

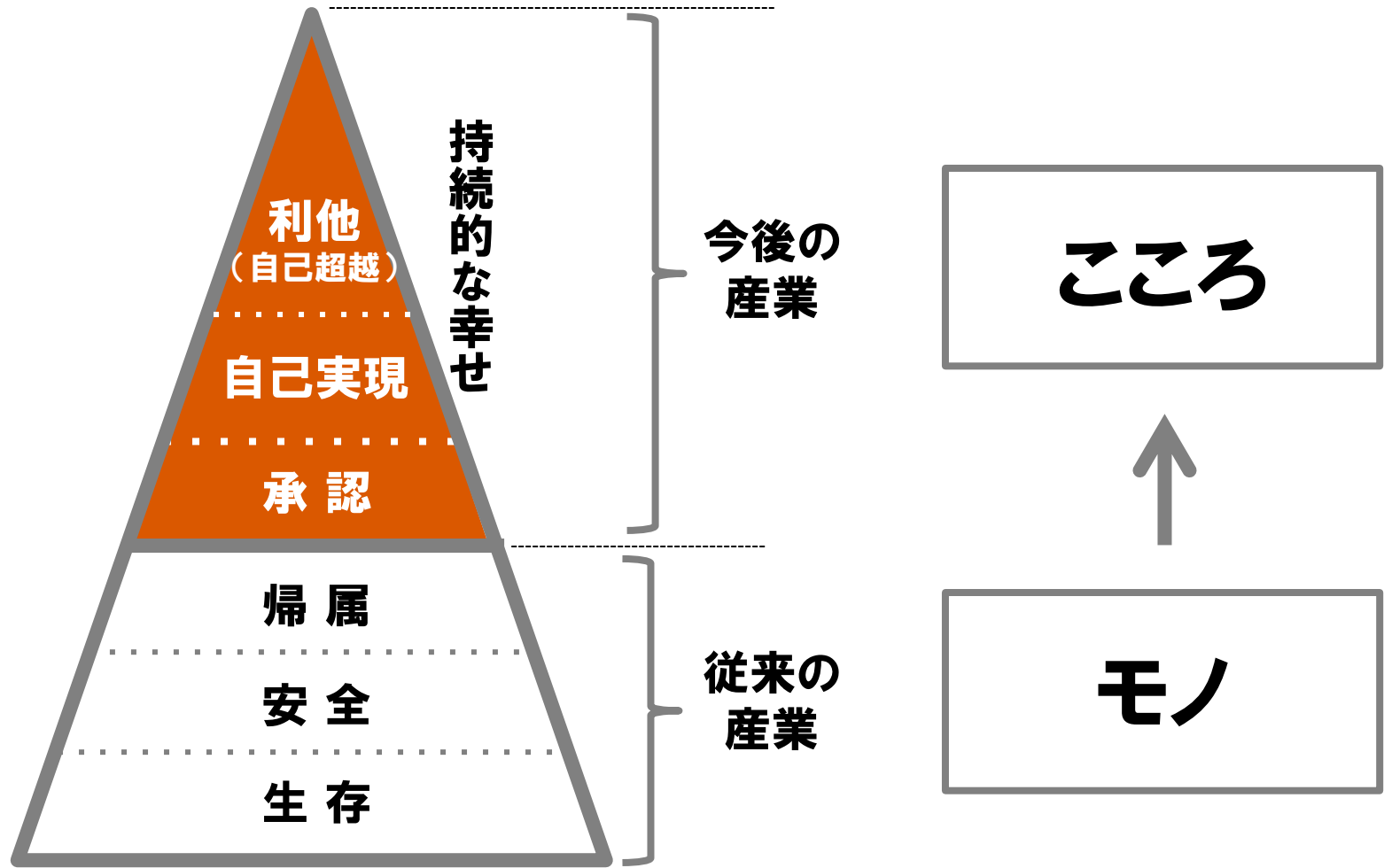
予測不能に挑む企業経営 幸せを中心とする企業に向けて

株式会社 ハピネスプラネット 代表取締役 CEO

株式会社 日立製作所 フェロー／ハピネスプロジェクトリーダー

矢野 和男 PhD, IEEE Fellow

今おきつつある変化



マズローの要求段階説

われわれは未来についてふたつのことしか知らない。

ひとつは、未来は知りえない、もうひとつは、未来は今日存在するものとも、今日予測するものとも違う

P. F. Drucker (創造する経営者 1964)

未来は今日と違うものであって、かつ予測できないものであるがゆえに、逆に**予測できないことを起こすことは可能**である。

居心地のよい仮定に安住したり、ほぼ間違いなく起こることについての**予測に従ったりするよりもリスクは小さい**。

P. F. Drucker（創造する経営者 1964）

制約は常に人である

変化への**適応を阻む**従来の仕組み（Type1）

- (1) **計画**に従って**PDCA**を回す
- (2) 仕事は**標準化**し、**横展開**する
- (3) 人の誤った判断を**内部統制**で防止する
- (4) 従順な人を**安く雇い**、**設備**に投資する

予測不能な変化に立ち向かう4原則（Type2）

- (1) **実験と学習**を繰り返す
- (2) **目的**にこだわり、**手段**にこだわらない
- (3) 自己完結的な**機動力**を持たせる
- (4) **前向き**で**自律的な人づくり**に投資する

アントレプレナーシップの本質

サラス・サラスバシー（2008）

Causation

<ゴール・リターン → 計画>

従来のビジネスパーソンの行動原則

Effectuation

<資源 → 資源' → 資源'' →>

成功した起業家に見られた行動原則

過去20年のポジティブな心理や組織に関する学術研究

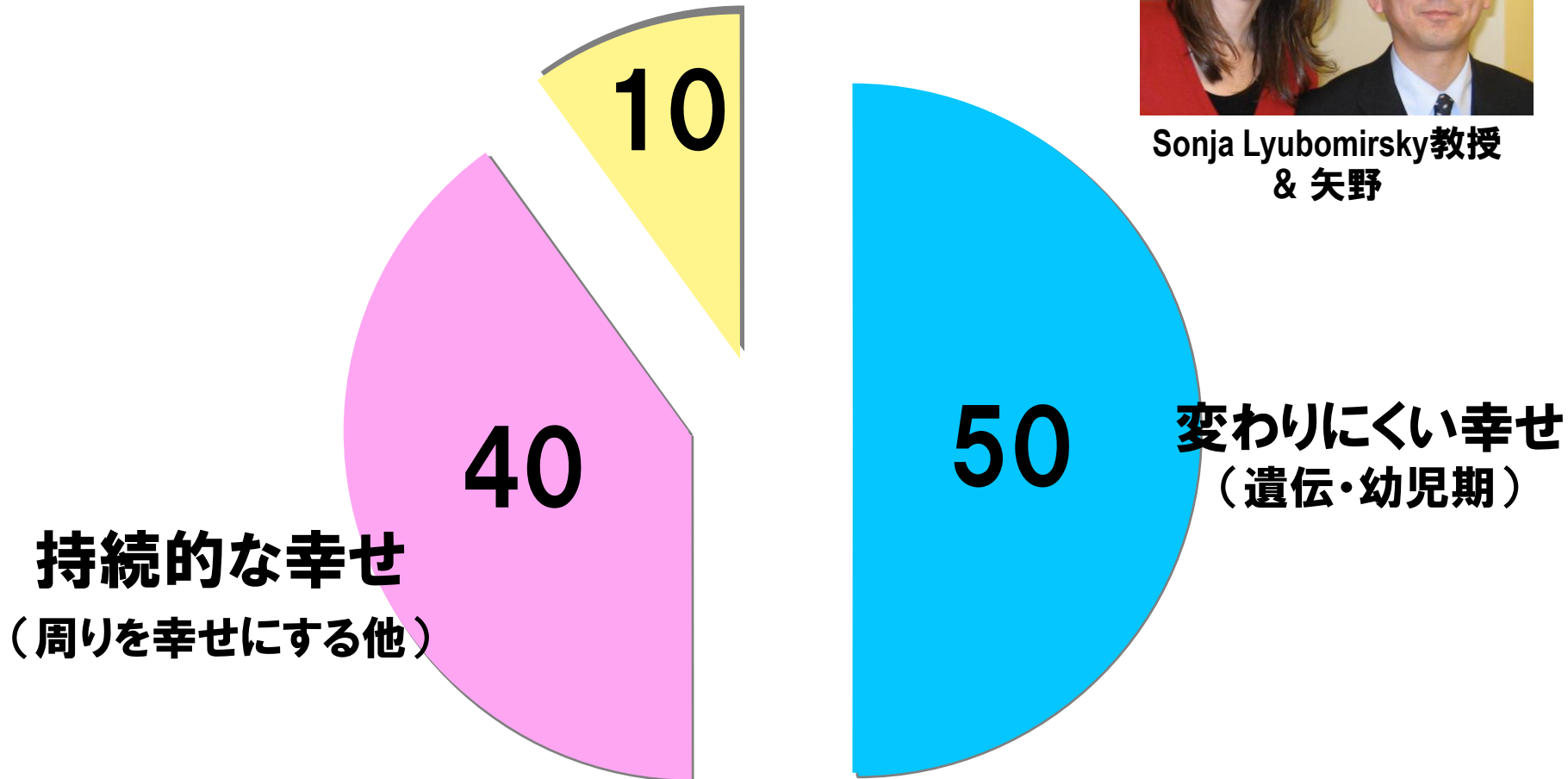
1. 幸せは、生産性や創造性を高め、
心身を健康にし、離職を防ぎ、株価も高める。
(幸せだから生産性が高いのであって、逆ではない)
2. 幸せは、訓練やマネジメントで向上できる。
3. 幸せは、テクノロジーで計測し、改善できる。

「幸せ」はどこから来るか

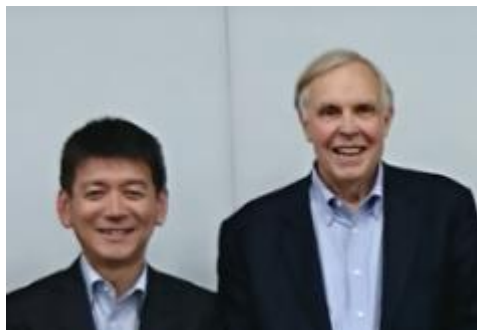
一時的で持続しない幸せ
(お金、資産、ボーナスほか)



Sonja Lyubomirsky教授
& 矢野



S. Lyubomirsky, et al, Rev. Gen. Psychology, 2005



矢野とFred Luthans教授

予測不能な変化
に常に立ち向かう

= 「しあわせ」

< 楽で、ゆるい状態ではない >

- ・訓練や体験によって変えられる**持続的な幸せ**を体系化。
- ・**生産性、幸せ、心身の健康、人間関係、離職**との相関が多数の研究で検証済。

「HERO = 心の資本」

Hope 道は見つかると信じている

- ・「**実験と学習**」で道を見つけていく
- ・**資源は、実績によって獲得する**

Efficacy 現実を受け入れて行動する

- ・既に持っているもので始める
- ・**異質な人や場に臆せず交わる**

Resilience 困難には立ち向かう

- ・許容できる**損失の覚悟を決める**
- ・**困難を学びの機会にする**

Optimism 前向きなストーリーをつくる

- ・偶然の**機会や出会いを活用する**
- ・**変化の中にチャンスを見出す**

効率化

安定させ、平準化する

- ・ 組織や役割に沿った貢献を人に求める
- ・ 過去の失敗をチェックし、リスクを避ける
- ・ 一律性や安定性を追求する
- ・ 予期せぬ変化の影響を最小化する

説明できるようにする

- ・ 始めるのに合理的説明を必要とする
- ・ 計画に沿ってPDCAサイクルを回す
- ・ 仕事は標準化し、横展開する
- ・ 与えられた資源やルールの範囲で活動する

損失を出さないようにする

- ・ 目標と現実とのギャップを埋めようとする
- ・ 準備と資源が整ってから進み始める
- ・ 利益が見込まれる場合にのみ動く
- ・ 物事を短期に成功させるようとする

管理・統制できるようにする

- ・ リーダーの下で役割を決め、分業する
- ・ 損失が出ないように責任範囲を決める
- ・ 分担や契約の範囲で責任を果たす
- ・ 効率の最大化を追求する

Hope



Efficacy



Resilience



Optimism



幸福化

道は見つかると信じている

- ・ 不確実な中でも、人を信頼しようとする
- ・ 自分が持っていない視点を教わろうとする
- ・ 違いや変化の中にチャンスを見出す
- ・ 偶然の機会や出会いを、進化につなげる

現実を受けとめて、行動する

- ・ 自分が感じるままに、まず始める
- ・ 検討はほどほどに、先が見えなくとも行動する
- ・ 目的にこだわり、必要なことは何でもやる
- ・ 役割や資源は、新たな実績によって獲得する

困難には立ち向かう

- ・ 現実を直視し、やるべきことを素直に受けとめる
- ・ 決意をもって、今あるもので進もうとする
- ・ 許容できる損失を明確にし、踏み出そうとする
- ・ 困難には立ち向かい、最高の学びの機会にする

前向きなストーリーをつくる

- ・ 新たな人や知識とつながる
- ・ 協力者をつくり、互いに助けあう
- ・ 意見や立場の違いを超えて対話する
- ・ 大義に向かって共に創造する

格差の原因

「幸せ」とはそもそも何か？

環境変化に応じて、**全身**に生じる**生化学現象**

- **血管**の弛緩や収縮や**血圧**の増減
- **血液**の**ホルモン**・**免疫物質**の増減
- **筋肉**の弛緩や収縮
- **内臓**の変形と活動変化
- 生成される**酵素量**の増減
- **呼吸数**や**発汗**の増減
- **脳**を含む**神経系**の活動変化

