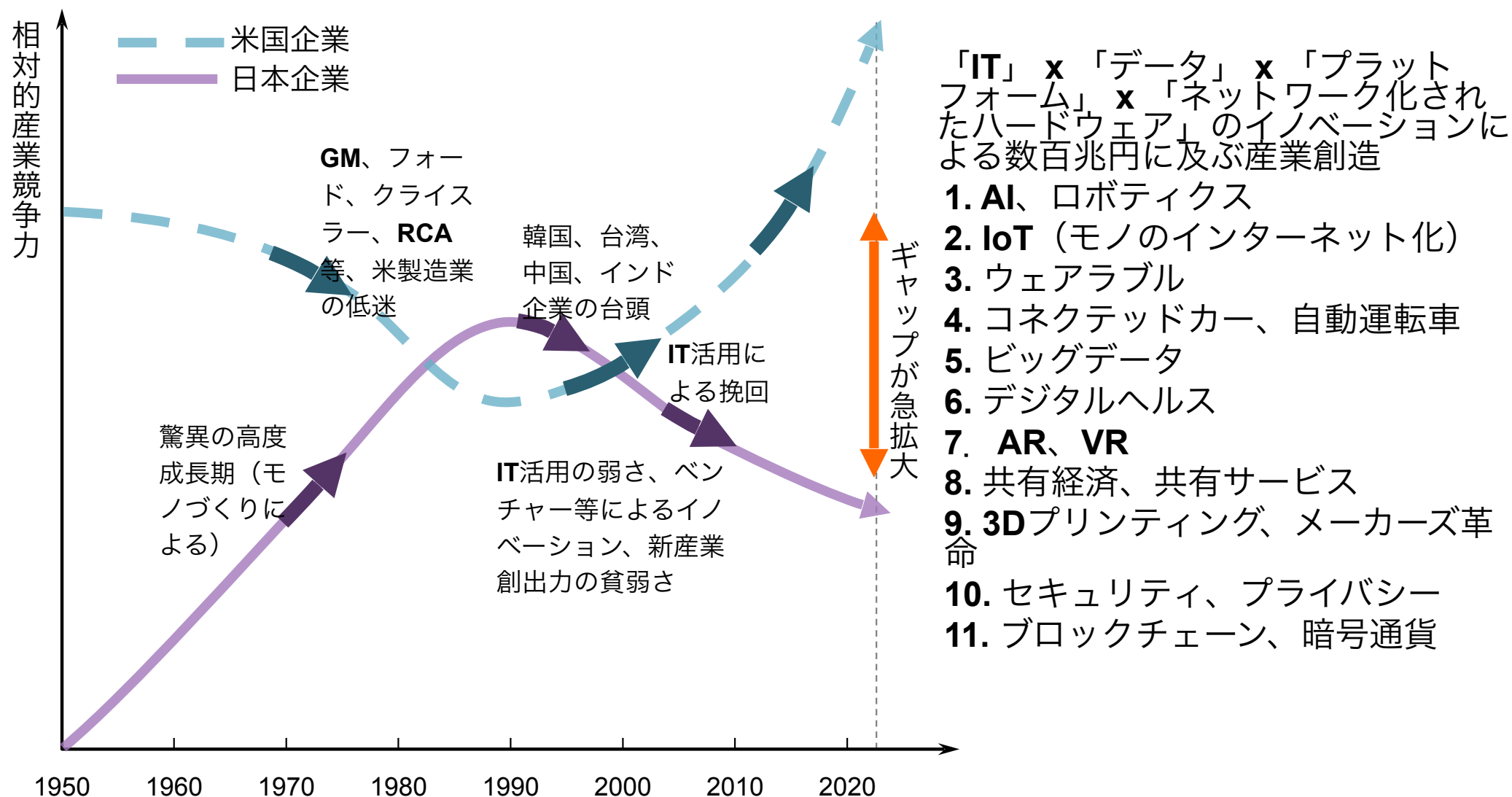
順位	企業名	時価総額 (億ドル)	国名
1	NTT 23兆円	1,638.6	日本
2	日本興業銀行	715.9	日本
3	住友銀行	695.9	日本
4	富士銀行	670.8	日本
5	第一勧業銀行	660.9	日本
6	IBM	646.5	米国
7	三菱銀行	592.7	日本
8	エクソン	549.2	米国
9	東京電力	544.6	日本
10	ロイヤル・ダッチ・シェル	543.6	英国
11	トヨタ自動車	541.7	日本
12	GE	493.6	米国
13	三和銀行	492.9	日本
14	野村證券	444.4	日本
15	新日本製鐵	414.8	日本
16	AT&T	381.2	米国
17	日立製作所	358.2	日本
18	松下電器	357.0	日本
19	フィリップ・モリス	321.4	米国
20	東芝	309.1	日本

世界の時価総額上位は

2022年7月12日現在 @137円/\$

Symbol	Company	Cap Rank 7-8-22	Market Cap 7-8-22	1d Chg 7-8-22	1m Chg 7-8-22	12m Chg 7-8-22
AAPL	Apple	1位 : アップル 326兆円	2,379.9	0.5%	-0.6%	2.7%
MSFT	Microsoft	2位 : マイクロソフト 274兆円	2,001.8	-0.3%	-1.0%	-3.5%
GOOGL	Alphabet	3位 : アルファベット 216兆円	1,577.0	0.5%	1.8%	-4.6%
AMZN	Amazon	4位 : アマゾン 162兆円	1,175.6	3.6%	11.9%	-32.5%
TSLA	Tesla	5位 : テスラ 107兆円	779.4	2.5%	3.7%	15.2%
BRK-A	Berkshire Hathaway	6位 : バークシャー 85兆円	619.9	0.6%	-9.0%	2.4%
UNH	UnitedHealth	7	486.6	0.8%	5.1%	26.5%
JNJ	Johnson & Johnson	8	469.1	-0.1%	0.6%	5.4%
META	Meta	9	462.5	-0.8%	-13.1%	-50.6%
V	Visa	10	424.4	0.4%	-4.7%	-14.0%
TSM	Taiwan Semiconductor	11	422.7	1.1%	-12.8%	-30.8%
NVDA	Nvidia	12	396.0	-0.1%	-15.1%	-20.4%
XOM	ExxonMobil	13	362.7	0.2%	-17.7%	43.1%
PG	Procter & Gamble	14	347.9	-0.7%	-0.1%	5.9%
WMT	Walmart	15	343.7	0.1%	2.5%	-10.2%
JPM	JPMorgan Chase	16	335.9	-0.3%	-10.7%	-24.2%
BABA	Nvidia	17	327.7	-1.2%	1.1%	-39.5%
MA	Mastercard	18	314.3	-0.3%	-10.8%	-12.7%
LLY	Eli Lilly	19	314.0	0.8%	5.4%	39.4%
PFE	Pfizer	20	298.3	-0.5%	-0.6%	35.5%
HD	Home Depot	21	294.4	-0.1%	-3.7%	-10.1%
CVX	Chevron	22	280.5	-0.5%	-21.2%	39.2%
KO	Coca-Cola	23	273.7	0.4%	0.4%	16.6%
ABBV	AbbVie	24	270.1	0.6%	2.4%	31.4%
BAC	Bank of America	25	256.1	-0.2%	-11.4%	-18.0%
PEP	Pepsi	26	237.7	0.9%	3.7%	14.7%
MRK	Merck	27	234.6	-0.2%	3.7%	18.8%
COST	Costco	28	222.2	1.3%	7.2%	23.2%
TMO	Thermo Fisher	29	216.7	0.0%	0.3%	6.8%
TM	Toyota	30位 : トヨタ 29兆円	215.1	-0.2%	-5.2%	-10.0%
VZ	Verizon	31	212.0	-0.4%	-2.1%	-9.3%
AZN	AstraZeneca	32	207.6	0.1%	3.5%	13.0%
AVGO	Broadcom	33	201.4	0.0%	-11.8%	6.0%
DHR	Danaher	34	191.8	0.1%	-0.7%	-4.8%
ORCL	Oracle	35	191.5	0.1%	0.7%	-16.0%
ABT	Abbott Labs	36	191.3	-0.2%	-4.7%	-8.4%
NVO	Novo Nordisk	37	189.6	-0.8%	-6.0%	25.2%
MCD	McDonalds	38	187.3	0.1%	3.1%	8.8%
NVS	Novartis	39	186.6	-0.1%	-3.4%	-8.7%
ASML	ASML	40	182.4	0.2%	-20.2%	-32.8%

日米製造（IT関連）大企業の競争力が決定的に変化した



日本企業の競争力は、過去**30**年右肩下がり

収益力が決定的に低い**3**つの要因

①事業構造改革の遅れ（経営者のせい）

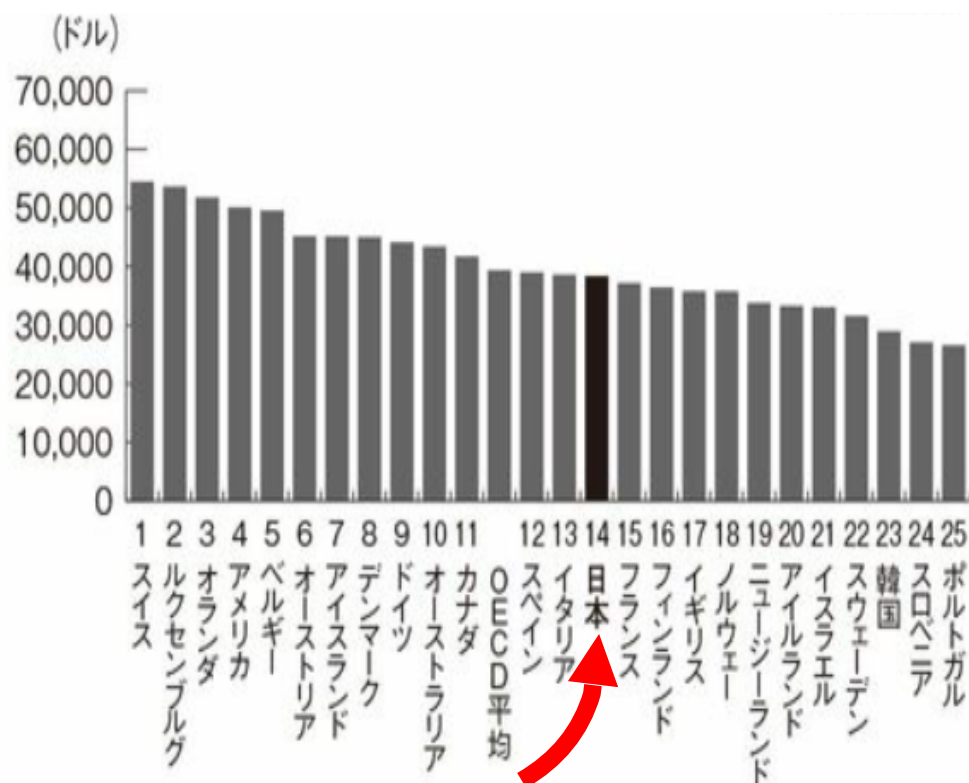
②IT化の遅れ（経営者のせい）

③英語力の弱さ、グローバル化の遅れ

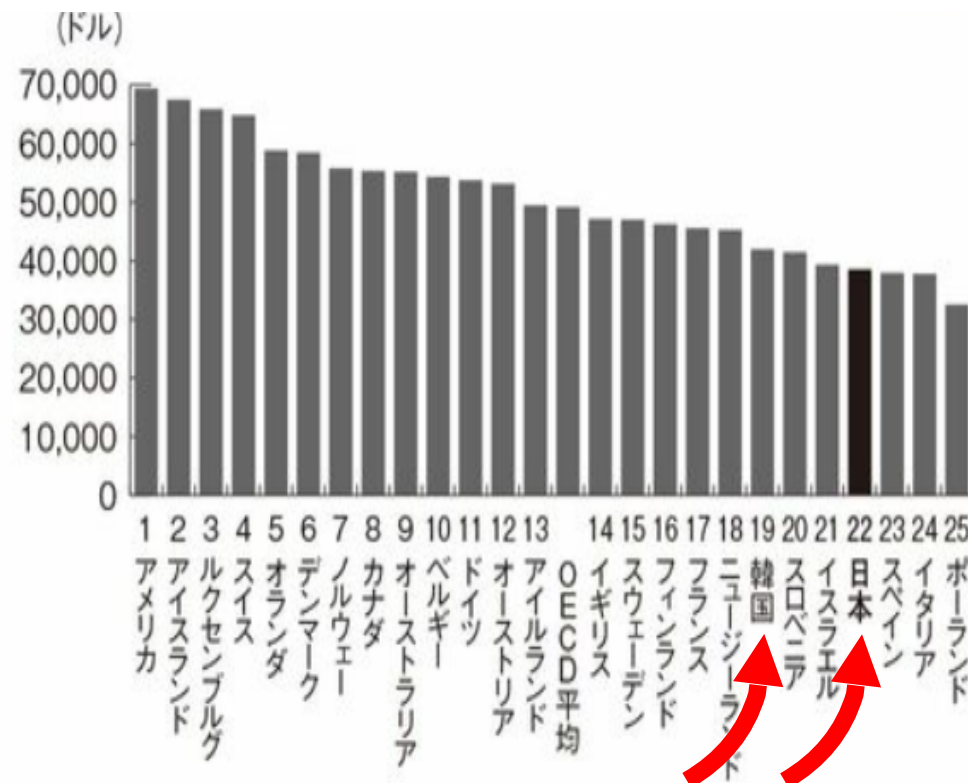
主要先進国の平均年収ランキング～日本は**22**位に低下、韓国にも**3**年前に抜かれる

ドル換算

1997年



2020年



3. DXへの誤解、間違った期待

DXへの誤解、間違った期待

- DXを新たなバズワードとしてとらえている人が多い
- 実際、ITベンダー、SIer、ITコンサルティング会社などがこれ幸いと話題にしている
- 「あなたの会社のDXをお任せください」という会社も、どんどん湧き出ている
- 残念ながら、「企業の根本的な事業構造見直し」「ビジネスモデルの再構築」などには踏み込まず、表面的なIT化、デジタル活用にとどまっている
- 企業側も、経営者が腕まくりして事業構造改革に取り組み、顧客満足度を大幅に上げ、利益を大幅に拡大し、その手段としてのIT活用を強力に牽引しているケースはほぼ聞かない
 - － 儲け方をゼロから見直し、カニバリゼーションを起こしながら進めることはしない
 - － よくて、CDO（チーフデジタルオフィサー）を任命し、丸投げ
 - － クラウド、データベース、RPA導入、書類削減などで満足

4. DXの本質とは、「DX時代の、経営者主導の事業構造改革」

DXの本質は、

経営者がどう本気で「事業構造改革」に取り組
み、

仕事のしかた・組織のあり方を根本から見直
し、

最低**10**年、やり続けるかどうか

(IT活用は、あくまで手段の一つ)

「事業構造改革」とは、

儲け方を根本的に変えること

ビジネスモデルをゼロベースで見直すこと

自分で自分の本業を否定して、生まれ変わるこ
と

5. 経営改革を進める『7つの 鍵』

経営改革を進めるには7つの鍵を同時に開けること

- 経営改革を進めるには、ドアに7つの鍵がかかっている状況を思い浮かべるとイメージをつかみやすい。7つの鍵を全部同時に開けて、初めてドアは開く。簡単なことではない
- 苦勞して1つの鍵を開けても、他の6つがかかっているままだと、当然ドアは開かない。鍵があと2つあると気づき、頑張って3つの鍵を開けても、他の3つがかかっているままだとドアは開かない
- 長年にわたり経営改革を支援・推進してきた私の経験では、経営改革を実現するには、少なくとも次の7つの鍵を同時に開ける必要がある。再現性のある確実な方法であるが、数年以上の徹底したコミットメントがどうしても必要となる

経営改革を進める『7つの鍵』

第1の鍵: ビジョンと戦略の変更、全社員への浸透

経営改革を進めるには、現実を直視し、顧客、自社、競合の最新状況を踏まえて、会社のビジョンと戦略を考え直すことが出発点になります。

第2の鍵: 既存事業の抜本的改善—詳細なアクションプランと厳しい進捗管理

ビジョンと戦略を変更したら、それに合わせて既存事業をゼロベースで見直しましょう。過去の成功にとらわれず、最速で立て直すためには、新しい方針をブレークダウンした詳細なアクションプランを立案する必要があります。

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

既存事業の立て直しを全力で進めるものの、それだけでは延命が進むだけで、新たな収益源は見えて来ないでしょう。したがって、新しい時代に向かって新規事業を立ち上げていくことがどうしても必要になります。その場合、有効なのがリーンスタートアップのアプローチです。

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

既存事業の立て直しや複数のリーンスタートアッププロジェクトを推進するためには、高度な支援能力を持つ経営改革推進チームを設置し、あらゆる問題点を解決していく必要があります。

第5の鍵: 幹部人材の把握と業績・成長目標の設定、成長への取り組み—人材開発委員会

経営改革に際しては、最初に社内の人材把握を行うことが望ましいです。

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

直属上司が部下に与える影響は大変大きく、上司によって部下は育ちもするし、苦しみもします。経営改革に際しては、会社の新方針・新しい経営のあり方を社長から下におろしていくため、上司が部下にどのように伝え、どういうメッセージを言葉や態度で発するかが非常に重要です。

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

最後の鍵は、コミュニケーション改善です。日本の会社の文化なのか、人をほめると損だと思っ
出典 <https://bitpartners.com/jp/change/191> てもいるかのように、部下をほめません。部下を叱ってなんぼ、と思っている人もいるほどで²⁷

第1の鍵: ビジョンと戦略の変更、
全社員への浸透

第1の鍵: ビジョンと戦略の変更、全社員への浸透

- 経営改革を進めるには、現実を直視し、顧客、自社、競合の最新状況を踏まえて会社のビジョンと戦略を考え直すことが出発点になる。見たくないものを見ることになるので、苦痛を伴う
- これまでの成功のもとになった過去の事業基盤がどう変わったのか、新たにどうすべきなのか、これらをゼロベースで考え、再構築することなくして組織のベクトルの方向を変えることはできない
- 社長は、自社が今後どうやって大きな利益を上げるのか、どうやって再度成長するのかを整理し、強力に打ち出す必要がある。業界1位に安住しているうちに、ドル箱だった市場セグメントが急減したり、新たな競合が出現したり、多くの脅威が生まれている
- 失われた競争優位性をどうやって取り戻すのか、どういう戦略転換をするのか、社長自ら既存概念を打破し、新しい方向を示して全社員への浸透を図る

第**2**の鍵： 既存事業の抜本的改
善－詳細なアクションプランと
厳しい進捗管理

第2の鍵：既存事業の抜本的改善－詳細なアクションプ

ランと厳しい進捗管理

- 「ビジョンと戦略の変更、全社員への浸透」を進めつつ、それに合わせて既存事業をゼロベースで見直す。過去の成功にとらわれず、最速で立て直すためには、思い切った経営改革方針を立て、それを詳細なアクションプランと必達目標に落とす必要がある。
- 長らく利益を上げており、自部門が会社の屋台骨を支えているという自負を持ち続けている既存事業の幹部は「自分のやり方が悪かった、事業環境の変化に対応しきれなかった」とは夢にも思わないことが多い。そのため、社長は自ら問題点をえぐり出し、断固とした態度でプッシュする必要がある。
- 過去に成功した経営幹部ほど、悪意はないが、業績を挽回できると内心信じている。「もう少し我慢すれば、必ずまた大きく貢献できる」と思っているため、経営改革に本気で取り組むことができない。取り組もうとしても部下の多くが子飼いであるため、何だかんだで反対する。どうしても保守的にならざるを得ない状況で、柔軟な発想をしづらい。
- 合意やコンセンサスを重んじる社長はそういった反対を押し切ることができず、経営改革がスタートする前に挫折してしまう。本当に深刻だと考えるならば、周囲にいい顔をし続けることなく、社長のリーダーシップを発揮する勇気が必要だ。激動の時代に合意やコンセンサスを重視し過ぎると命取りになる。
- 社長は、アクションプランと必達目標を決定した後、週次・月次の進捗確認会議を開催し、自ら厳しく進捗を管理する。経営改革が確実に進むかどうかは、社長が保守的な経営幹部に妥協せずにきっちり追い込めるかどうかによる。

KPI経営の導入

- KPI経営とは
 - KPI（Key Performance Indicator＝必達目標）経営は企業経営上、必須のやり方です
 - 企業の経営目標を部門ごとの経営目標に分解し、全社としてその達成に向けて取り組みます
 - 全員が何をすべきか明確になります
 - KPI経営という名前はあるていど知られていますが、実際に適切に運用されることは意外にむずかしく、どこの企業も改善余地が大変に大きいのが実態です
- KPI経営の徹底に必要な前提条件は
 - 経営目標を立てたら、何が何でも達成すると、経営者がぶれずにフォローする必要があります
 - KPIが全部門にあるていど以上適切に設定される必要があります
 - KPIの達成状況への評価、フィードバックが不可欠です
- KPI経営を形骸化させる要因
 - 目標が高すぎて、「どうせ達成できないから」と皆が手を抜くことがあります
 - 経営者が実はそこまで本気ではないことが伝わる場合があります
 - 頑張っただけで目標を達成しても、それに基づく人事評価・報償が適切でないと誰もやる気を出しません
- KPI経営を定着させる7アクション
 - 1. 全社の年次目標を四半期目標、月次目標に分解します
 - 2. 全社目標を部門目標、部門内目標に分解します
 - 3. 月次KPI進捗確認会議を開催し、進捗確認・フォローをします
 - 4. 毎年、KPI達成状況を評価し、目標設定の精度を上げます
 - 5. KPI達成状況に基づき、業績・人事評価をします
 - 6. 業績・人事評価結果を昇進・賞与などに反映します
 - 7. 全社ビジョンに基づき3年計画を立て、年次に分解します