内なるシグナル
ホメオスタシス
(恒常性)の一種

種の生き残り、繁栄に、このシグナルが有利だった

参考文献 A. ダマシオ『進化の意外な順序』(白揚社2018)

身体の動き

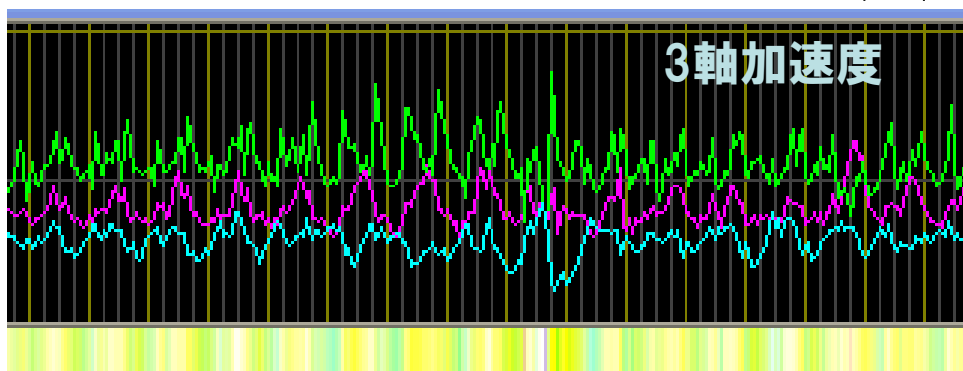


リストバンド型センサ

歩行

2Hz

1秒

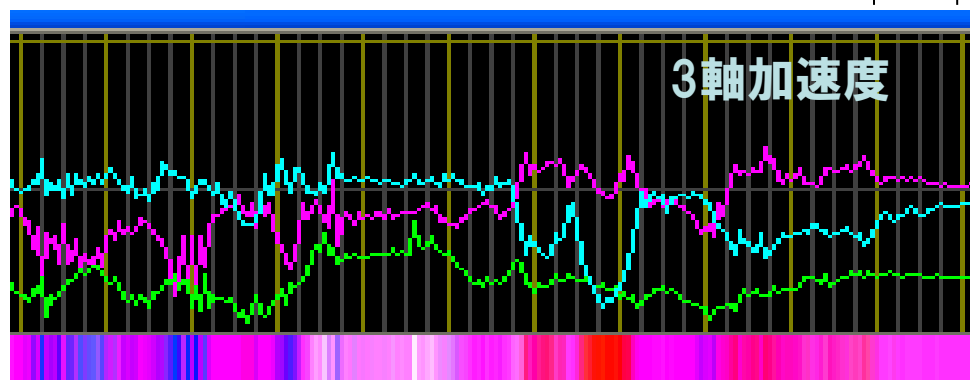


名札型センサ

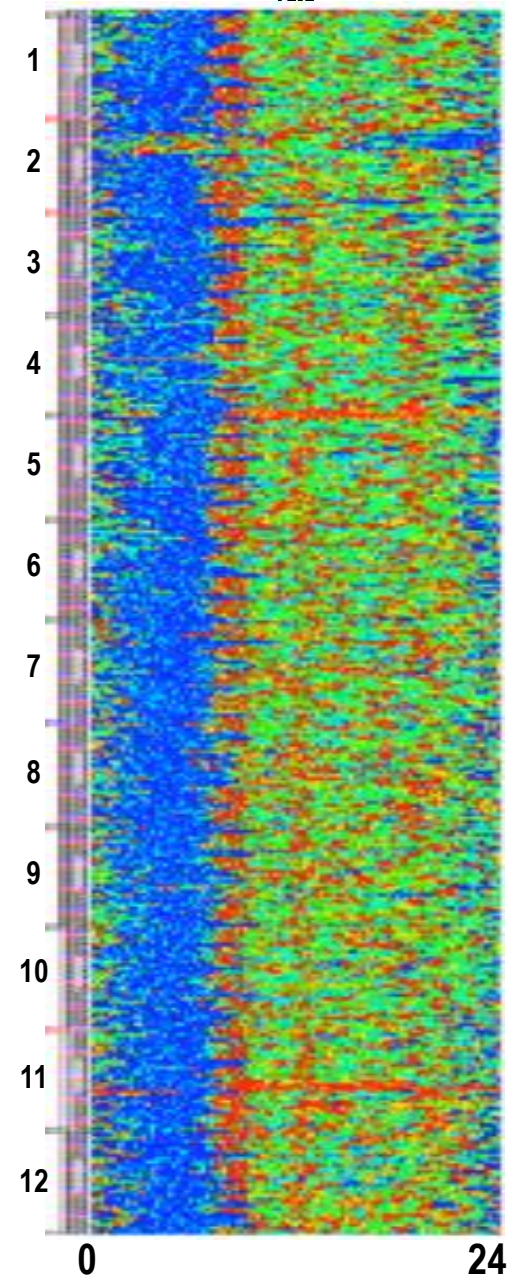
電子メール

0.8Hz

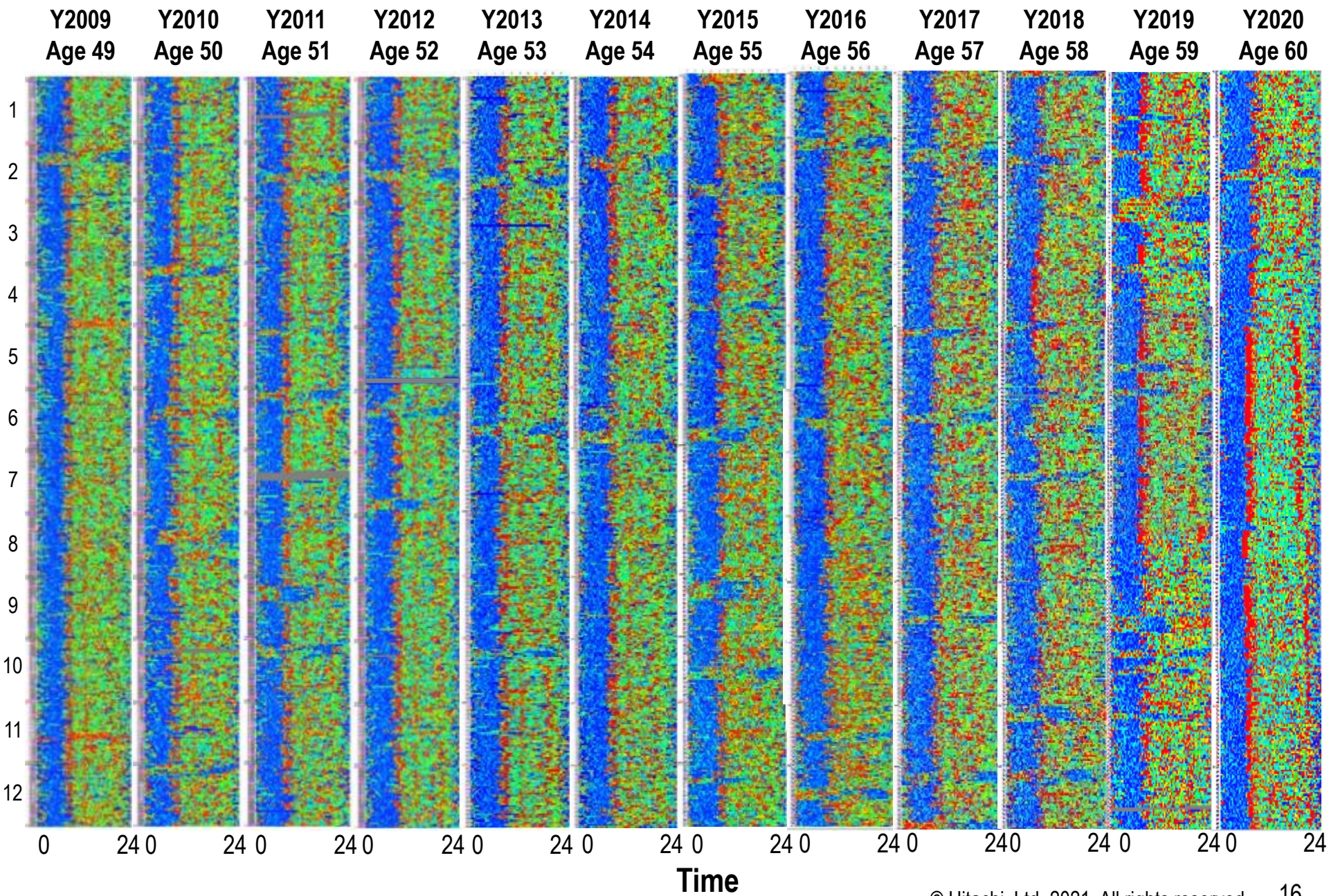
1秒



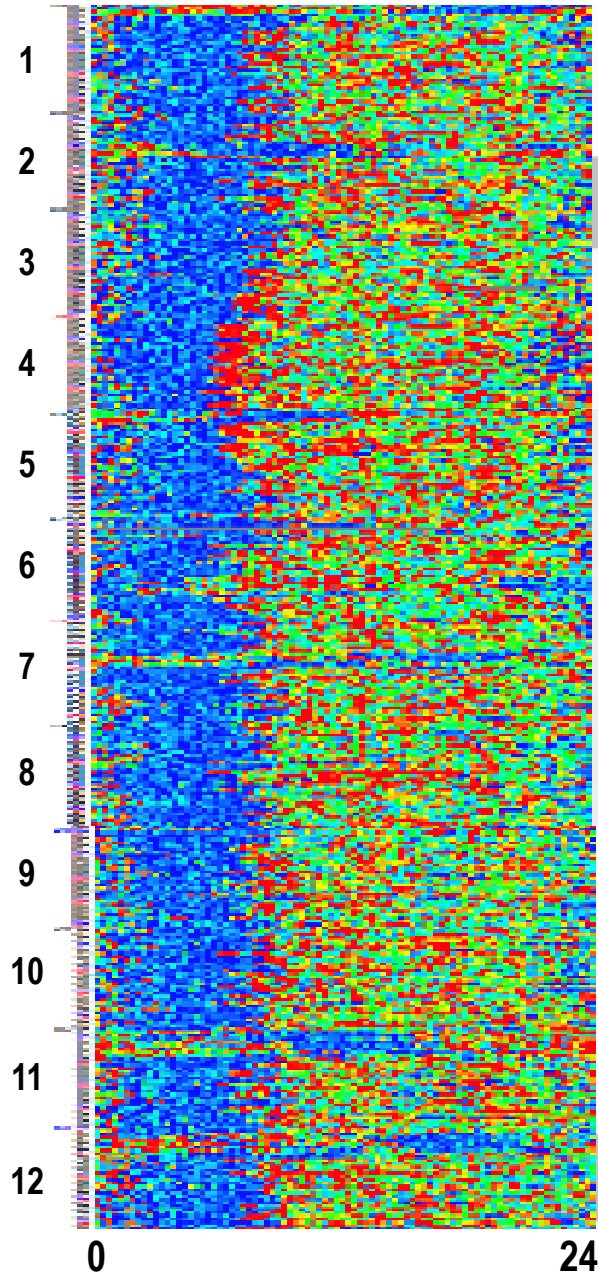
2009年
49歳



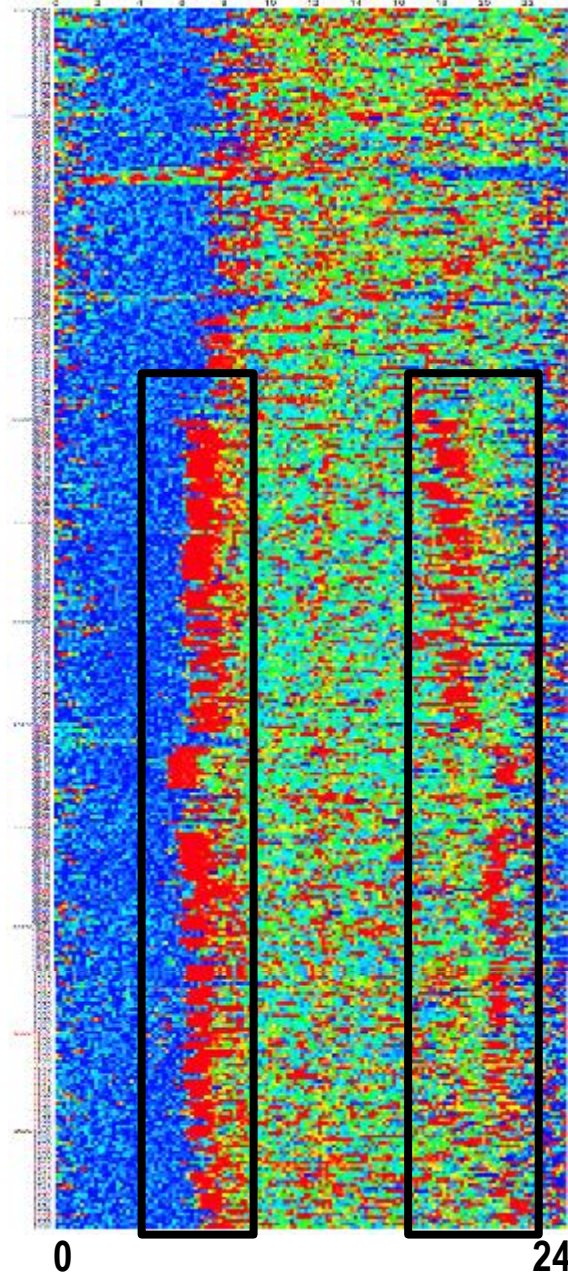
人の12年間の身体運動