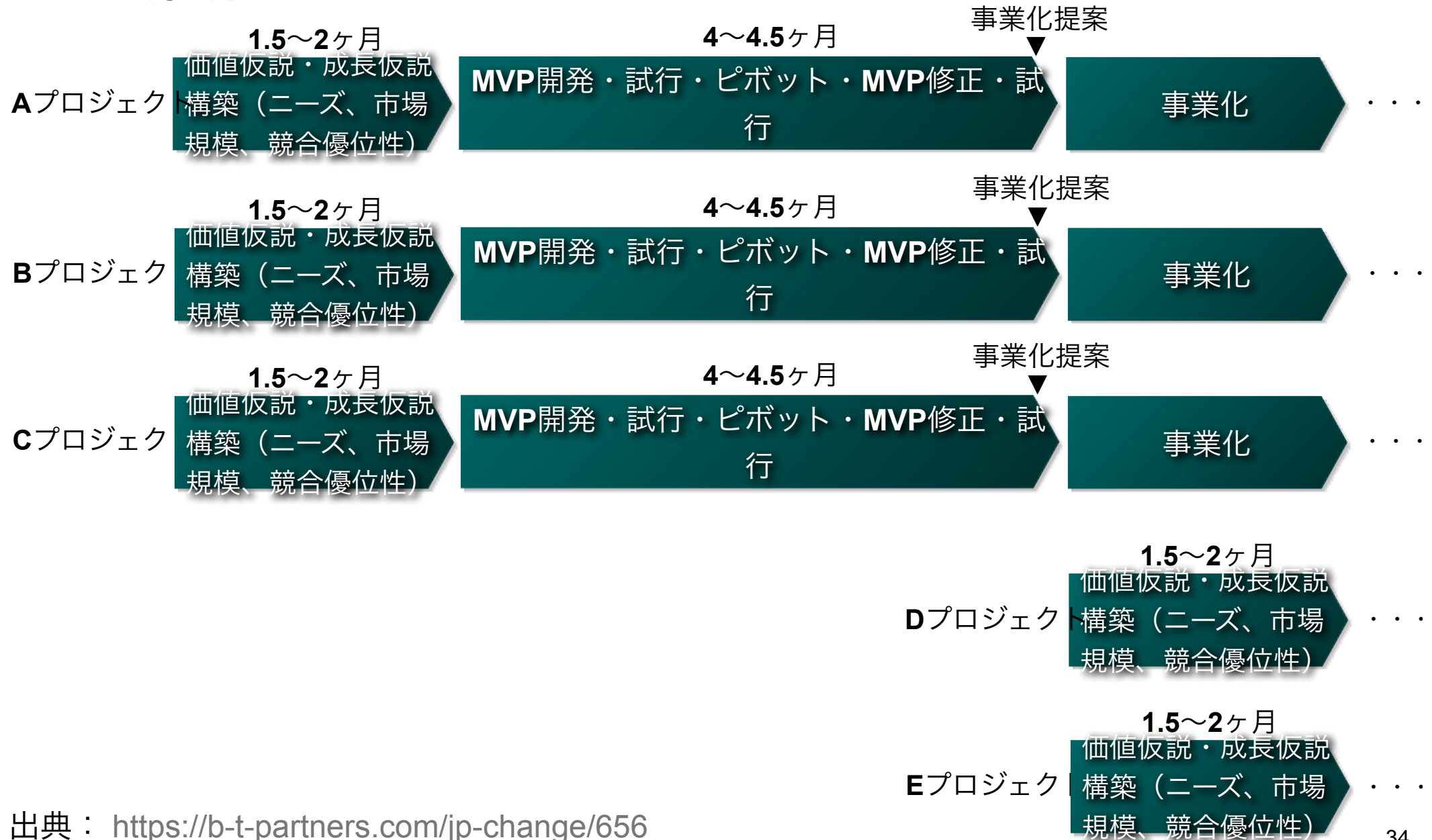
注：詳しくは、<https://www.instagram.com/p/CiZ8Fi-rDnQ/?hl=ja>

<https://www.instagram.com/p/Ce8Q37pOMWI/?hl=ja>

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

リーンスタートアップによる複数の新規事業立ち上げ

社内の優先順位・緊急度の高い2～4プロジェクトを並行して進める。6ヶ月後には、次のプロジェクトの立ち上げを進める。進行中のプロジェクトでも、新規でも、柔軟に対応し、リーンスタートアップ的に進める



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

経営改革推進チームメンバーのスキルアップトレーニング

ねらい

- 基本的な問題把握・解決力強化
 - － 事業部の経営課題を短時間で把握し、どこからどう取り組むべきかの効果的な施策立案が素早くできるようになる
 - － 事業部側の説明を踏まえつつ、ユーザーインタビュー、業界インタビュー等を適宜実施し客観的な現状把握を行えるようになる
 - － 経営改革の基本を理解し、どこをどう押せば組織が動くのか知見・経験を深める

- 事業部長への支援スキル強化
 - － 事業部長の悩みをよく理解し、現実的な解決策を提案、実行支援をできるようになる
 - － 現場の実態と会社としてのあるべき姿の両方を踏まえて、チャレンジしつつ信頼される

- チームリーダーシップ強化
 - － わくわくするビジョンを描き、懐疑的なチームをリードしてその気にさせる
 - － 障害を乗り越え、チームの力を120%発揮させて成功体験を共有できるようになる

- コミュニケーションスキル強化
 - － 上司・同僚・部下の意見に強い関心を持ち、真剣に耳を傾け、発言を引き出すことができるようになる

トレーニング項目

- 「メモ書き」トレーニング（1ページ1分、毎日10ページを継続）：頭を常にシャープに、判断力も強化
- 問題点深掘りトレーニング：人の話を鵜呑みにせず、確証を得られるまで追求できるようになる
- 2x2、3x3フレームワーク作成トレーニング：込み入った事象をセグメントに分け特徴をつかむ
- ホワイトボード活用トレーニング：チームでの問題解決に必須

- 事業部長の悩み、期待の整理と対応法トレーニング
- 事業部長ロールプレイトレーニング
- 事業部長支援に必要なプロフェッショナルリズム強化

- チームマネジメントトレーニング
- アウトプットイメージ作成アプローチトレーニング
- 成果を出せていない部下・メンバーへのガイダンストレーニング

- ポジティブフィードバックトレーニング
- アクティブリスニングトレーニング
- 短時間での報告書作成トレーニング
- プレゼンテーショントレーニング

第**5**の鍵： 幹部人材の把握と業績・成長目標の設定、成長への取り組み—人材開発委員会

人材開発委員会の導入、運営

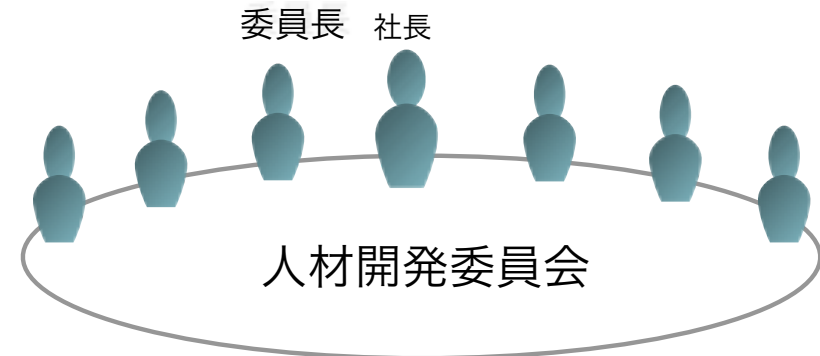
社長・経営幹部数名を委員とする人材開発委員会を実施することで、経営改革を強力に推進できる幹部人材を発掘し、業績・成長目標を設定し、取り組みを加速することができる

想定される人材開発上の問題点

- 本人の強み、育成課題、育成の具体策などを上司・部下の間で話し、合意の上実行することは少ない。上司によってばらつきが大きい
- どういった人材がいるのか、大きく成長しうる人材は誰か、できるだけ成長させるためにはどうすべきか、経営幹部の理解、抜本的な取り組みのための熱意と方法論も不十分なことが多い
- 人材開発の具体的な仕組み、制度が十分でなくて、本来のポテンシャルを発揮していない社員が多い可能性がある

具体的な進め方

1. 社長・経営幹部数名を委員とする人材開発委員会を導入し、部課長の育成方法について順に討議する（1人当たり7分程度。年2回）
2. 各委員は、事前に本人にインタビューして業績・成長目標合意書を作成し、委員会で発表する。経営改革を推進しうるかどうかが討議し、本人の資質に合わせた具体的なアサインメント案と育成策を議論する
3. 人材開発委員会で全員の育成討議を終了後、経営改革を推進する幹部人材の全体像を再確認する
4. 人材開発委員会終了後、本人にフィードバックする
5. 3ヶ月後に業績目標、成長目標の達成状況を把握し、どうやって加速すべきか立案する



経験豊富なプロフェッショナルがファシリテーターとして参加し、効果的・建設的な討議を促進することが望ましい。社内だけだと感覚的、表面的な討議になりやすい。育成の具体策が出にくい

業績・成長目標合意書

月 日

本人：

氏名

長所（具体的に7～8点）

-
-
-
-
-
-
-

今期の業績・成長目標は？

- 業績目標
 -
 -
- 成長目標（成長課題に対応させる）
 -
 -
 -
 -

成長課題（スキル、スタイル、姿勢上）（具体的に4～5点）

-
-
-
-

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？
 -
 -

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

上司・部下の意識・行動改革

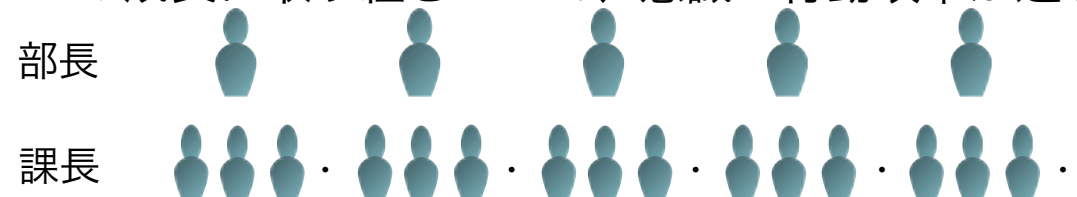
同じクラス、例えば部長5名のグループで部下育成を競い合うことで、上司・部下の意識・行動改革を進める

問題認識

- 部下育成に本気で取り組み、時間をかけている上司はごく少数
- 部下育成に関心があっても、仕事を与える以外、具体的にどうすればよいのか、よくわからない
- 部下を持つ部長同士、課長同士、本来は部下育成のノウハウ、苦勞を共有すべきだが、お互いへの牽制、競争意識もあり、ほとんど行われない
- したがって、会社全体で上司・部下のばらつきが非常に大きいままになる

具体的な進め方

1. 部長5名のグループで、月1回進捗ミーティングを実施
2. それぞれ、部下3名の育成を競う
3. 開始時に、部下3名それぞれの強み、成長課題、成長目標、本人の取り組みと上司からの支援を整理し、本人と合意（前掲の業績・成長目標合意書）、他の4名の部長に宣言
4. 4ヶ月間、計5回の進捗ミーティングでは、部下育成にどう取り組んだのか、どういう成果があったのか、どういう失敗があったのか共有し、刺激しあう
5. 4ヶ月間に渡り、上司・部下のペアで真剣に部下の成長に取り組むことで、意識・行動改革が進む



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

部下への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、手放して褒めること

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。

→ 本人はただでさえがっかりしているので、激励する

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、次回もう少し工夫してやれば、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がある（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

アクティブリスニング

- アクティブリスニングを徹底すると、仕事上もプライベートも、7割以上の問題が未然防止、解決、改善される
- アクティブリスニングとは
 - － 第1ステップ： 真剣に、徹底的に、信頼される（余計なことを考えない）
 - － 第2ステップ： 相手を萎縮させないようにしながら、質問する
 - － 第3ステップ： 問題の本質がわかる
 - － 第4ステップ： 解決策が浮かぶ、解決する場合もある
- アクティブリスニングができない人がかなりいる
 - － ひたすら自分のことを話したい人（承認欲求が強い、かまってちゃん）
 - － すぐに教えたくなる人（上から目線）
 - － 自分が何でも一番でないと気がすまない人（親の刷り込み）
 - － 人の話を聞くと負けだと思っている人（親の刷り込み）
- アクティブリスニングをする上での注意事項
 - － 「これからアクティブリスニングをするぞ」ではなく、常時、息を吸うように
 - － 「またか」「またこの話か」ではなく、常に真剣に聞く
 - － 我慢して聞くのではない。相手に関心を持って聞く

注： 詳しくは、『自己満足ではない「徹底的に聞く」技術』 <https://amzn.to/32Clviy>

スキル成長段階の目安

	A4メモ書き	アクティブリスニング	ポジティブフィードバック
レベル10：名人 (数万ページ)	問題点も解決策も、すべて瞬時に頭に浮かび、速やかに解決できる。相手の立場、組織の問題などもよく理解し把握できているので、利害関係のある場合も両者から信頼される。その結果、問題も未然に防止できることが多い。究極の『ゼロ秒思考』を体現しており、A4メモを書く必要がないレベル	会った瞬間に相手が泣き出し、溜まった思いを全部はき出される経験を何度もする。「他で話せない話でも話せるし、本当に癒やされる」と言われる。会ってすぐに深く信頼され、意識・行動に大きな影響を与える。複雑な状況でも問題の本質を素早く見抜き、的確な解決策が浮かび、多くの場合、解決にまでいたる。好き嫌いや価値判断なく相手に強い関心を持ち、自然体で深く理解している。大変こみいった状況でもほぼ瞬時かつ的確に実態を把握できる	相手を褒め、感謝することがどういう場合でもでき、ポジティブフィードバックが常に体現できている。困難で辛い状況にあった相手でも気持ちが整理され、やる気が飛躍的に高まり、意識・行動が改善され、好循環が始まる
レベル8： 上級者 (1万ページ)	A4メモを少し書くだけで問題の本質や相手の悩みを見抜き、解決できる。的確なタイトルが瞬時に浮かぶ。多面的な書き方が20～30ページすぐできる。相手の立場を理解し想像できるので、人にもよく頼られる	相手の話を100%聞くことができ、深く信頼される。問題の本質を素早く見抜き、適切な解決策まで浮かぶようになる。相手に強い関心を持ち、知的にも感性的にも、しっかりと理解できている。こみいった状況でも、的確に実態を把握できる	相手を褒め、感謝することがどういう場合でもでき、毎日20回のポジティブフィードバックがごく自然になる。微妙な状況にあった相手でも気持ちが整理され、やる気が大きく高まり、意識・行動が改善される
レベル6： 中上級者 (数千ページ)	毎日10～20ページのA4メモ書きを通じ、多くの問題が整理される。状況に応じてタイトルが浮かぶ。多面的な書き方もだいたいできる。もやもやを感じることはもうほぼない	相手の話を70%は聞き、信頼され、問題の本質が見え始める。相手に関心を持ち、心より理解しようとしている。こみいった状況でも、大きく間違えることなく実態を把握できる	相手を褒め、感謝することが多くの場合でき、毎日10数回はポジティブフィードバックできる。相手のやる気がかなり高まり、意識・行動に好影響を与える
レベル4： 中級者 (数百ページ)	毎日10ページのA4メモ書きがあまり苦勞せずにでき、もやもやを整理すること	相手の話を50%程度は聞くことができるが、こちらから言いたい、伝えたいとい	相手を褒め、感謝することが日に10回前後できるようになる。相手のやる気をあ

6. DX事業構造改革の進展度診断

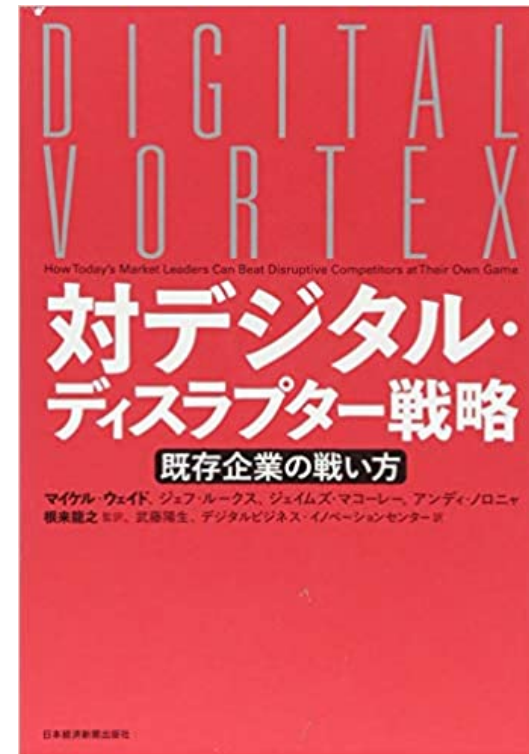
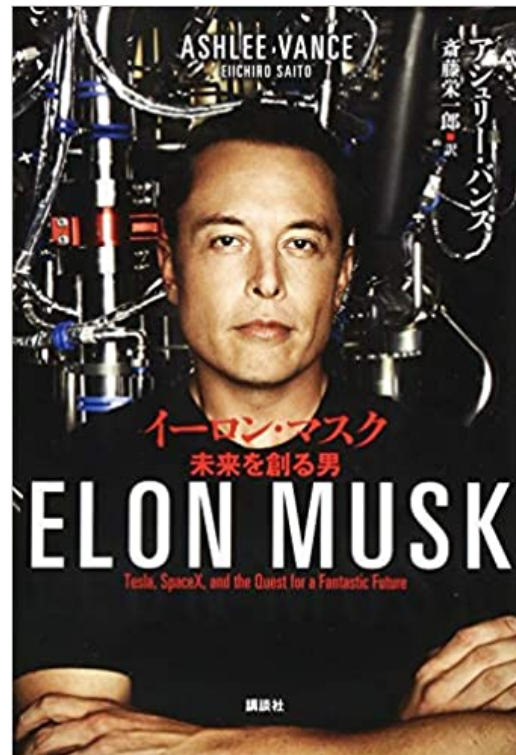
DX事業構造改革の進展度診断

5：大変強い
4：比較的強い
3：時によって強い
2：弱い
1：極めて弱い

- (1. 経営者自身の危機意識の強さ、DX事業構造改革への理解度、コミットメント度合い
- (2. 事業ビジョンの根本的見直しと再定義度合い
- (3. 事業構造改革の具体化度合い
- (4. 特に、既存事業のビジネスモデル変更度合い
- (5. 既存事業のサービス提供フロー、物流、商流等の改革度合い
- ()
- (6. 新事業による自社事業カニバリゼーションの推進度合い
- ()
- (7. PDCAの高速回転、不断の改善度合い
- ()
- (8. ITの徹底活用度合い
- ()
- (9. 事業構造改革、IT活用に必要な人材の採用・活用度合い
- ()
- 10. 全社の意識・行動改革度合い

7. DXに関するお勧めの本

DX事業構造改革を進める上でのお勧めの本



8. 参考セミナー、読書

コンサルタント強化特訓コース第1期～ブレイクスルー講座 特別編

10/22（土）開始（30名限定）

～本気で成長したい人限定のプログラム～

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の ブレイクスルー講座 コンサルタント強化特訓コース

本気でコンサルタントを目指す人、コンサルタントとして絶対に成功して年収を大幅に上げたい人のための、「頭の筋力3倍増」「精神力3倍増」「仕事のスピード3倍増」の『虎の穴』、本邦初です。

全国の20代後半～40代のコンサルタントになったばかりの、あるいはコンサルタントを目指す方に「コンサルタントとして自信をつけ、最速で成長する方法」を身につけていただきます。トップ企業への経営コンサルティング36年間から得られた、門外不出のプロの知見・経験を余すところなくお伝えします。



開催期日：10/22（土）から隔週5回開催 10:00-12:00
（Zoomオンライン開催）、全6カ月の虎の穴

【主催】
ブレイクスルーパートナーズ株式会社

▼こんな方にお勧め

- ・コンサルタントとして、本気で成長し、自分の人生をコントロールしたい方
- ・コンサルタントとして、本気で昇進、昇格、昇給をねらっている方
- ・クライアントとのコミュニケーションを抜本的に改善し、自信を持ちたい方
- ・人生をリセットして、コンサルタントとしてここから大きく加速していきいたい方

出典：<https://pcatix.com/event/3289782/view>
プライベートの問題を解決し、仕事に集中して結果を出したい方

第1回 10/22（土）

第2回 11/5（土）

第3回 11/19（土）

オフ会 11/25（金）@東京 品川

第4回 12/3（土）

第5回 12/17（土）

『ゼロ秒思考』赤羽雄二のブレイクスルー講座第2期

9/21（水）開始（30名限定）

～本気で成長したい人限定のプログラム～

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の ブレイクスルー講座 第2期

本気で成長し自らの人生を切り開きたいと考える、全国の30～60歳のビジネスパーソン男女に、「自信をつけ最速で成長する方法」を身につけていただく講座です。トップ企業への経営コンサルティング35年間から得られた深い知見・経験を個別にご提供し、直接、実践的に学ぶ事ができます。



開催期日：9/21（水）から隔週開催 19:00-21:00
（Zoomオンライン開催）

【主催】
ブレイクスルーパートナーズ株式会社

▼こんな方にお勧め：死ぬ気で成長したい人のみ

- ・本気で成長し、自分の人生をコントロールしたい方
 - ・本気で昇進、昇格をねらっている方
 - ・本気で転職を考えている方
 - ・本気で起業しようとしている方
 - ・人とのコミュニケーションを抜本的に改善し、自信を持ちたい方
 - ・プライベートの問題を解決し、仕事に集中して結果を出したい方
- 出典 <https://breakthroughtrainingcourse2.pearl.com/>

第1回 9/21（水）

第2回 10/5（水）

第3回 10/20（木）あるいは10/18（火）

オフ会 10/21（金）

第4回 11/2（水）

第5回 11/12（水）

11/7 (月)

ビ	ジ	ネ	ス	パ	ー	ソ	ン	の
戦	略	的	な	情	報	収	集	

ビジネスパーソンが仕事を的確に進めるには、情報収集が大切であることは言うまでもありません。ところが、限られた時間の中で十分かつ効果的な情報収集をしているかという、かなりの疑問があります。

よく見られるのは、情報収集に時間をかけている割に大事な情報を見逃しているケース、あるいは、情報収集に時間をかけられず大事な情報を見逃しているケース、または、情報を集め過ぎて何が何だかわからなくなっているケース、最後に、情報を集めるまでは熱心にやるもののその後の行動が尻すぼみになるケースなどです。