2018年

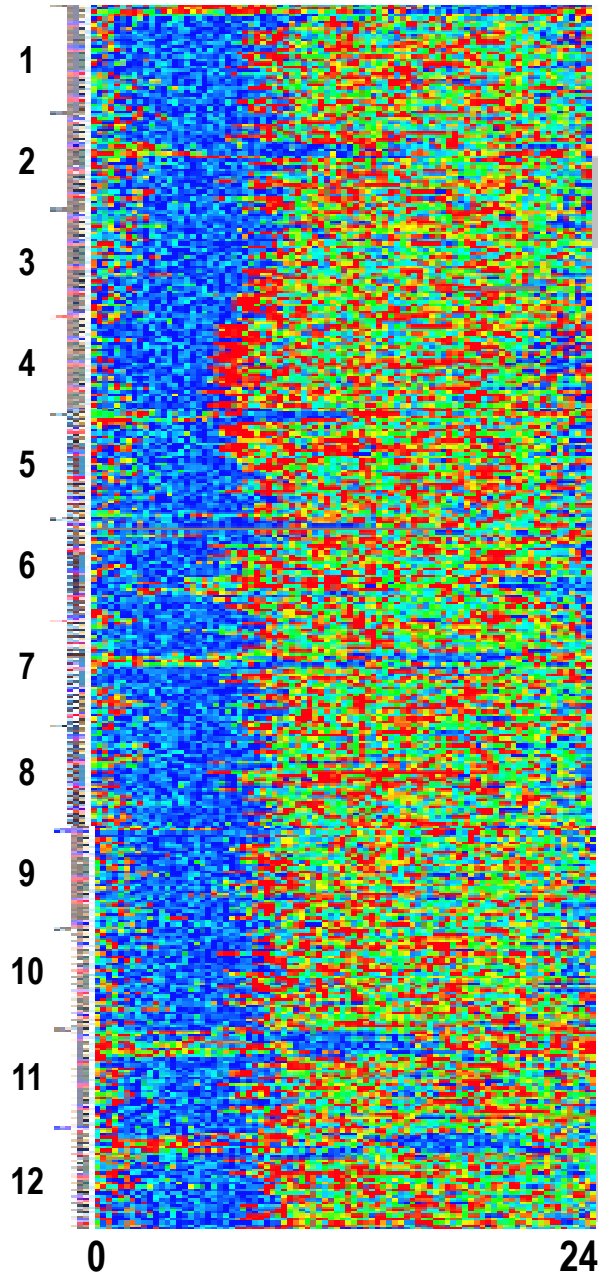


2020年

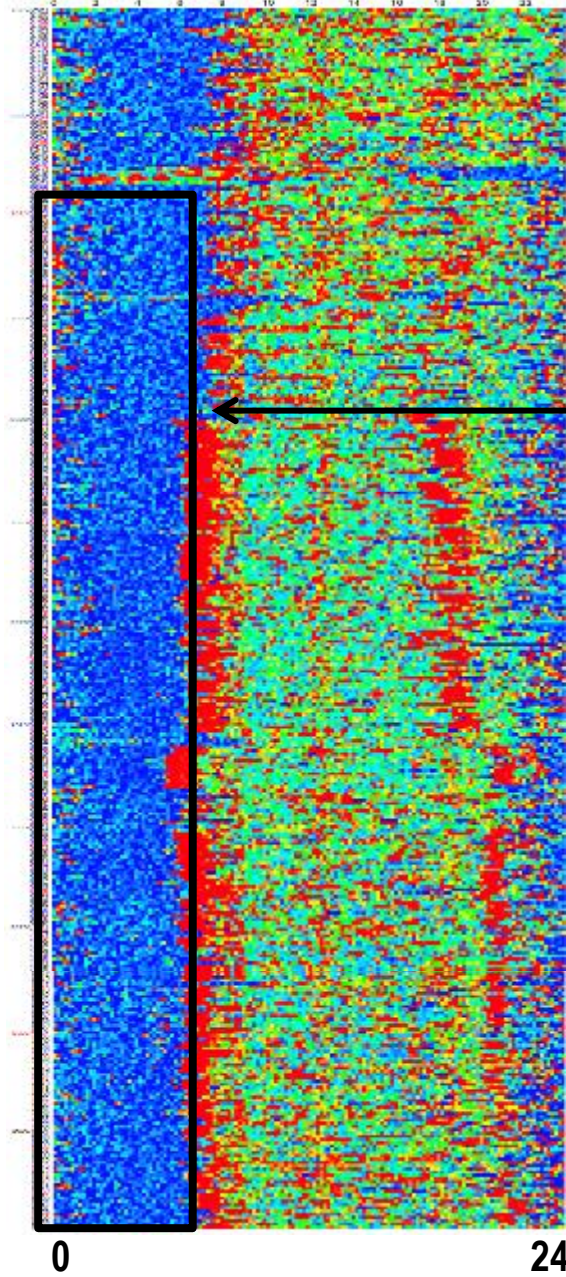


← 犬と散歩

2018年

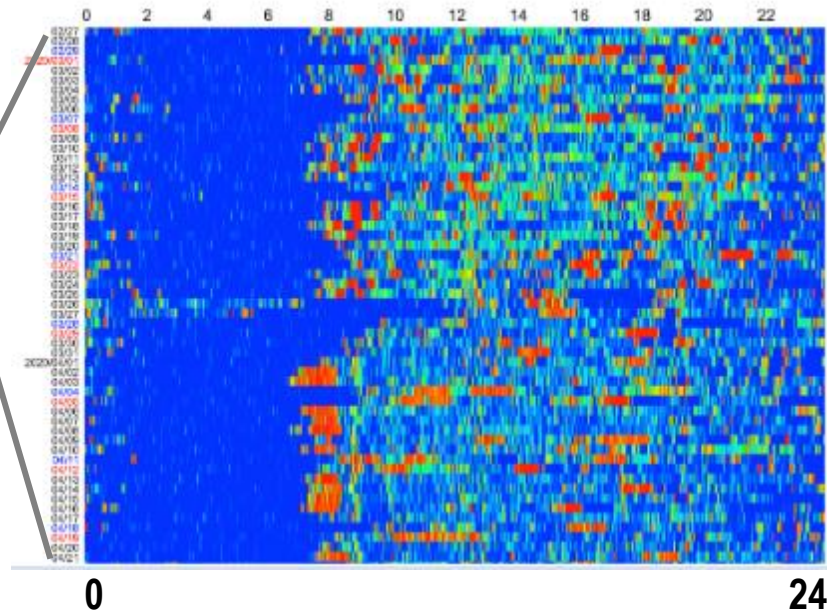
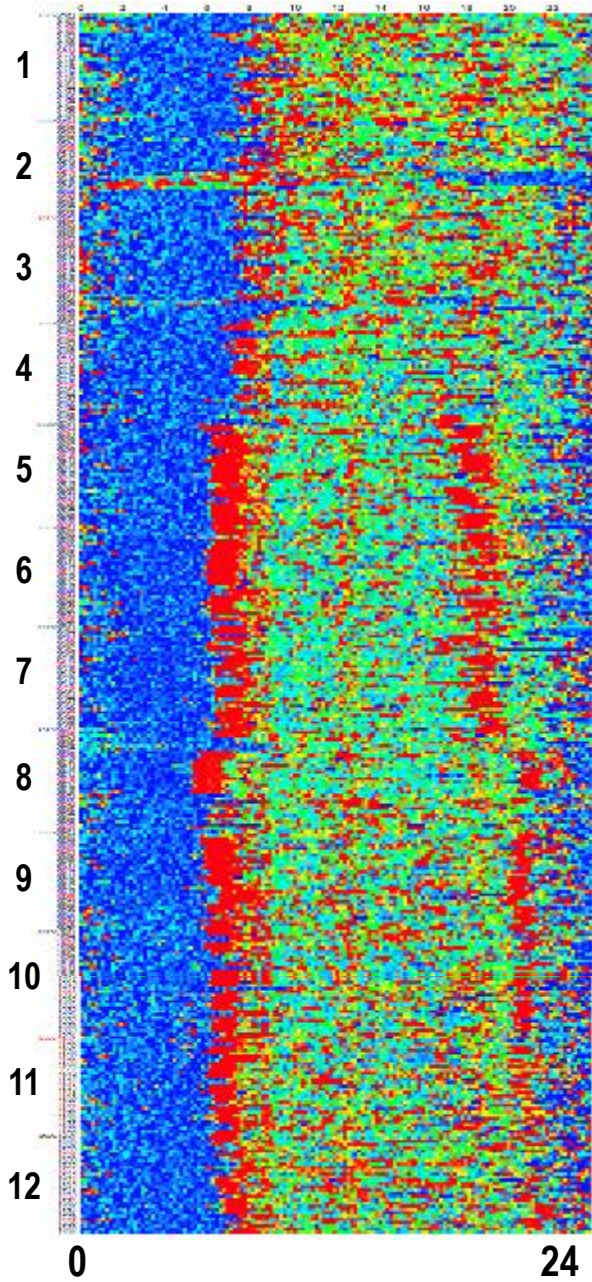


2020年



海外出張なし

2020年



コロナ
以前

リモート
ワーク

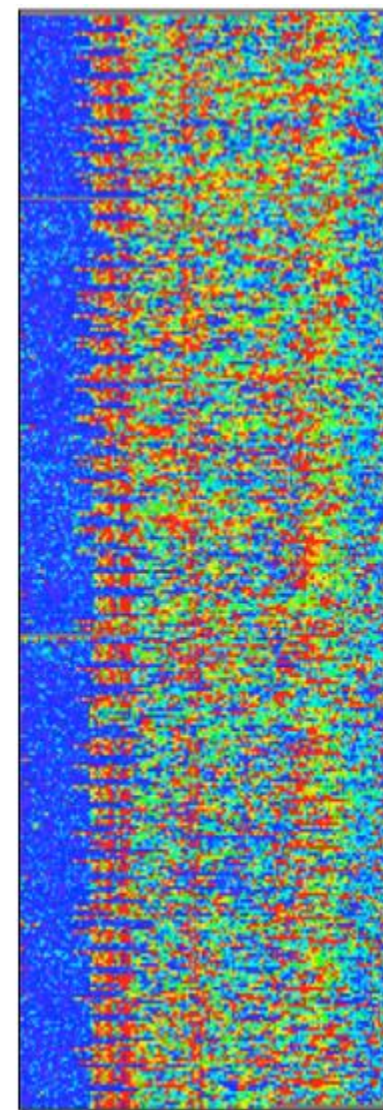
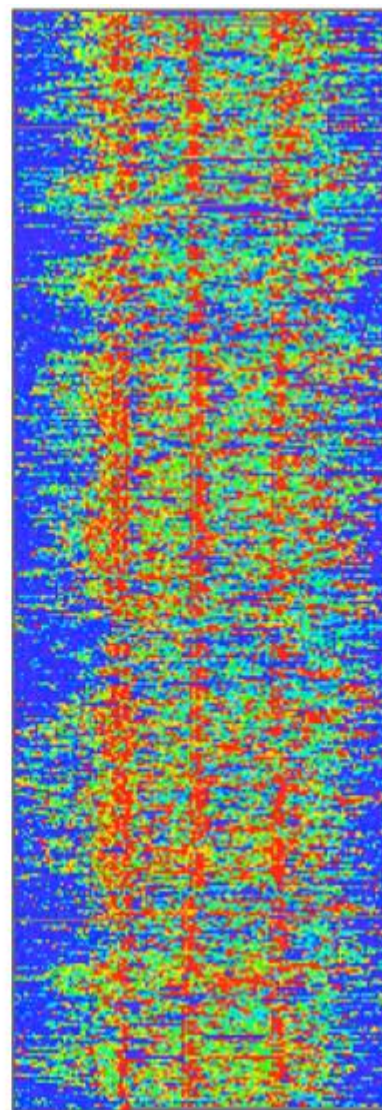
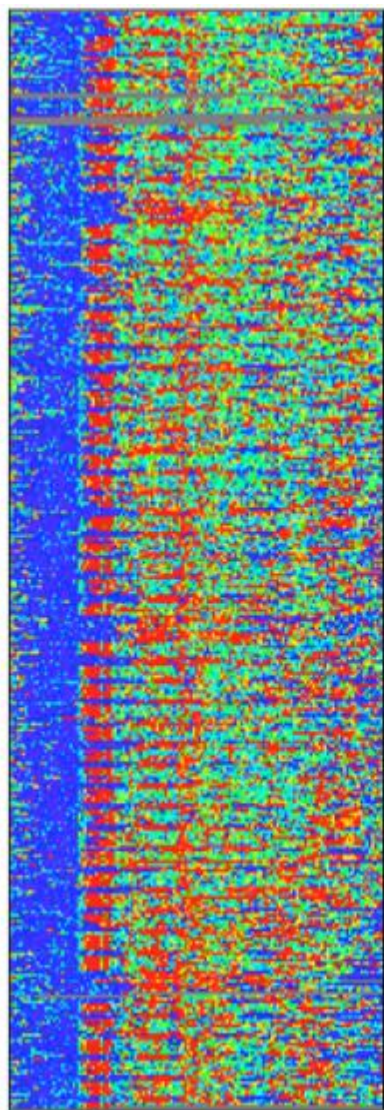
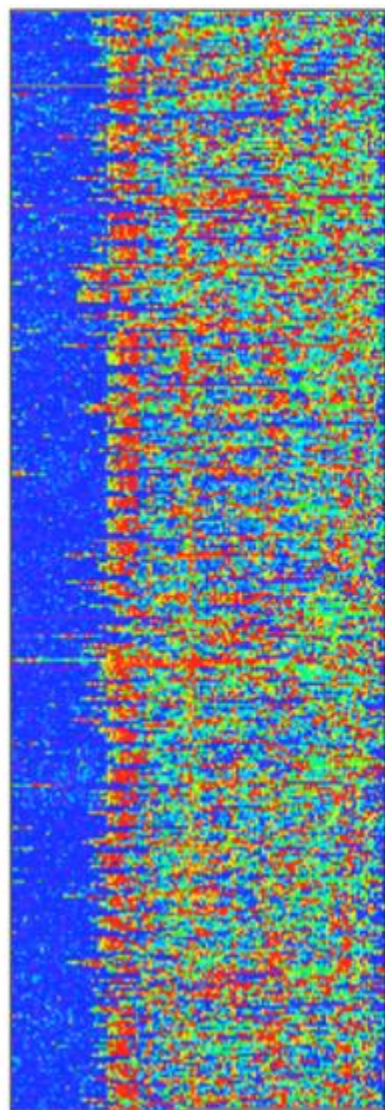
身体運動の計測 「ライフタペストリ」

A氏

B氏

C氏

D氏



365日間

0 時刻(時) 24

0 時刻(時) 24

0 時刻(時) 24

0 時刻(時) 24

1,000万日

行動計測のべ日数

生産的で幸せな集団には、「信頼できる関係」がある

7社、10組織、468人、5000人日の計測データと幸せに関する質問紙尺度を解析

周りを活性化する/幸せを生む行動

↓ 多い

↓ 少ない

幸せな集団

Flat

つながりが均等

Improvised

5分間会話が**多い**

Non-verbal

会話中に体がよく**動く**

Equal

発言権が**均等**

幸せでない集団

つながりに**格差**

(特定の人に集中)

5分間会話が**少ない**

会話中に体が**動かない**

発言権に**格差**

↓ 好影響

↓ 悪影響

FINE = 幸せ・生産性・創造性・心身の健康・離職防止

幸せで生産的な組織の特徴

- (1) Flat **組織図にとらわれないフラットなつながり**
- (2) Improvised **予定表にとらわれない5分から10分の会話**
- (3) Non-verbal **互いの違いにとらわれない共感の表現**
- (4) Equal **職位にとらわれない発言の平等性**

幸せで生産的な組織の特徴

心理的安全性

(Harvard, Google)

コレクティブ知能

(CMU, MIT)

幸せな集団には、マイクロシーケンスがある

7社、10組織、468人、5000人日、50億点の計測データ

幸福感に関する質問

過去一週間に関する20の質問

幸せ、楽しむ、孤独、悲しみなど

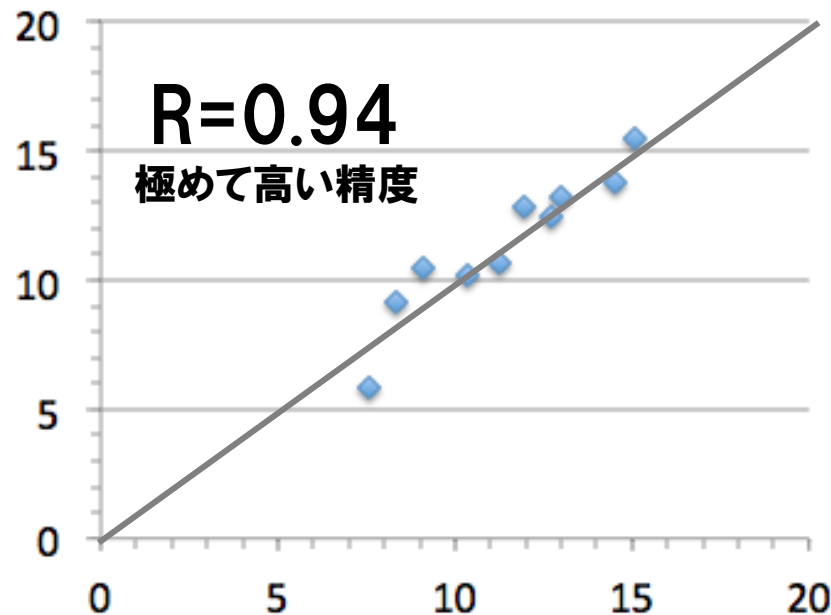
10秒毎

身体運動



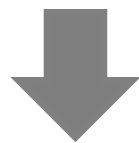
身体運動のマイクロシーケンス

幸せに関するアンケート



身体運動のマイクロシーケンスの特徴

生産的で幸せな人たちには
周囲を元気にする行動が多い
(ただし、運動量の大小は関係ない)

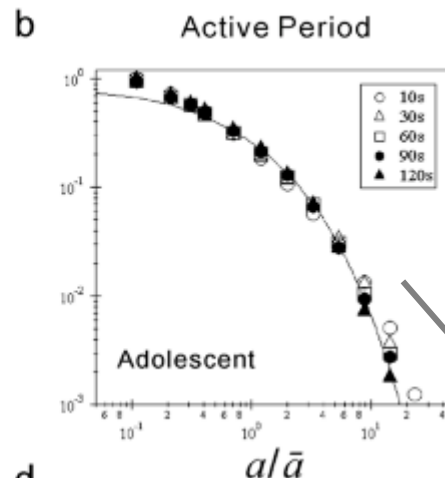
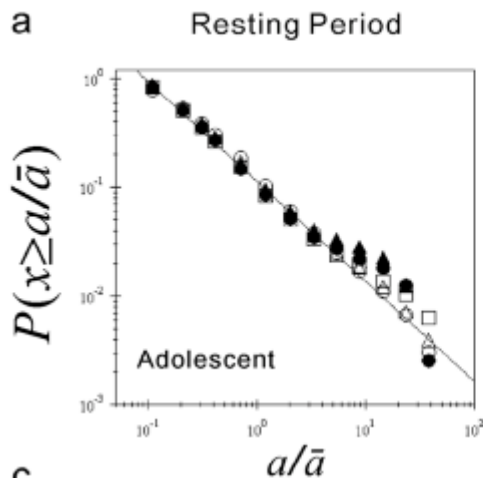


周りを活性化し、幸せを生む行動
指標 = 「**ハピネス関係度**」

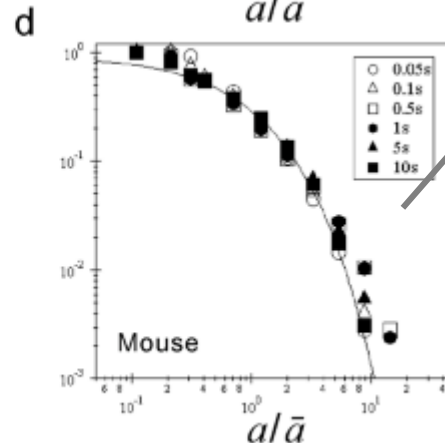
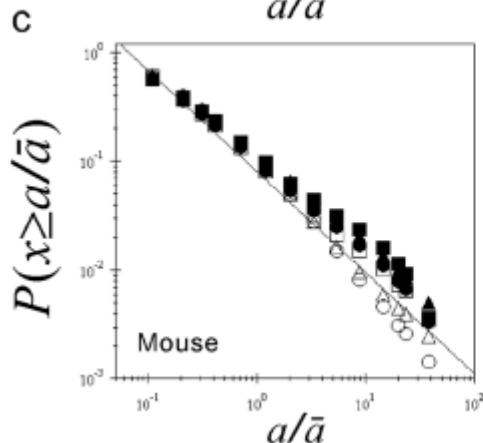
健全なヒトとマウスの身体運動は同じシーケンスの特徴を示す

T. Nakamura, et al. PLOS One, 2008

ヒト



マウス



SE分布

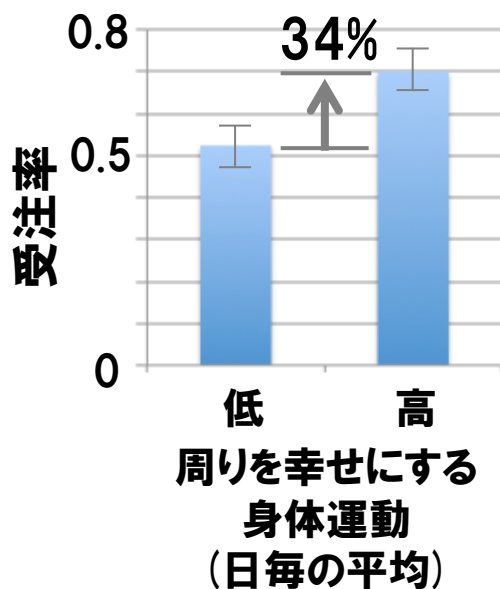
SE = Stretched Exponential

まわりの元気を下げる行動は、健全なシーケンスからの乖離をもたらす
＜ハピネス関係度は、シーケンスの健全度を表す普遍的な指標＞

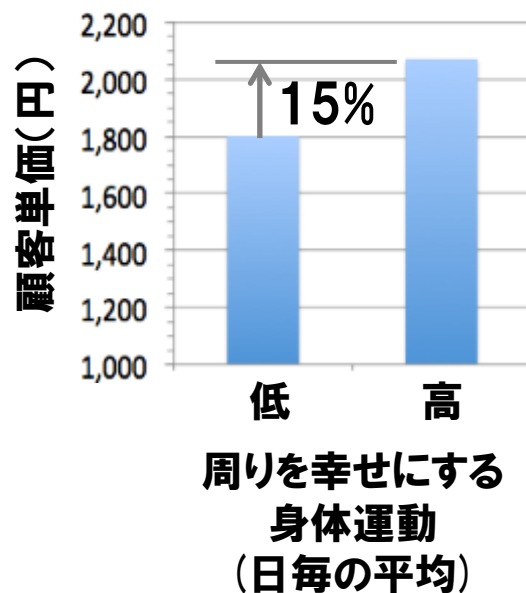
心理的安全性の高い(信頼・共感のある)組織は

生産性が高い

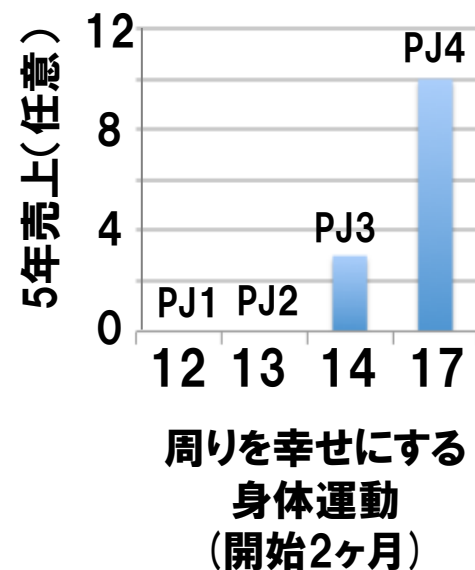
コールセンタ



店舗



開発プロジェクト



ハーバードビジネススクール・ケース "Sensing (& Monetizing) Happiness at Hitachi"

世界最大の学会IEEEより最高位の賞 "IEEE Frederik Philips Award 2020"受賞

HARVARD BUSINESS SCHOOL

FACULTY & RESEARCH

FACULTY RESEARCH FEATURED TOPICS ACADEMIC UNITS

CASE | HBS CASE COLLECTION | SEPTEMBER 2017

Sensing (and Monetizing) Happiness at Hitachi

by **Ethan Bernstein** and Stephanie Marton


PRINT SHARE EMAIL

Abstract

Inspired by research linking happiness and productivity, Hitachi had invested in developing new "people analytics" technologies to help companies increase employee happiness. Hitachi had begun manufacturing high-tech badges that quantify a wearer's activity patterns. Data from these devices revealed an unusually high correlation between certain patterns of activity and a person's subjective sense of happiness at work. Unlike mood rings or even facial expressions, both of which were highly unreliable, Dr. Kazuo Yano—the mastermind responsible for bringing "happiness sensors" to market—believed he now had the ability to accurately sense happiness. When combined with other sources of data like Outlook calendars or email, Dr. Yano's team could pinpoint with scientific precision which activities, events, or even people generated the most happiness in employees at work. With a firm proof of concept in hand, Dr. Yano was ready to push the business model further. He was rolling out an app to provide personalized "happiness" recommendations to employees, and he was considering other ways to automate the model to bring it to scale. He was confident that the new technology had the power to transform employee happiness and the productivity of workforces, in Japan and beyond, if he could only find the right business model to launch such a happiness movement.

IEEE Frederik Philips Award Recipients

Related information >



> View list of IEEE Frederik Philips Award recipients (PDF, 48 KB)

On this page:

- > 2020 - Kazuo Yano
- > 2019 - Asad M. Madni
- > 2018 - Ian A. Young
- > 2017 - Gary L. Patton
- > 2016 - Kelin J. Kuhn
- > 2015 - Benedetto Vigna
- > 2014 - Henry T. Nicholas, III
- > 2013 - William M. Holt
- > 2012 - Chih-Yuan (C. Y.) Lu
- > 2011 - Dim-Lee Kwong

Show more...

2020 - Kazuo Yano



Well before the wearable devices, smartphones, and Cloud services proliferating society today existed, Kazuo Yano had the vision that the knowledge and understanding of human logistics gained from monitoring human activity could improve everyday life. A pioneer of human-centric technologies, Yano not only designed wearable devices to collect user data but developed algorithms to analyze and determine the meaning of the data, a precursor to what is now known as data analytics and a key enabler of the Internet of Things (IoT). He also demonstrated the importance of applying the insights gained from the data for improving the way technology is used. Many companies now offer commercial devices that can monitor activity and track emotions, which has improved productivity and resource efficiency in numerous industries.