このどれも、情報収集を何のために、どうすべきなのか、情報収集をどうアクションにつなげるべきかがあいまいなために、起きている問題です。

実は、情報収集のしかた、仕事への活かし方について体系的に教え徹底している企業はそれほど多くありません。それも上司から部下に仕事の中で教えていけばいいほうです。会社も上司も、情報収集についてはほぼ放置しており、結果が出なければその時点で叱責して体で覚えさせる、ということが実際には多いと思われます。

本セミナーでは、効果的な情報収集はどうあるべきか、どうすればいいのかポイントを詳しくご説明します。その上で、工作上よく起きる状況を例題として、実際に手を動かす中で、情報収集への苦手意識をなくしていただこうと考えています。

【講座内容】

- ◎ 問題把握・解決に役立つ情報収集 10の秘訣
- ◎ 電光石火で進める情報収集の実践
- ◎ A4メモ、アイデアメモ、ロールプレイングによる情報収集スキルの短時間強化

◆講習日 11月7日(月) 19:00 ~ 21:00 (開場18:30)
講座 + ワークショップ = 19:00 ~ 20:30
名刺交換会 = 20:30 ~ 21:00



あかば ゆうじ
講師：赤羽 雄二
(ブレイ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。86年、マッキンゼーに入社し多数のプロジェクトをリード。90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イクスルーパートナーズ株式会社を共同創業。著書に「ゼロ秒思考」(ダイヤモンド)

インスタID : yujiakaba (19-21時に毎日投稿)



Voicy 『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

<https://voicy.jp/channel/2885>

東大、コマツ、スタンフォード留学、マッキンゼー14年をへて、ベンチャー支援と、中堅・大企業の経営改革に取り組んでいます。

どうすれば自信をつけて成長できるか、最速で仕事の成果を出せるか、仕事とプライベートの人間関係を飛躍的に改善できるか、などについてお話していけたらと思います。お勧めの本などもご紹介していきます。

毎朝7時に放送します。

質問や、聞いてみたいテーマを募集しています。気軽にakaba@b-t-partners.comのほうにメールくださいね。



ディスカッションをいちいち「勝ち負け」と見る人はうざい

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

▶09:47 3時間前

🔊 110回再生



A4メモは考えずに書く、という理由

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

▶09:58 15時間前

🔊 312回再生



ベストコンディションを維持する5つの体調管理

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

▶09:59 昨日

🔊 402回再生



夫・彼女の共感性が低くてつらい！7つの対策

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

▶09:46 一昨日

🔊 315回再生



焦りをA4メモで解消する5つのアクション

『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」

▶09:54 一昨日

🔊 452回再生

『ゼロ秒思考』 赤羽雄二のオンラインサロン 220名以上

参加



こういう方におすすめ

- 成長したい方
 - － もっと成長したい方、本気で成長したい方
 - － 一流の仲間と一緒にさらに成長したい方
 - － 自分への自信を持って生きたい方
 - － 自信を取り戻したい方、ほか
- 人間関係、コミュニケーションの悩みを解決したい方
 - － 上司、部下、同僚など仕事上
 - － 夫、妻、子ども、親、彼氏、彼女、友人など

● 本サロンの特長

- － 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
- スキル強化を目的として、毎月第1, 3火曜日 20:00-21:00、ZOOMでのオンラインセッション
 - 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）
 - オンラインセミナーの内容も、それ以外も、いつでもメールで悩み相談し放題です
 - プレミアム会員の場合は、月2回、30分のZOOM個別面談を実施します
 - お試しオンライン面談
 - － 入会検討の際、3人集まれば、20分の「ZOOMミーティング」で直接ご説明します
 - － akaba@b-t-partners.com あてに、3人のお名前、質問点と、可能な時間帯をご連絡ください。



申込み：<https://community.camp-fire.jp/projects/view/318299>

『最強の「独学」仕事術』新刊出版記念セミナー 3回シリーズ 8/9 (月)、10(火)、11(水) (無料、ZOOM)

実施済み：アーカイブ動画は下記URLから

3倍速で成長し結果を出す！ 『ゼロ秒思考』赤羽雄二の "夏季集中講座"

第1回 | 8/9 (月) 20:00-21:00

『最強の「独学」仕事術①』独学で成長する10の鍵

第2回 8/10 (火) 20:00-21:00

『最強の「独学」仕事術②』

独学で結果を出す6つの鍵、ストレスをなくす4つの鍵

第3回 | 8/11 (水) 20:00-21:00

『最強の「独学」仕事術③』時間がない中でも

本が読めるようになる”アクションリーディング”



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



8/11 (水) 刊行
最強の独学仕事術

参加費無料 ZOOM登録必須

主催 『ゼロ秒思考』赤羽雄二のオンラインサロン

『マッキンゼー式 人を動かす話し方』新刊出版記念セミナー 3回シリーズ 7/23（金）、27（火）、28（水）（無料、ZOOM）

実施済み：アーカイブ動画は下記URLから

圧倒的に成長したい、人間関係を良好にしたい、今の自分を変えたい 『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「何でも相談カフェ」@新刊出版記念セミナー

第1回 | 7/23（金）20:00-21:00

”【新刊】マッキンゼー式 人を動かす話し方①”
物が進まない人に共通する話し方とは？

第2回 | 7/27（火）20:00-21:00

”【新刊】マッキンゼー式 人を動かす話し方②”
「伝わらない 進まない まとまらない」で悩まない会話術

第3回 | 7/28（水）20:00-21:00

”速さは全てを解決する”
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
ブレークスルーパートナーズ
マネージングディレクター



7/20（火）刊行
マッキンゼー式
人を動かす話し方

参加費無料 ZOOM登録必須

主催 「ゼロ秒思考」赤羽雄二のオンラインサロン

アクティブリスニング オンラインセミナー全5回

『自己満足ではない「徹底的に聞く」技術』 出版記念

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~~

誠に勝手ながら第6回は
別企画へ変更いたしました。



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

全5回アーカイブ視聴：<https://akaba-active-listening.peatix.com/>

セミナー資料が必要な方は、akaba@b-t-partners.com にご連絡ください

ポジティブフィードバック オンラインセミナー全3回

『ゼロ秒思考』赤羽雄二のオンラインサロン 開講記念

ポジティブフィードバックで 好循環が始まる

第1回 | 9/14 (月) 20:00-21:00

ポジティブフィードバックとは？褒めるのと何が違うのか？

第2回 | 9/15 (火) 20:00-21:00

ポジティブフィードバックの実践ポイント

第3回 | 9/16 (水) 20:00-21:00

アクティブリスニングとポジティブフィードバックで
組織の生産性を引き上げる



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

参加費無料 ZOOM登録必須 主催 BINARYSTAR株式会社

全3回アーカイブ視聴：<https://akaba-positive-feedback.peatix.com/>

セミナー資料が必要な方は、akaba@b-t-partners.com にご連絡ください



『ゼロ秒思考』赤羽雄二の「成長を加速する人生相談」

赤羽雄二

¥880/月(税込) 初月無料！

毎週 月曜日 発行予定

登録が簡単になりました！

登録へすすむ

※月途中の登録でも、月内に発行されたメルマガがすべて届きます

30万部の『ゼロ秒思考』など22冊と、年間100回のセミナーなど、1万人を超える方々の成長を支援し、悩み相談にお答えしてきた赤羽雄二による、「成長を加速する人生相談」です。どうすればもやもやを解消しもっと早く成長できるのか、どうすればもう少し自信を持って仕事に取り組んだりプライベートの悩みを解消したりできるのか、毎週いくつもの質問にお答えすることで、迷いをなくし気持ちよく進んでいただきたいと思います。

【サンプル号】今週の相談

・部下の言い訳が許せず、思わず叱責してまた萎縮させてしまいました

・上司に叱られるのが怖くて、るくに相談にいけません

Amazon: <https://www.amazon.co.jp/dp/0001694038>

24冊目『最強の「独学」仕事術』



- 2021年8月出版、1万2000部
- 目次
 - － 第1部 「独学」で成長する10の鍵
 - － 成長する鍵01 自分に自信を持つ
 - － 成長する鍵02 高いやる気を維持する～
 - － 第2部 「独学」で結果を出す6つの鍵
 - － 結果を出す鍵01 アウトプット指向を徹底する
 - － 結果を出す鍵02 説得力ある資料をさっと作る～
 - － 第3部 「独学」でストレスを減らす4つの鍵
 - － ストレスを減らす鍵01 睡眠時間の確保
 - － ストレスを減らす鍵02 健康を維持する食事と運動～
- こんな方におすすめ
 - － 上司、先輩に相談してもあまり助けてもらえない方
 - － そもそも相談できる上司、先輩がほとんどいない方
 - － リモートワーク時代に急成長する方法を知りたい方
- 中国版出版決定

23冊目 『マッキンゼー式 人を動かす話し方』

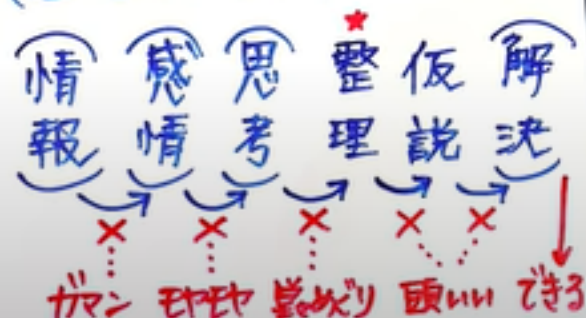


- 2021年7月出版、6000部、増刷2回
- 目次
 - － 第1章 最速で人を動かす話し方とは
 - － 第2章 「仕込み」 話す前に勝負は決まっている
 - － 第3章 「仕切り」 共感で、相手を動かす
 - － 第4章 「仕上げ」 すべての手段を使ってフォローする
 - － 第5章 自分の考えがあるから、心に響く
- こんな方におすすめ
 - － 想いを伝え、相手の組織、人を何とかして動かしたい方
 - － せっかく話しても最後までやり遂げられないので、何とかしたい方
 - － 組織や人のどこをどう押せば動いてもらえるのか、知りたい方