An IEEE Fellow, Yano is a Hitachi Fellow and corporate officer with Hitachi, Ltd., Tokyo, Japan.

予測不能な**変化**の中で従業員の**孤立**、**コミュニケーション不足**が課題。
利益も幸せも追求 → **変化に前向きに挑戦する組織のシステム**が必要。

以下**3条件**を満たす組織の中核となる尺度を**計測**し、
改善するソリューションを世界で初めて提供しています。

[第1の条件] **業績と幸せの両方**に**ポジティブな影響**を与える要因

[第2の条件] 施策や訓練によって**改善可能な**要因

[第3の条件] 第1・第2の条件が、**多様な組織**で**科学的に検証済**の要因

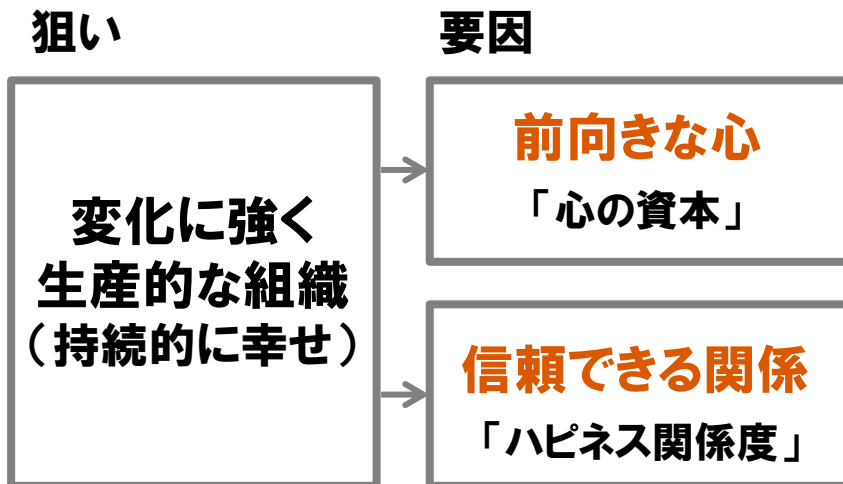
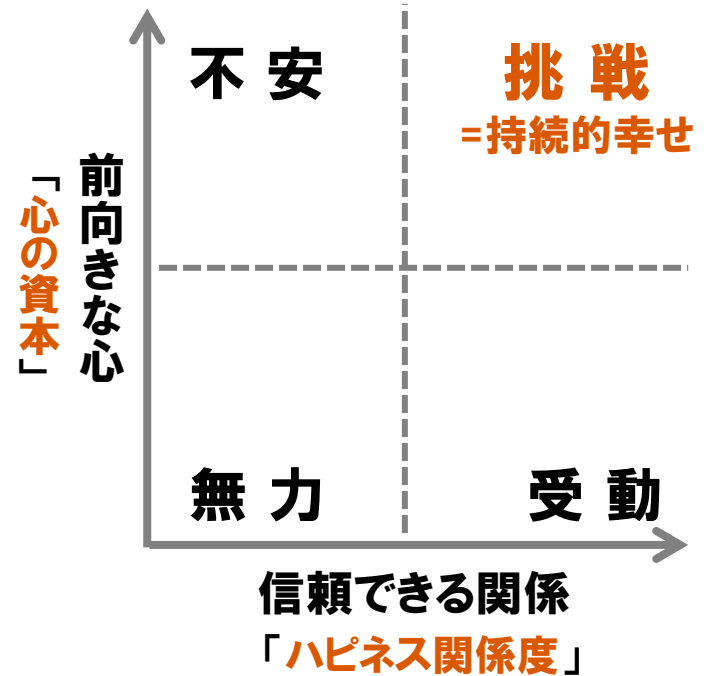
システムを提供



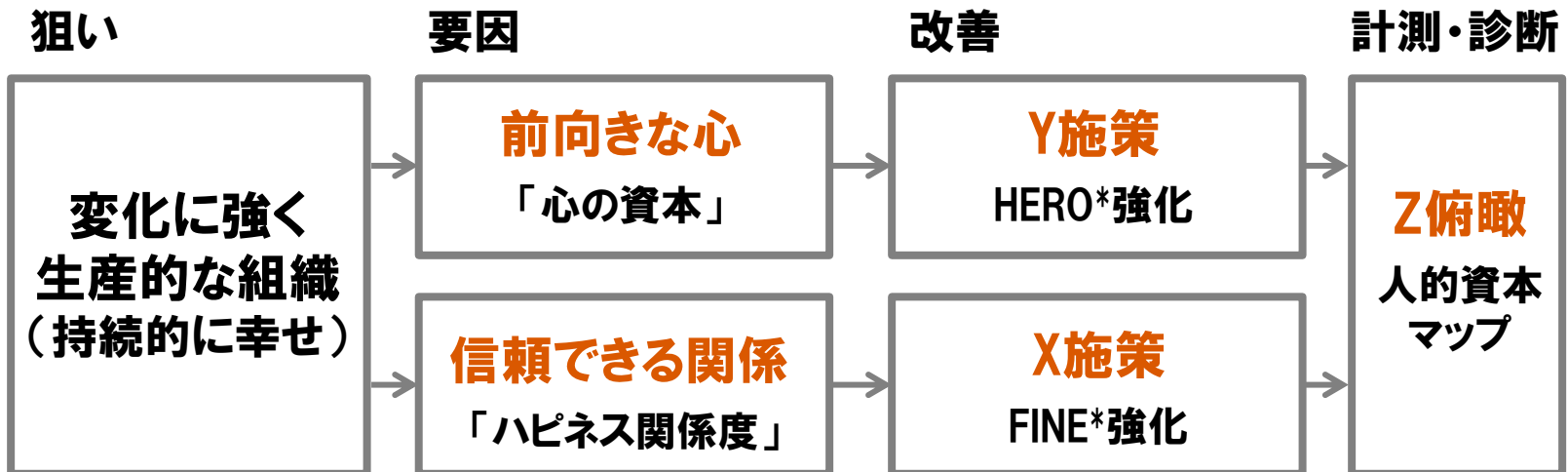
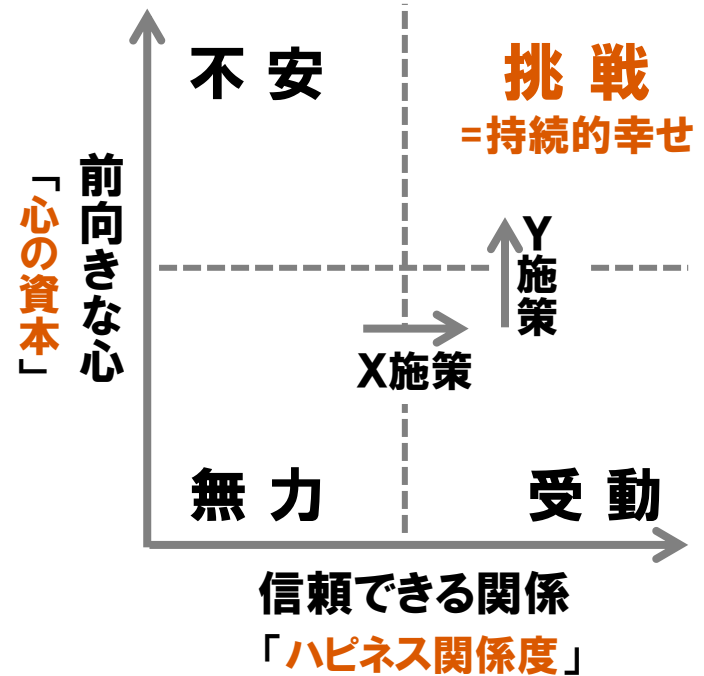
[計測・診断] **組織のレントゲン写真** (Z俯瞰＝人的資本マップ)

[改善施策] **組織へのデジタルなクスリ** (X施策＝関係性、Y施策＝心理)

変化に前向きに 挑戦する組織を つくるには

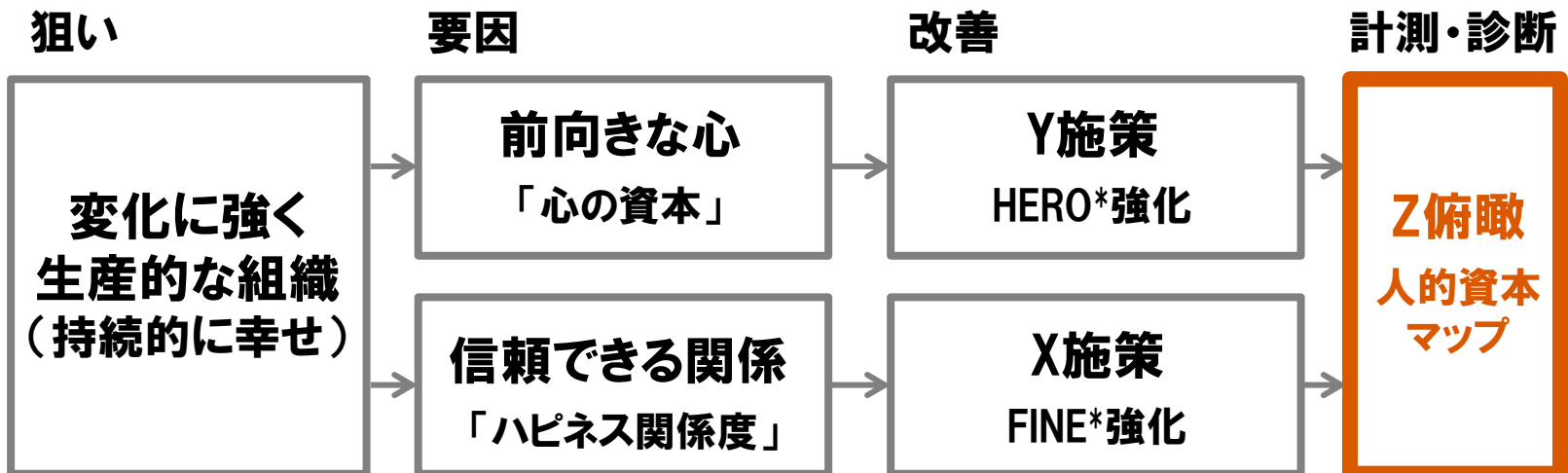
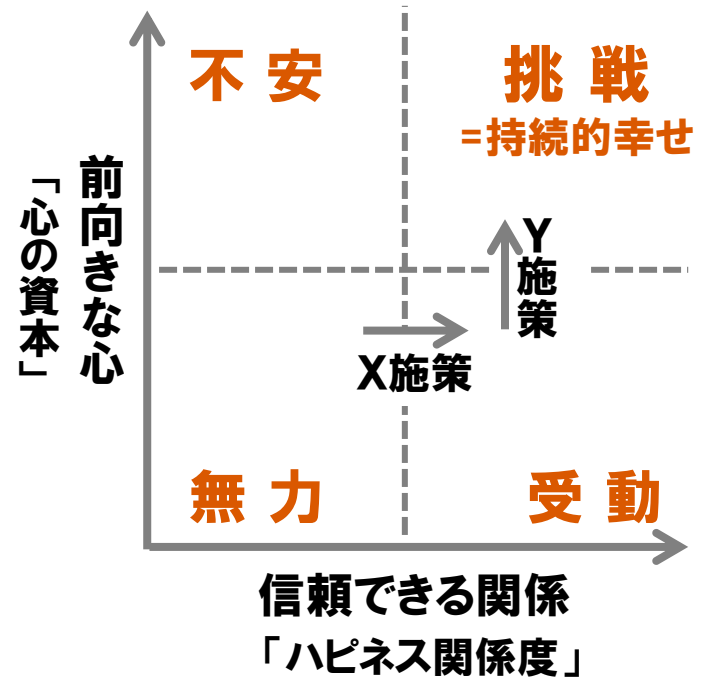


変化に前向きに 挑戦する組織を つくるには



*HERO=Hope/Efficacy/Resilience/Optimism, FINE=Flat/Improvised/Non-verbal/Equal

変化に前向きに 挑戦する組織を つくるには



*HERO=Hope/Efficacy/Resilience/Optimism, FINE=Flat/Improvised/Non-verbal/Equal

測れないものはマネージできない

You cannot manage what you cannot measure.