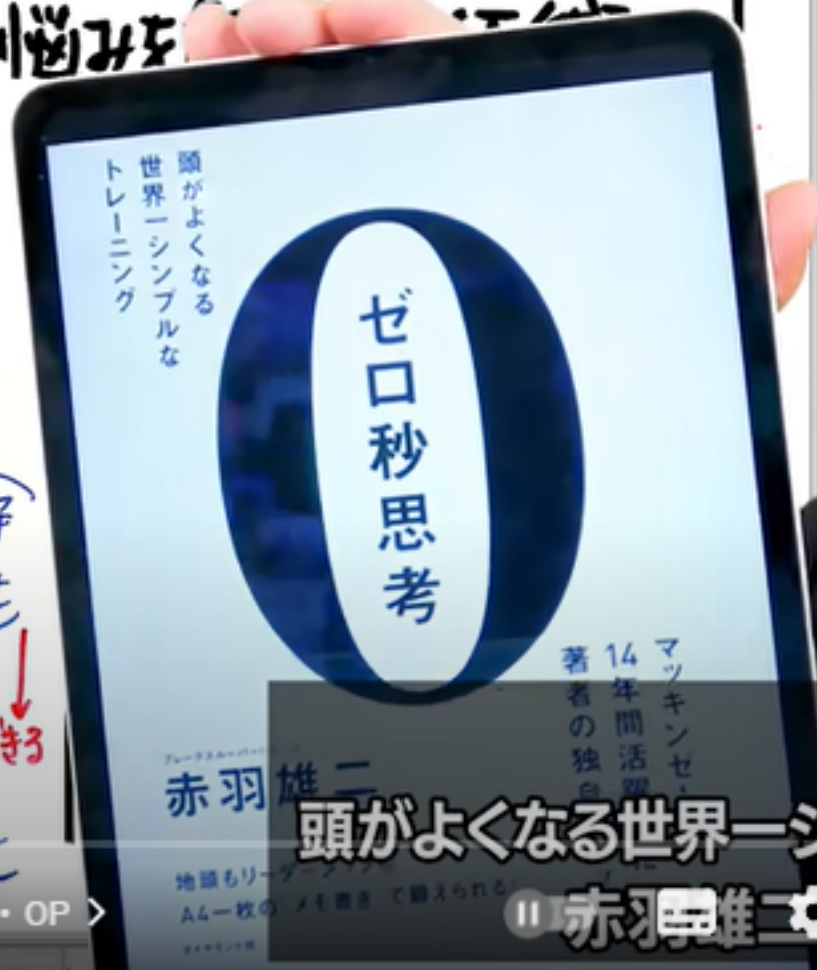
[ゼロ秒思考～悩みを解決するメモ術～]

(悩みのパターン)

- ① ずっとガマンしてる人
- ② ずっとモヤモヤしてる人
- ③ 考えが堂々めぐりしてる人



・思考の整理…文章化=Xモ



ゼロ秒思考

頭がよくなる世界一シンプルなトレーニング

赤羽雄二著 日本文学出版社

【ゼロ秒思考①】 思考を整理して悩みを解決するメモ術 (Think Fast)

818,938 回視聴・2021/07/13

1.2万 499 共有 保存 ...

出典: <https://www.youtube.com/watch?v=qyl8Fx-sgW8>

<https://www.youtube.com/watch?v=u8ter3b62kM>

私の人生を激変 させた「メモ書き」の本です。

数十億円規模になった**事業のアイデア**も、
登録者数約90万人の**YouTubeチャンネル**も、
全てここから生まれました。

株式会社div
代表取締役

マコなり社長



ゼロ秒思考

頭がよくなる世界一シンプルなトレーニング

赤羽雄二

定価：本体1400円(+税)

ダイヤモンド社

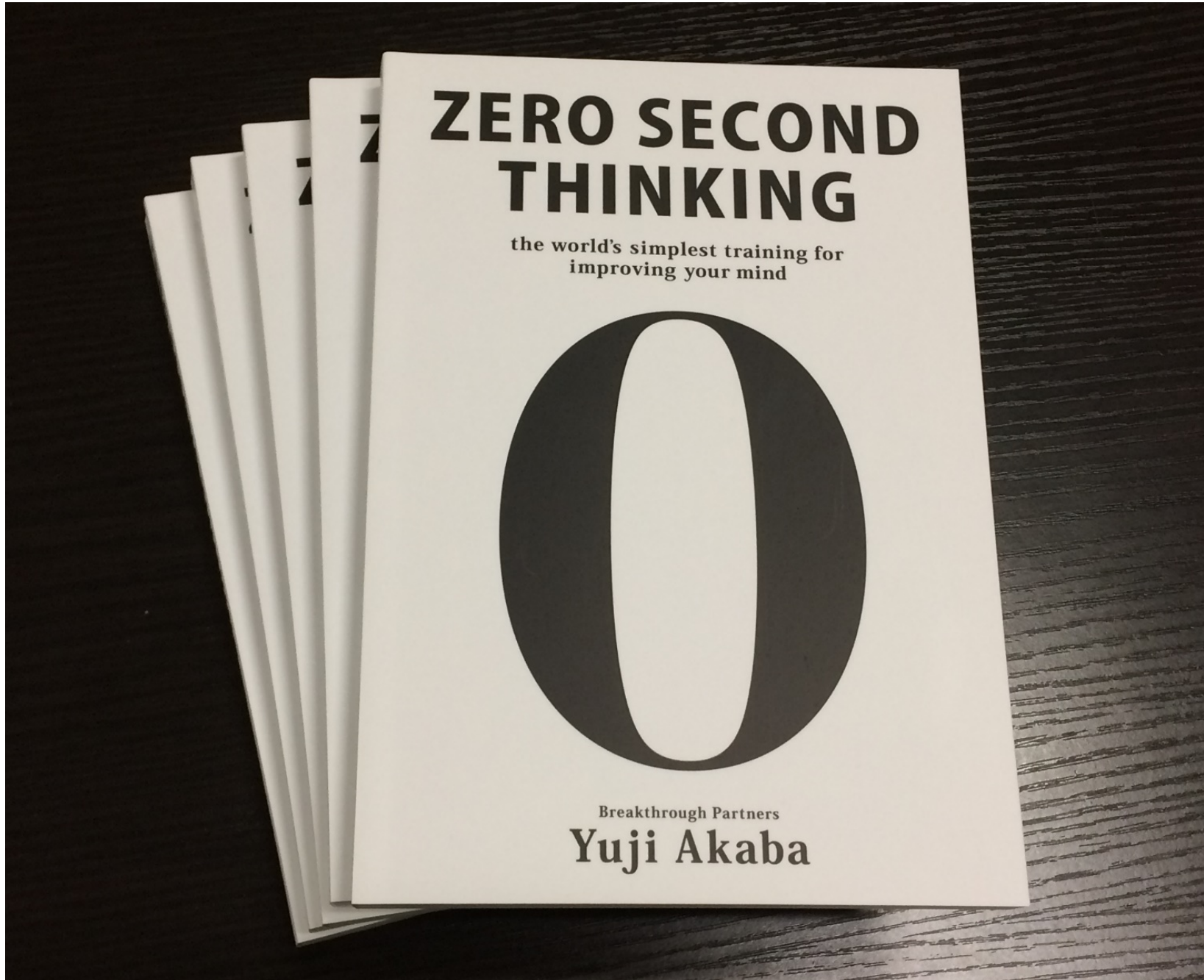


もやもやをなくし、頭をよくする**A4**メモ書き



- 2013年12月出版、34万部
- 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>

『ゼロ秒思考』 英語版が米Amazonに登場



申込み： <https://www.amazon.com/Zero-Second-Thinking-simplest-improving/dp/1642730467>

『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年出版、10万部
- 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年出版、3万2000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、中国版出版
- オーディオブック <https://audiobook.jp/product/234385>

『瞬時に切り返す会話術』

瞬時に切り返す会話術

赤羽雄二



『頭が真っ白になりそうな時、さらりと切り返す話し方』に大幅に加筆修正し、新書化しました。

- 2021年4月出版、9000部
- 目次
 - － プロローグ 考えが浅く自信がないと突っ込まれやすい
 - － 第1章 普段から考える癖をつける
 - － 第2章 自分の意見を持ち、発言することで対応力がつく
 - － 第3章 「発言予定メモ」を書き、「予行演習」をしておく
 - － 第4章 論理的かどうかは気にしないでよい
 - － 第5章 突っ込まれても、余裕を持って立て直す
 - － 第6章 質問にはできるだけ即答する
 - － 第7章 相手の話をしっかり聞く
 - － 第8章 問題把握・解決力を鍛えておく
- こんな方にお勧め
 - － 上司の質問に答えるのが苦手な方
 - － 答えても答えても泥沼にはまりがちな方
 - － 上司との受け答えに自信はあるが、さらに強化したい方
- 読者からの声
 - － 自分の今の状況に当てはまるどころがいくつもあり、自分のために書かれた本ではないか、と思うほどでした。
 - － 私は自信がなく、頭が真っ白になりやすいタイプです。本を読んで、自分が一番弱く、強化しなければいけないことは、第2章の「自分の意見を持ち、発言することで対応力がつく」という点だと改めて認識しました。
 - － 正解を探してしまう癖があるので、正しいか正しくないか、ではなく、自分はどう思うか考えることを意識したいと思います

アクティブリスニングの徹底で、信頼され、問題の本質が把握でき、解決策まで得られる



- 2020年出版、8000部
- 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、躊躇せずに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
- 台湾版出版