P. F. Drucker

参加者がやることは簡単です



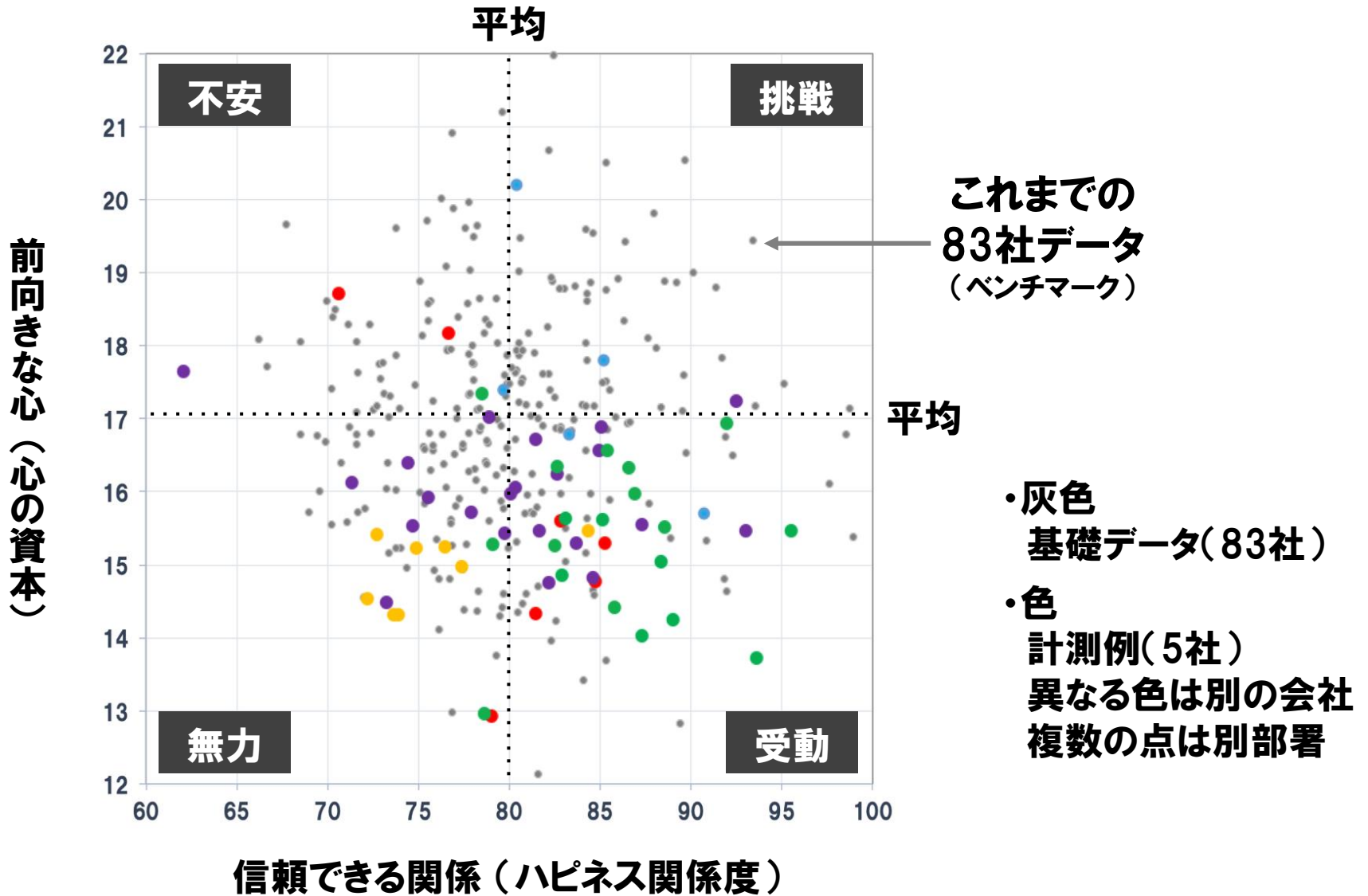
調査で行うことは3つだけです。

- (1) アプリのダウンロードと起動
- (2) スマホを身につけて3時間計測
- (3) アンケートに回答



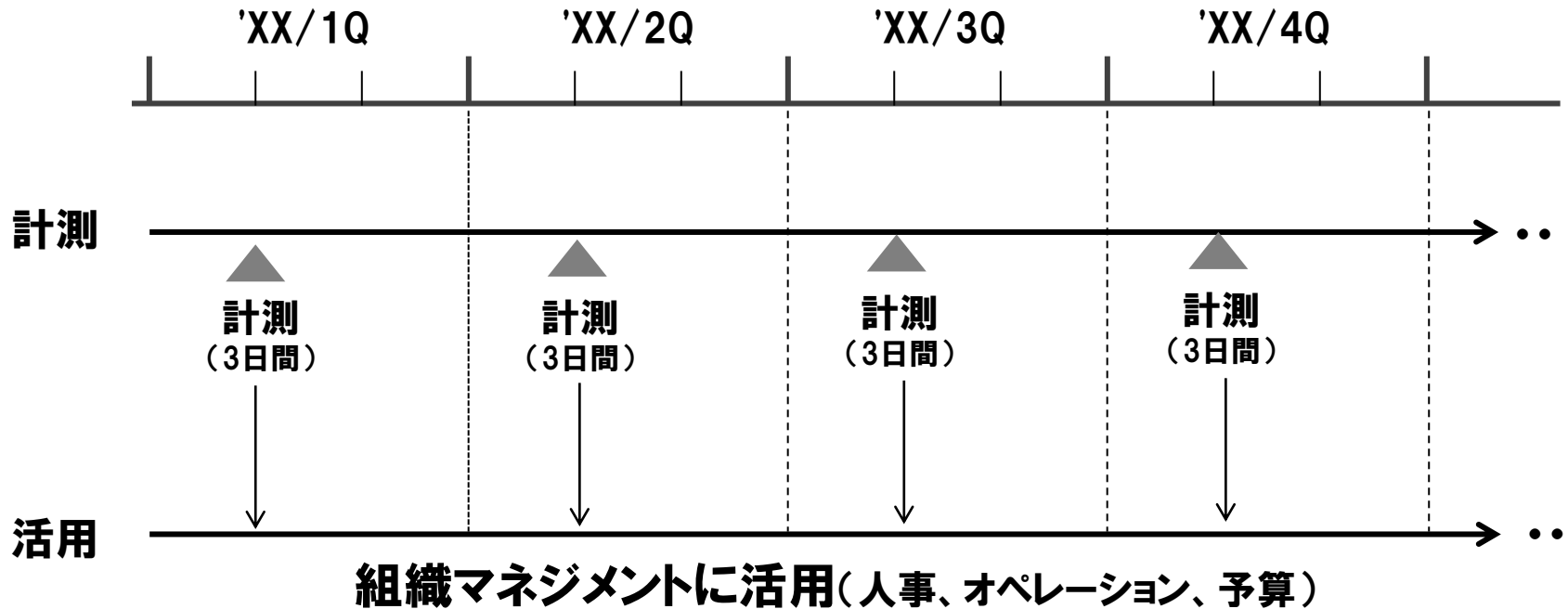
組織のレントゲン写真 <Z俯瞰>

「1日3時間×最小3日」のスマホ装着で診断可能

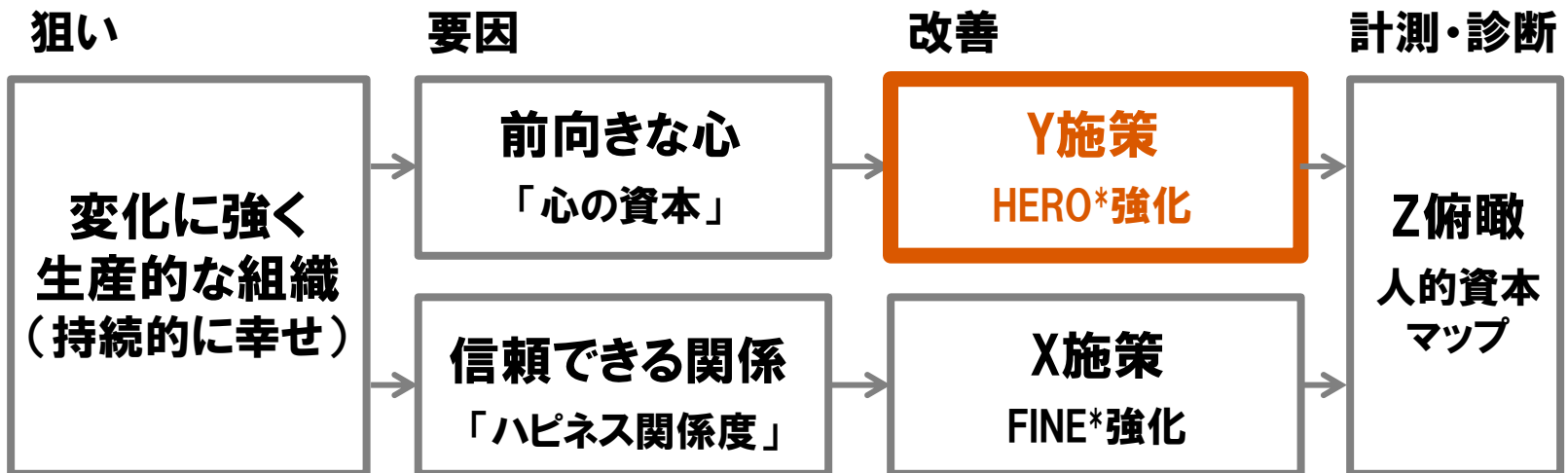
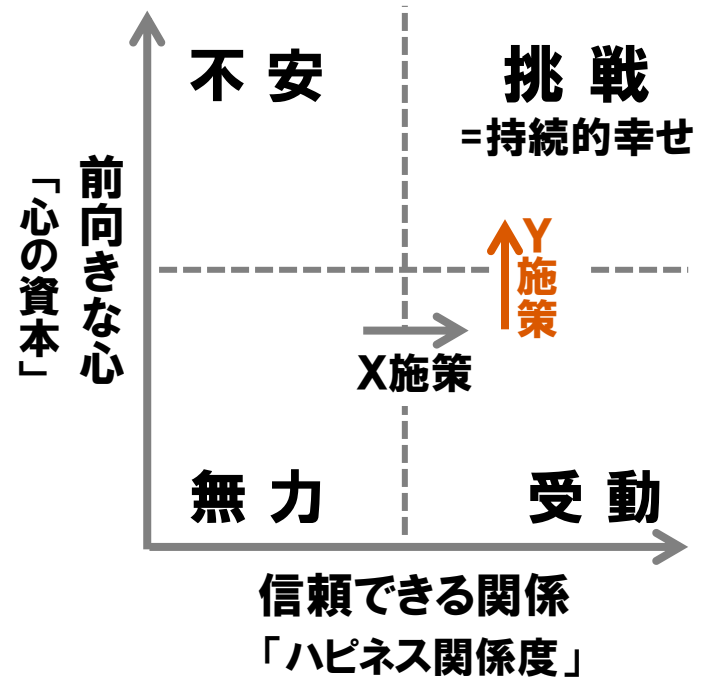


組織のヘルスケアの仕組みづくり

定期的に、組織のコンディションを計測し、見える化し、経営に反映する



変化に前向きに 挑戦する組織を つくるには



*HERO=Hope/Efficacy/Resilience/Optimism, FINE=Flat/Improvised/Non-verbal/Equal

毎日1分のポジティブな組織習慣

<Y施策>

スマートフォンアプリ“Happiness Planet”

ハピネス関係度の 日々のトレンド

チーム間の ランキング



実証参加者

500 teams

4300 people

83 organizations

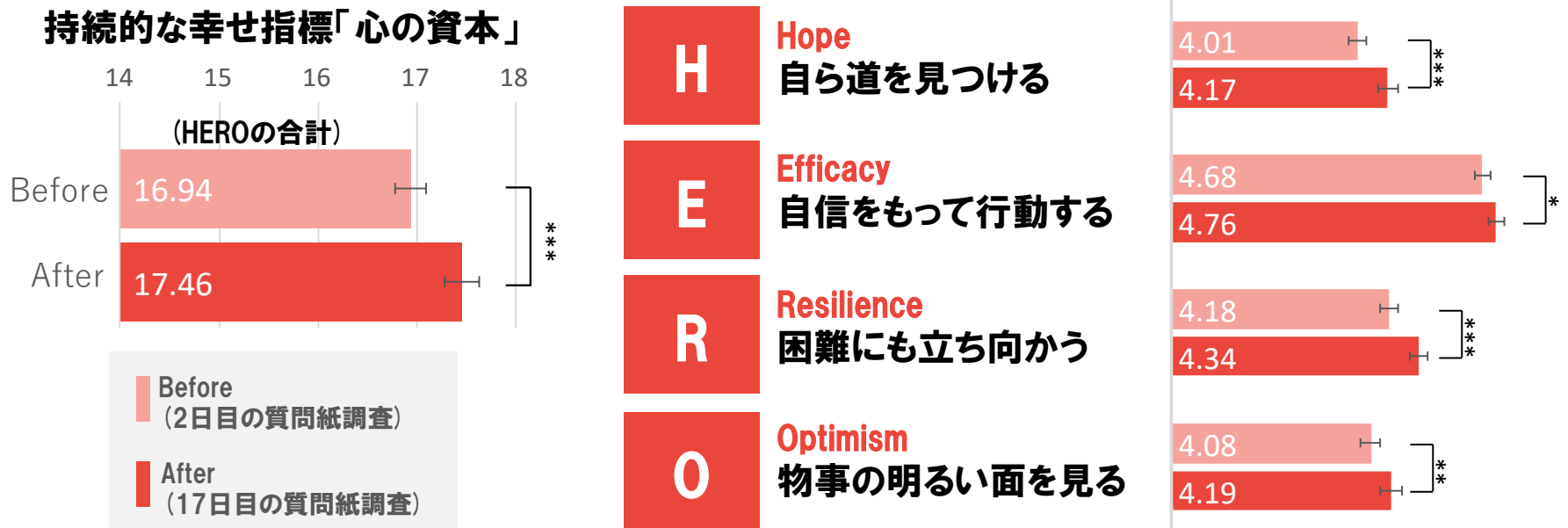
活性化した組織経営のためのシステム

日々のメニュー

選択と可視化

実証結果

3週間の日々のアプリ活用による幸福度指標の向上



33%の心の資本の向上 → 10%の利益向上に相当

(Luthansの式, ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1)

営業の活性化

日立グループの**営業600人**で活用

(2017.6.27 ニュースリリース)

受注達成率 27% ↑

ハピネス関係度 54% ↑

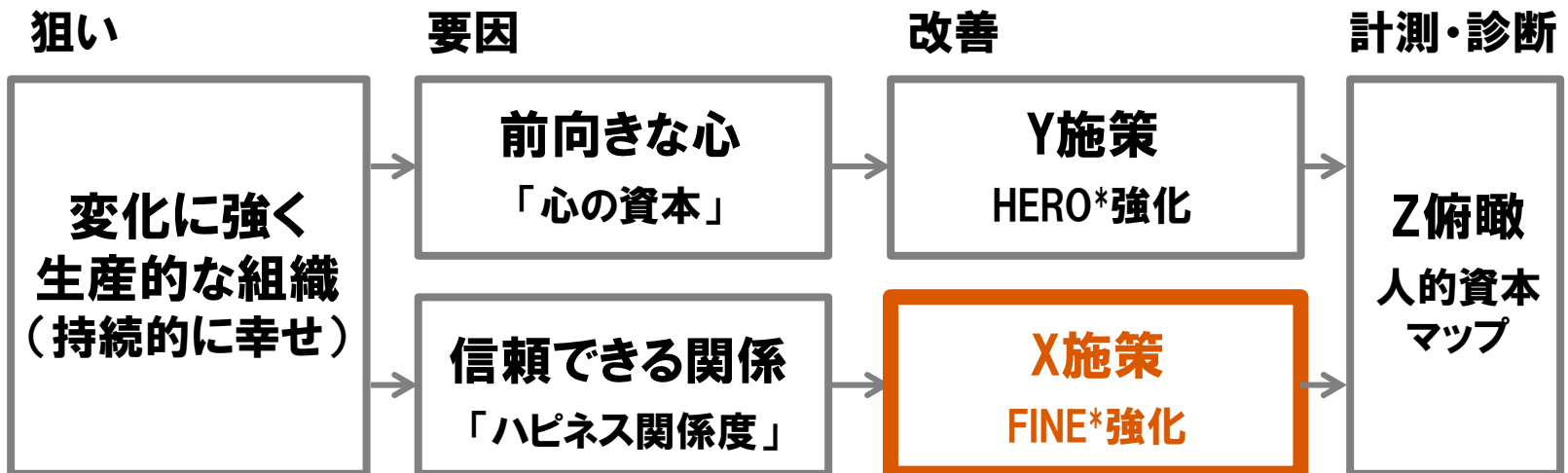
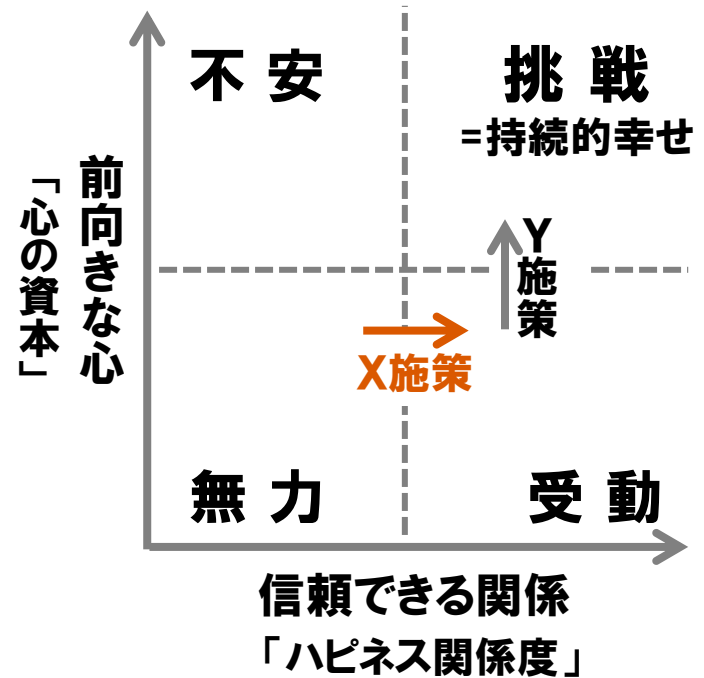
(標準偏差を100%とする)

目的を共有し実践する

経営方針の例



変化に前向きに 挑戦する組織を つくるには



*HERO=Hope/Efficacy/Resilience/Optimism, FINE=Flat/Improvised/Non-verbal/Equal

孤立した人を作らない

<X施策>

「孤立」とは何か

<会話のない状態ではない>

周りから応援されない状態



孤立した人の置かれる4つの状況

1. 人の**関係性**や**影響**のネットワークの中心から外れている
2. 聞きたいことがあっても、普段は聞きにくく**話かけにくい**
3. 会議では**発言権**は**占有**されており、発言しにくい
4. 発言しても周りからは**元気を奪うような反応**しかしない



幸せ・生産性・創造性・健康の低下や離職へ

コミュニケーションがうまくいっていない

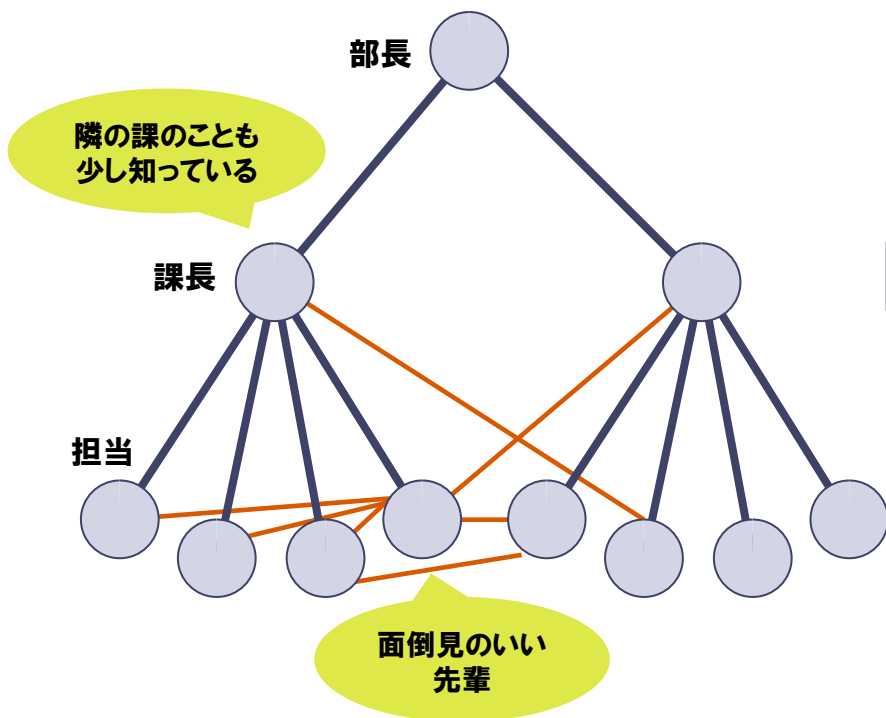
リモートワークによって組織の横・斜めの人的ネットワークが消滅した

ニューノーマル時代の関係性は意識的に作らないとできない

横・斜めの関係は幸福度、生産性に直結。人的ネットワーク維持に新たなITが必要。

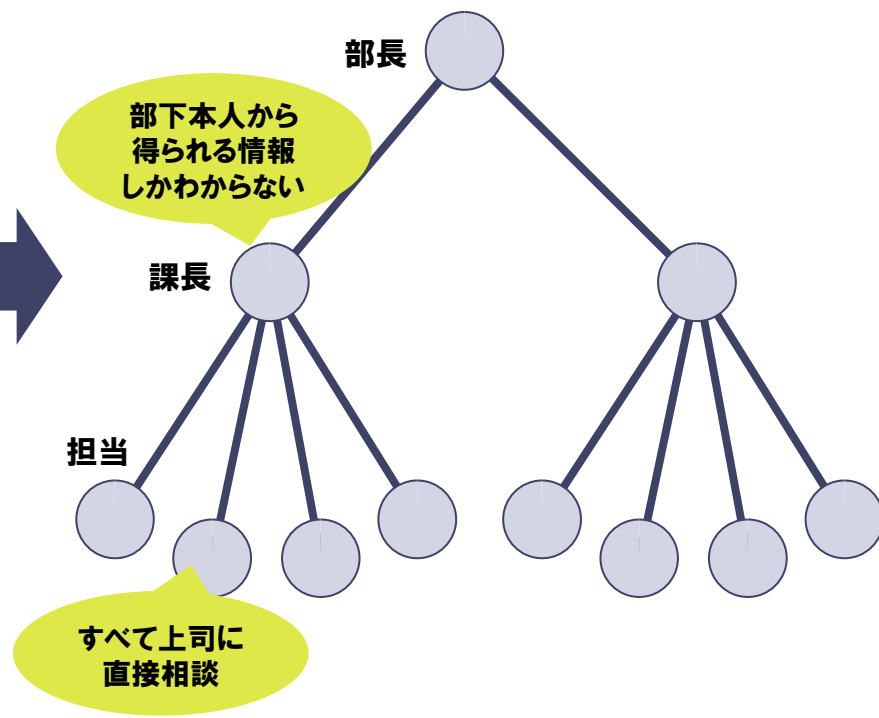
従来の職場(対面)

- 担当者は同僚や担当課長に柔軟に相談している
- 「横や斜め(組織図とは異なる関係性)」の短いコミュニケーションが多い



リモートワーク中心(オンライン)

- 職場内でのアドホックな会話がしづらくなったため、すべての判断や相談がラインの上長に集中する
- 組織図通りのコミュニケーションしかできにくい



従業員の孤立防止

孤立やストレスリスクをモニタリングし、声かけ支援

Happiness Planet for Managers

ログイン中
田中 真理子
たなまり

あなたの部下 (8名)
氏名 (登録名薄順) ▼

氏名	周囲のお天気	変化
鈴木 千尋 すずき	☀️ 8.8°H	↑
林 隆弘 Hayashi	☀️ 8.1°H	→
津田 智之 つだ	☀️ 10.1°H	↓
松田 太郎 まつだろ	☁️ 7.2°H	↓
黒田 安枝 くろべえ	☁️ 7.7°H	→
高田 真帆 たかだ	☁️ 7.3°H	↑
勝田 久 かちゅー	☀️ 9.2°H	↑
佐々木 優 YOU	☁️ 7.6°H	→

データ: 2020/1/8(月)時点

松田 太郎

周囲のお天気 (心理的天気*) *周囲の人のハピネス関係度 (本人を除く過去2週間の平均値)

7.2°H ↓
2020/1/8(月)

時系列で状況の悪化を発見

周囲の人の特性 *職場で関わりが強い人として本人が選択したもの (2019/11/30に選択)

本人	鈴木 千尋	津田 智之	高田 真帆	佐々木 優	勝田 久
エクスポローラー	オペレーター	ムードメーカー	ネゴシエーター	バランス	未回答
🎮	🎮	🎮	🎮	🎮	?

選んだチャレンジ

2020年1月
2020/1/8(月)

幸せ向上プラグイン

己を空しくして、状況に前向きに立ち向かう
★☆☆☆☆

宣言: 宣言が入ります。宣言が入ります。宣言が入ります。宣言が入ります。宣言が入ります。

報告: 報告が入ります。報告が入ります。報告が入ります。報告が入ります。報告が入ります。

2020/1/7(月)
選択なし

2020/1/6(日)
幸せ向上プラグイン

雨模様の従業員を発見

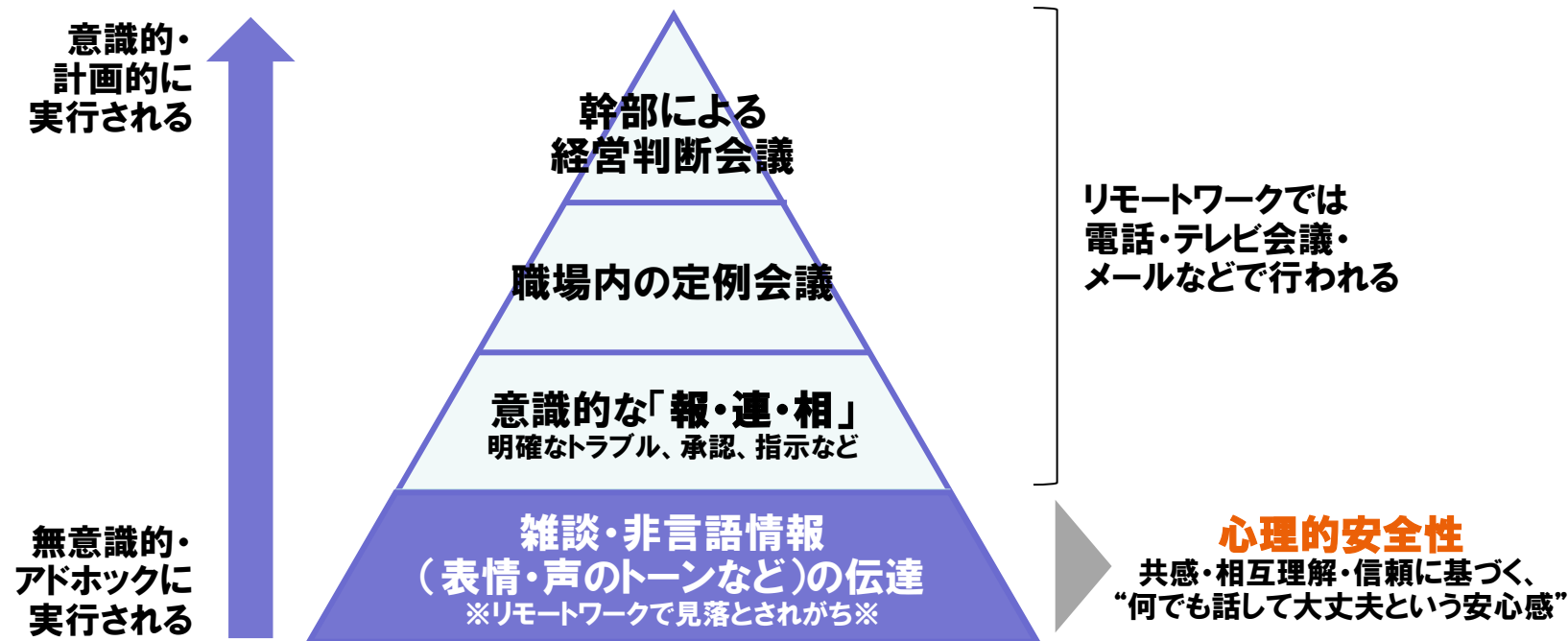
Happiness Planet
ハピネスプラネットとは
ヘルプ
プライバシーポリシー
ライセンス
© happiness planet