人は誰でも、何歳でも変わることができる



- 2018年出版、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

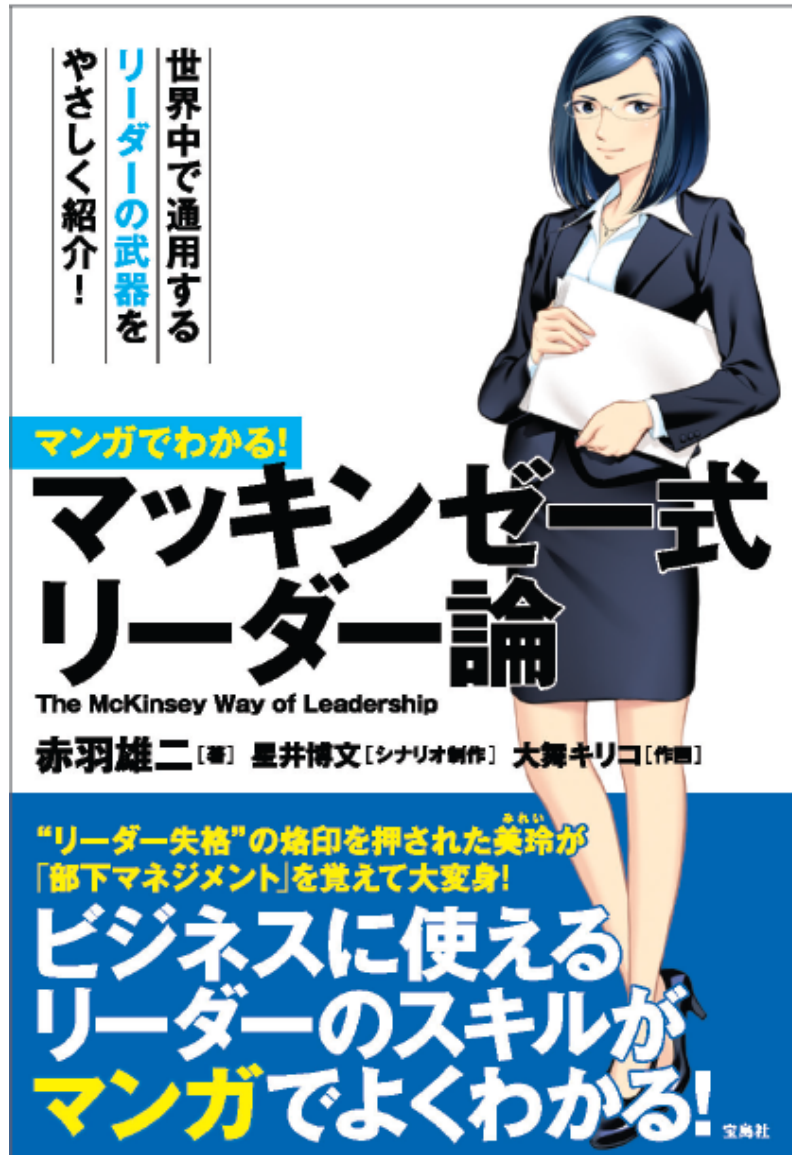
大きく変化できるポジティブフィードバック

ク

付録5：聞き方を改善すると変化が加速し、

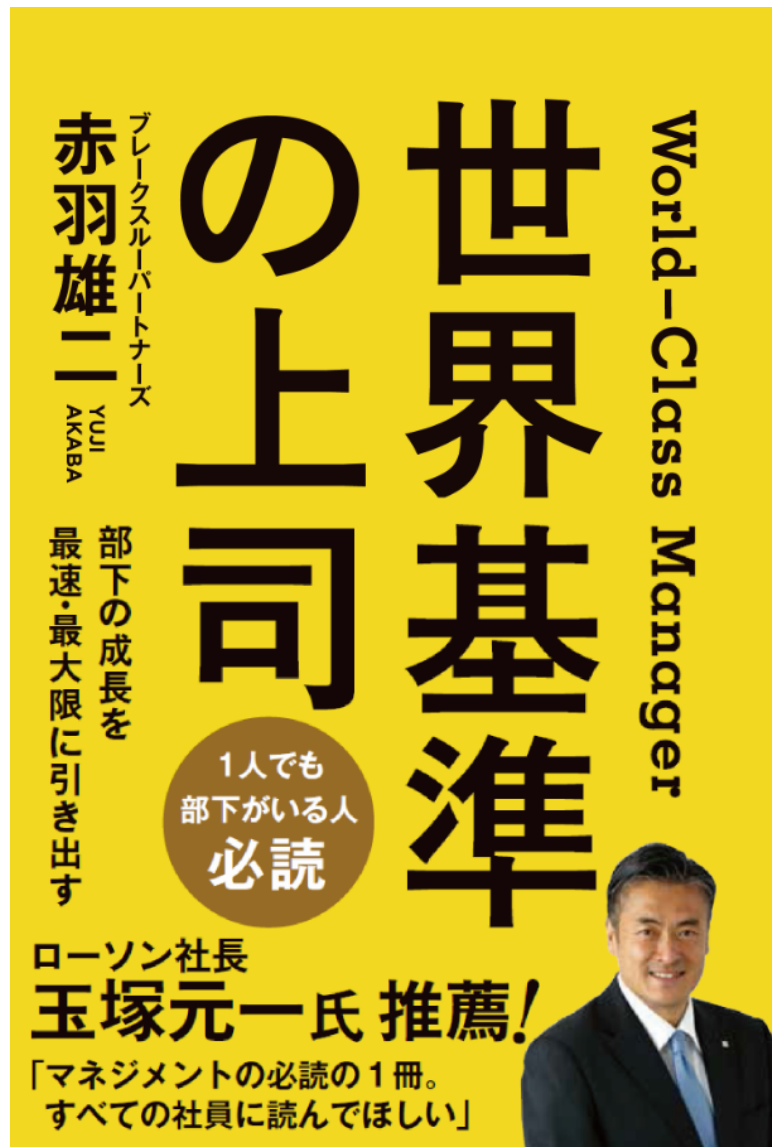
味方も増えるアクティブリスニング

部下マネジメントにより、上司・リーダーが活躍！



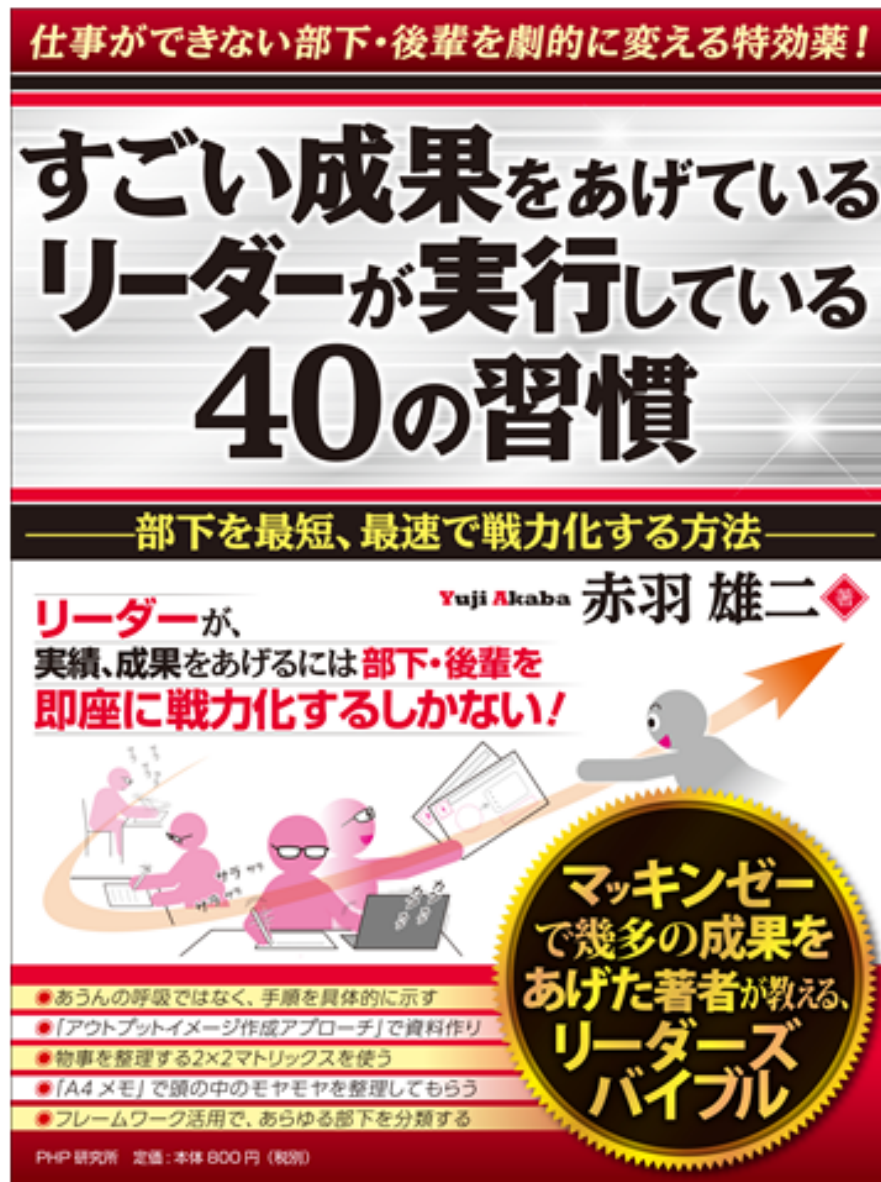
- 2016年出版、4万4000部
- 目次
 - 第1章 アクティブリスニング
 - 第2章 ホワイトボード活用術
 - 第3章 アウトプットイメージ作成アプローチ
 - 第4章 業績・成長目標合意書で行う
部下マネジメント
- “リーダー失格”の烙印を押された美玲が部下マネジメントを覚えて大変身！

部下を一人でも持ったら「世界基準の上司」を



- 2015年出版、12000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

仕事ができない部下・後輩を劇的に変える特效薬！



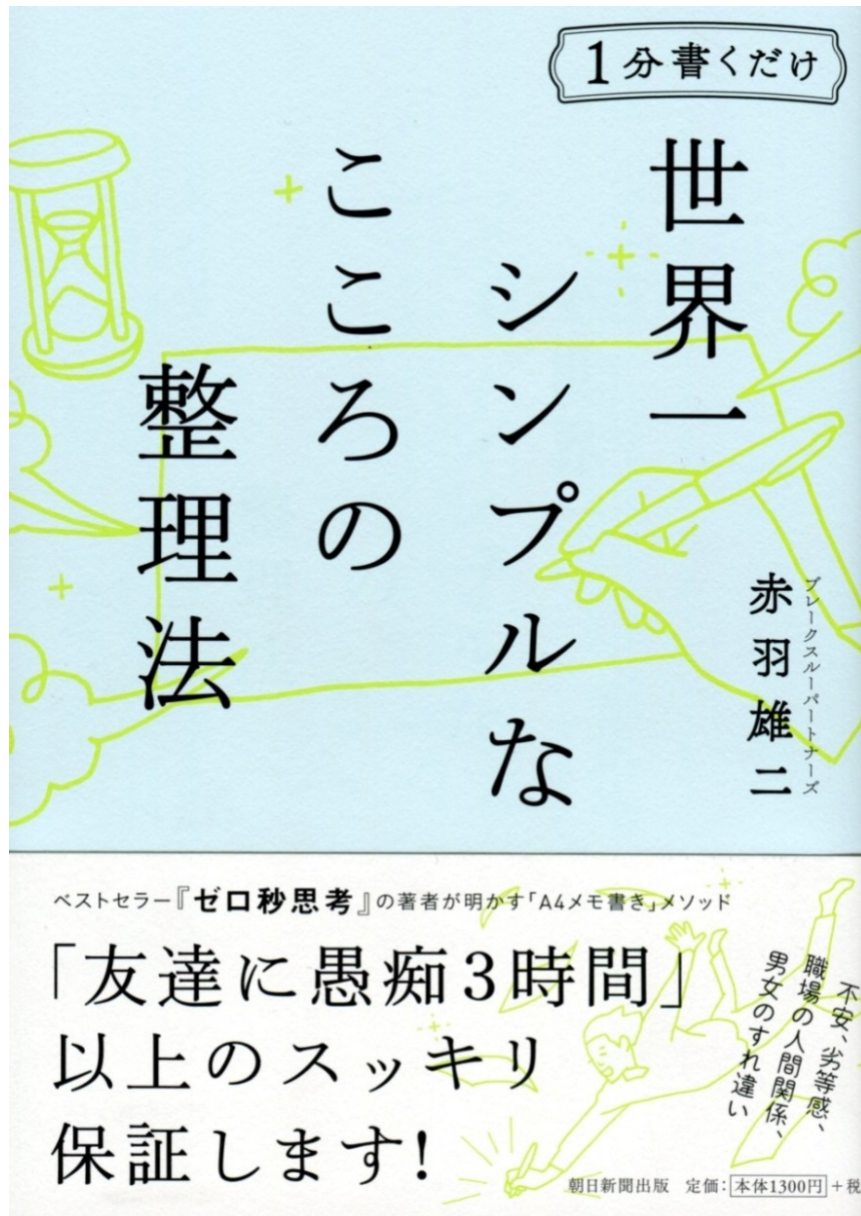
- 2016年出版、2万2500部。大手コンビニおよびAmazonで発売
- ムック版
- 目次
 - 第1章： リーダーは仕事のプロセスを明確に伝える
 - 第2章： リーダーはポジティブさで部下を動かす
 - 第3章： なぜか部下が伸びる上司とは
 - 第4章： リーダーは自分を高めてこそ、人を動かせる
- 台湾版出版。中国版出版決定

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、13万8000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、韓国版出版

心の中のもやもやを素早く整理して、悩みを減らす



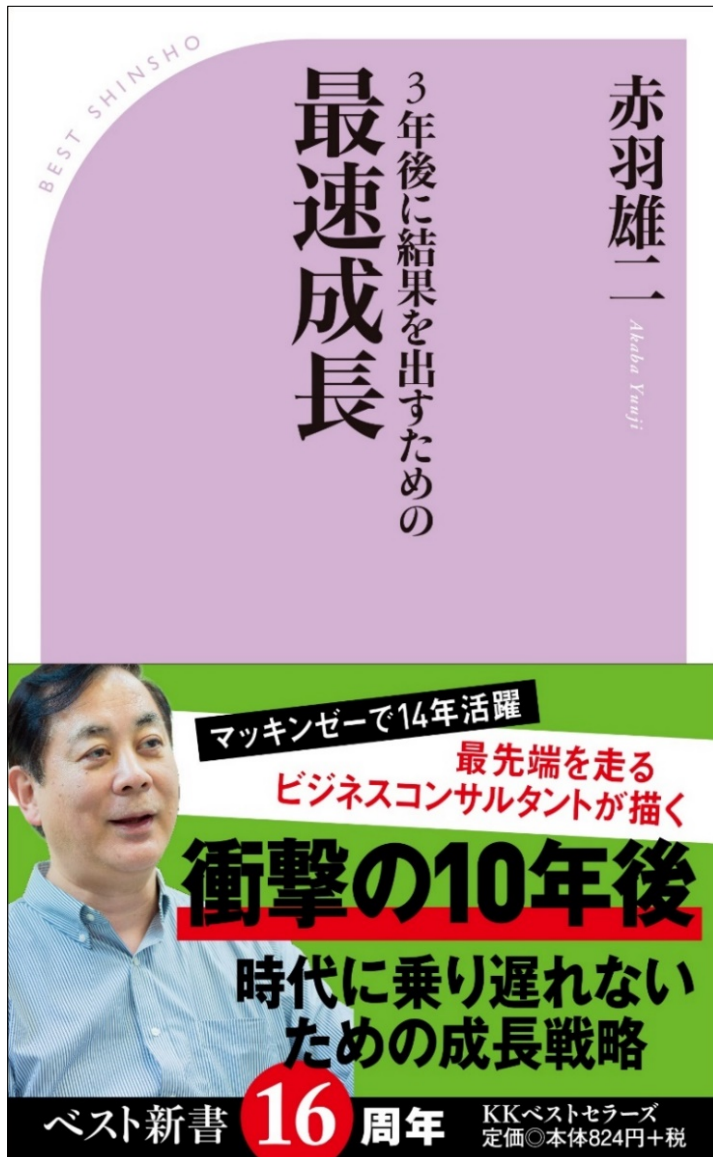
- 2015年出版、9500部
- 心の中のもやもやを整理
 - － 整理すると悩みが大幅に減る
 - － 心の奥底から自信がわいてくる
- 目次
 - － 第1章：毎日のモヤモヤをどう処理していますか？
 - － 第2章：悩むことと考えることは違う
 - － 第3章：世界一シンプル！A4メモの書き方
 - － 第4章：「メモ書き」ところの整理
 - － 第5章：自信のなさを整る！
 - － 第6章：劣等感を整る！
 - － 第7章：上司との軋轢を整る！
 - － 第8章：コミュニケーションのギャップを整る！
 - － 第9章：異性とのコミュニケーションを整る！
- **FMヨコハマ ココロヒーリングで2回に渡り紹介**
<http://b-t-partners.com/akaba/index.php/archives/1110>
- 台湾版出版

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、2万部
- 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

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。それにどう備えるか



- 2017年出版、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

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、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

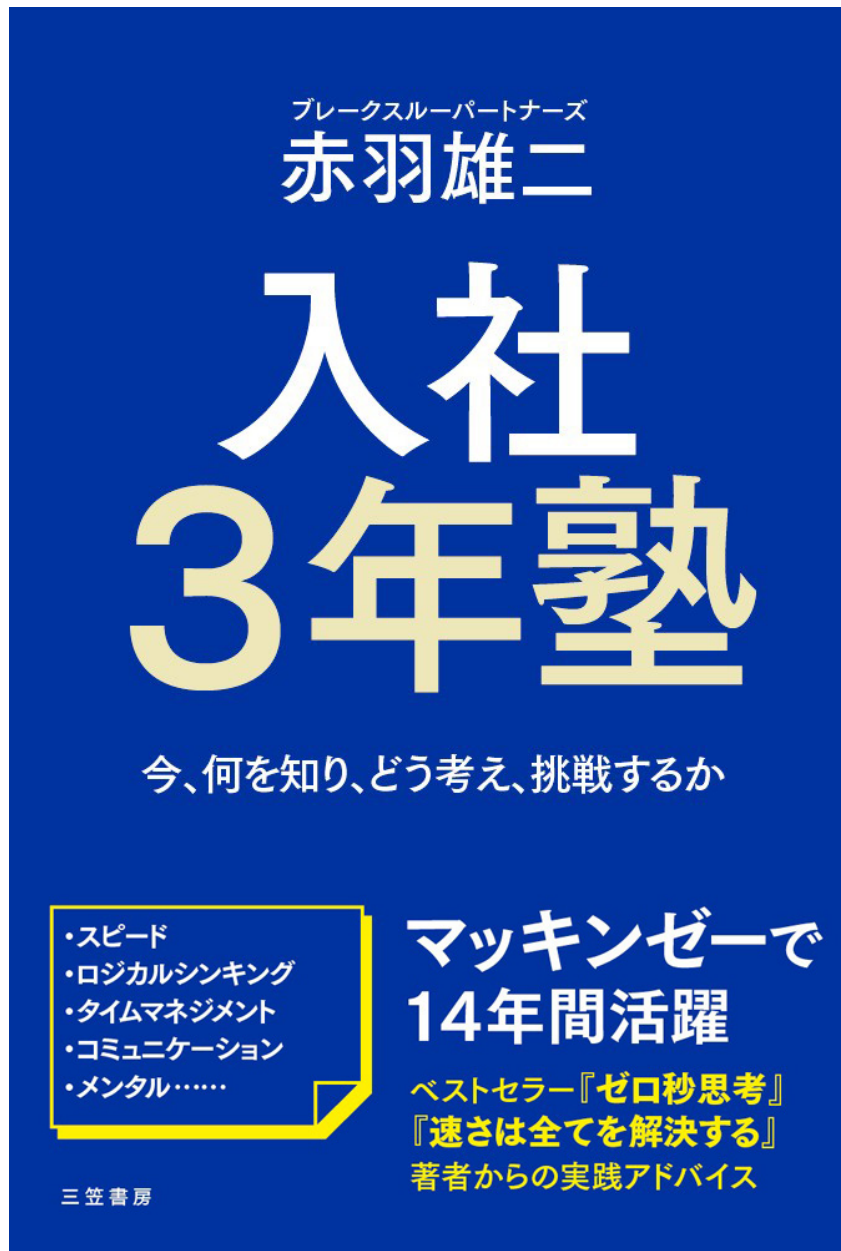
第5章 知っていれば誰でも必ずできる! 残業ゼロを実現する仕事のしかた

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

入社3年目までの方とその先輩、上司に

- 2017年出版、1万2000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」
 - 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



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、台湾版出版

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

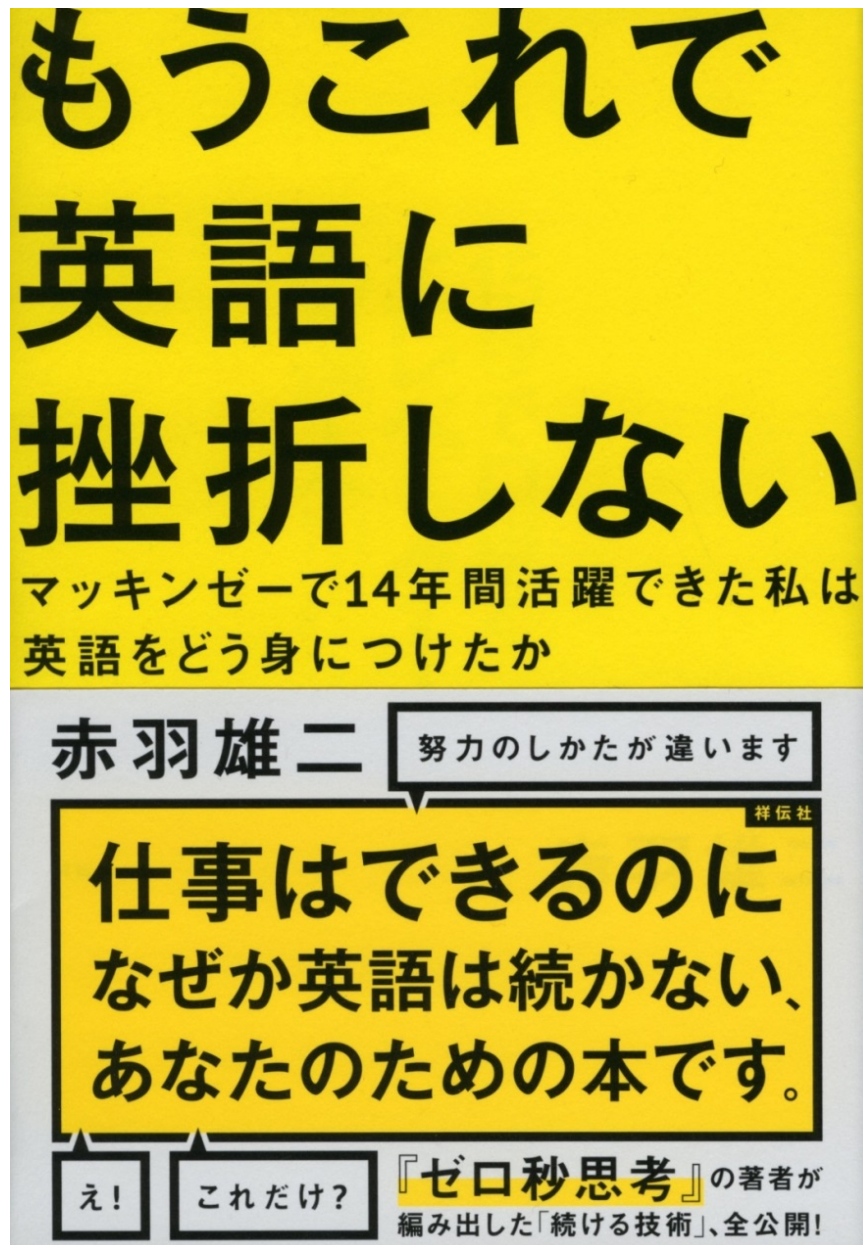
- 2016年出版、2万3000部
- 本は最小限読む。本を読む時間を制限する
- 積読をしない。「買ったなら読む。読めないなら買わない」
- 本を読みながらノートを取らない
- 本を読むよりアウトプットを重視
- 本を読んだらチャレンジシートに書いて新たな行動を宣言する
- 中国版、韓国版出版。ベトナム版出版決定

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、8000部
- 前向きになれずに困っている人に
 - ー 前向きになる習慣を詳しく説明
 - ー 前向きになり、実行できるように
- 目次
 - ー 序章：頭を前向きにするメモ書きの習慣
 - ー 第1章：日本の危機
 - ー 第2章：なぜ考えないのか
 - ー 第3章：即断即決し、行動する習慣
 - ー 第4章：人は誰でも前向きに考える力がある
 - ー 第5章：実行できる人になる
 - ー 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



- 2016年出版、9500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
- 中国語版出版



TECH CAMP

エンジニア転職

デザイナー転職

プログラミング教養

目的別

法人のお客様

無料カウンセリング

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>

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。