受注率 27% ↑

周りを幸せにする従業員行動 ↑

“日立Remote Work Together” リモートワークの課題

- 雑談などによる共感・相互理解の機会が失われている
(雑談などは職場の心理的安全性に必要)
- 心理的安全性が低いと、上位のコミュニケーションにも問題が生じやすい。
(例:トラブルをすぐに上長に相談できない、業務分担が適切になされない)



リモート環境下で「5分程度の短い会話」を創出

日立製作所 本社人事部門:「幸せなリモートワーク」推進PJT (2020/6/8~)

◆社員向けHPに特集ページを公開



◆社員が取り組みやすいPC版でも展開



◆(参考) 6/7 日経新聞1面にて取り上げ



◆幸せなリモートワークのコツを会社全体で実践



プチ報連相（スマホ版）

ミッション



チャレンジ



ホーム



ランキング



プチ報連相 (PCブラウザ版)

チャレンジ 概要 参加者 チーム ランキング

プラグイン お気に入り

おすすめ TOP4

 <p>ちょっといいことがあったんです ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>本日決めること/決めたいこと ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>休日にやったこと・計画してること ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>私がちょっと助けてほしい事 ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>
--	--	---	---

ハピネス効果 TOP4


 <p>最近おもしろかった映画・TVです ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>今日私の調子は・・・です ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>ちょっと恥ずかしかったんです... ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>誰か・・・について知りませんか？ ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>
--	---	---	---

昨日の人気 TOP4


 <p>今日は・・・の仕事をやり切ります！ ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>今日私の調子は・・・です ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>今日一番の予定は・・・です ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>	 <p>本日決めること/決めたいこと ★★★★★</p> <p>チャレンジ</p>
--	--	--	--

最新のタイムライン


全員 チーム

 日立 英にい 1日前
Lv. 17

🗨️ チャレンジを宣言しました！
本日決めること/決めたいこと
宣言：そろそろ価格の考え方を決めたいと思います！
一本に決める必要はないと思います。
お客様価値、お客の成功に向かって一緒に何ができるか？で決めたいです。
結果はやっぱり数字です、共通言語です。

 日立 英にい 1日前
Lv. 17

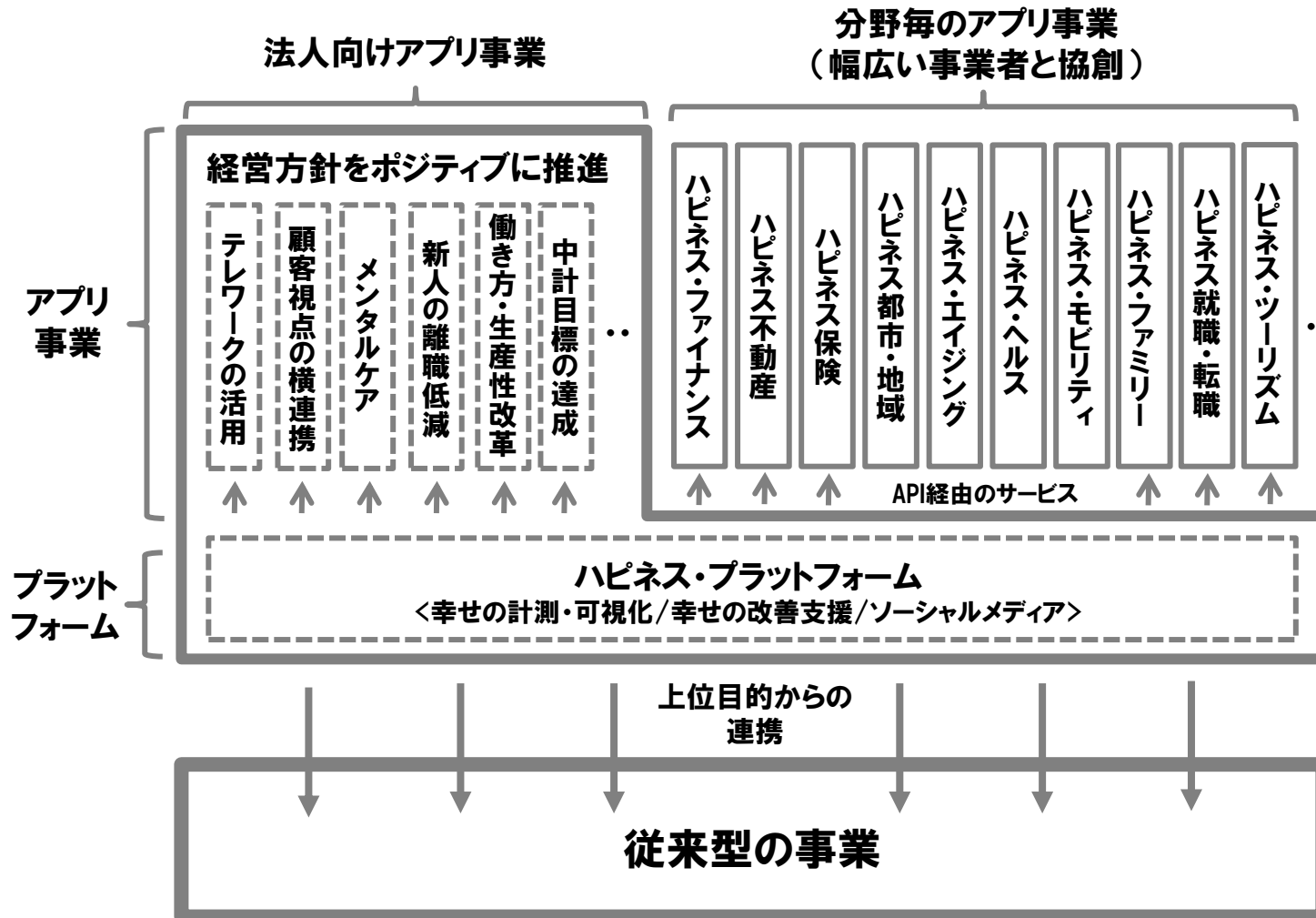
📢 チャレンジを実行しました！
ありがとうを伝えたい！
報告：お客さま、プロジェクトの皆さん、家族に感謝です。
近くにいる 妻に 伝えました。

 さとのぶ 1日前
Lv. 5

🗨️ チャレンジを宣言しました！
今日一番の予定は・・・です
宣言：業務時間は打ち合わせが多いので、重要業務は隙間時間に行う。

ハピネス新産業の構想

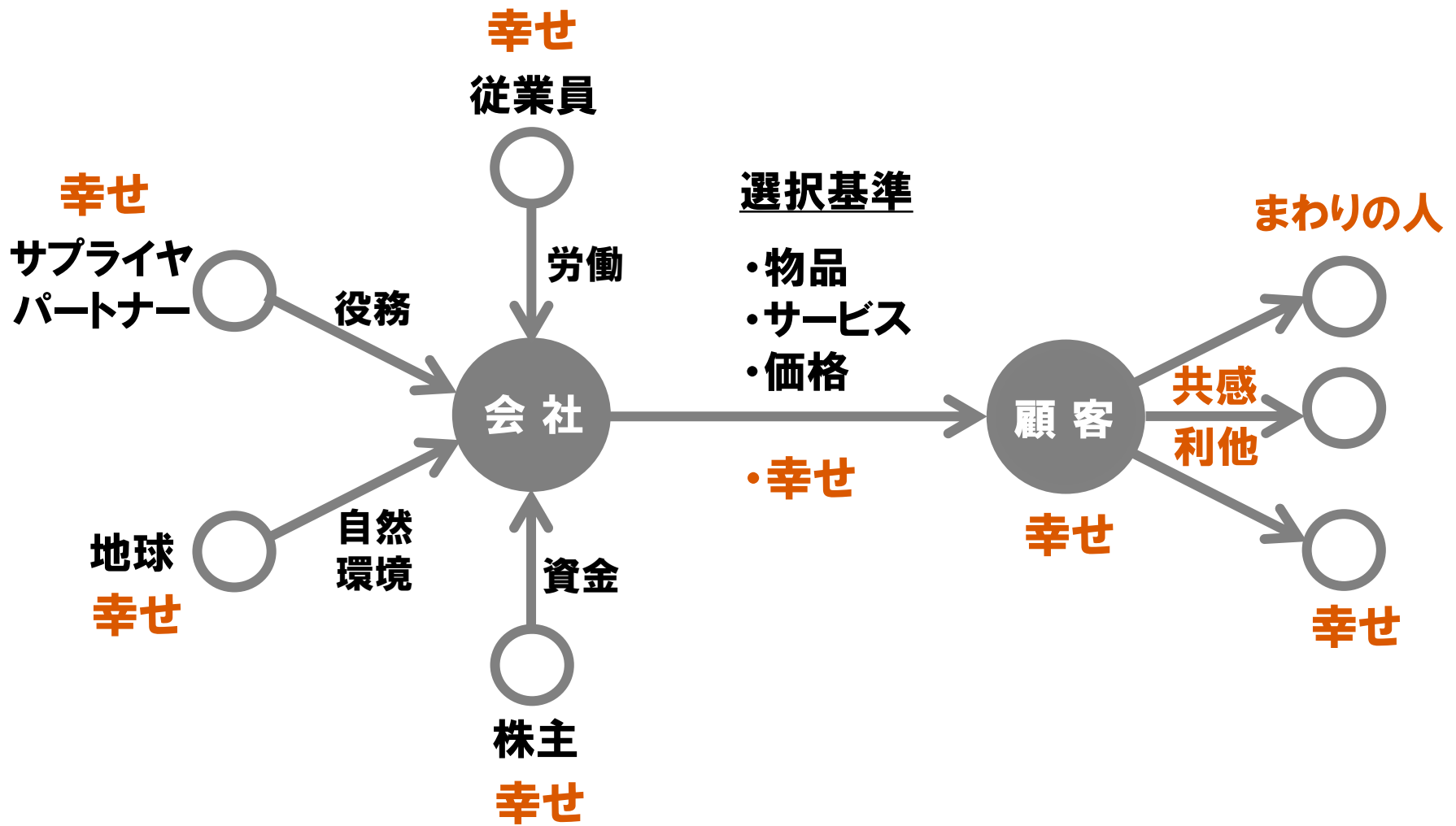
ハピネス新産業のエコシステムを創生するため、オープンに協創する。





2020年7月20日設立

企業/組織 = 効率化から幸福化へ



幸福資本主義へ

ハピネスを科学し
幸せな社会をつくる



A photograph of two young women walking on a beach at sunset. They are both laughing and looking towards the right. The woman on the left has long blonde hair and is wearing a pink t-shirt and blue jeans. The woman on the right has long brown hair and is wearing a blue and white striped long-sleeved shirt and light-colored shorts. The background shows the ocean, a sandy beach, and a forested hill under a bright, hazy sky.

その鍵は「幸せ」の計測と可視化

「幸せを生む行動」は
生産性を高める




10億人が持つスマホを活用し、世界中の人々と協力し
幸せな社会を作ろう



Happiness Society

"the Measure of Everything" is °H


「幸せを生んでいるか」を
あらゆることの物差しに

A diverse group of smiling business professionals in an office setting. In the foreground, a woman with long dark hair, wearing a white blazer, stands with her arms crossed, smiling warmly. Next to her is a man in a light grey suit and dark tie, also smiling. Behind them, several other people are visible, some in business attire, all appearing happy and engaged. The background is a bright, modern office space with large windows.

**「幸せを生んでいるか」を、あらゆる会社の判断の物差しに
就職や取引の判断に活用する**



「幸せを生んでいるか」を、あらゆるサービスの物差しに
サービス導入・採用にむけて評価に活用する

An aerial photograph of a suburban neighborhood. The houses are arranged in a grid-like pattern with winding streets. There are many green trees interspersed among the buildings. A road with a bridge or overpass is visible in the lower half of the image. The overall scene is bright and clear, suggesting a sunny day.

**「幸せを生んでいるか」を、不動産や地域の物差しに
住まい選びや地域毎のリアルタイムでの幸福度の見える化に活用する**



「幸せを生んでいるか」を、生活や人生の物差しに
幸せのための購買の支援や新たな融資・保険サービスなどに発展

データとAI

予測不能に役に立たないのか

「ビッグデータという言葉がよく使われますよね。

私は好きじゃないんですよ。あれは**過去に
経験したことをまねする**ということです。」

（鈴木敏文氏, 日経ビジネス, 2020年2月3日号）

データ活用の発展レベル

世界的にも実務へのデータ/AI適用はレベル1と2に留まる

	特徴	限界	技術	
レベル1	データから 共通 ルールを作る	個別の違いに 対応できない	統計学	← 従来
レベル2	過去の 個別成功 パターンを真似る	過去にない 新たな 未来は作れない	機械学習	
レベル3	変化の兆し を新 たな機会にする	人間の行動力 に 制約される	PPP* サイクル	

*PPP=Predict-Perceive-Prioritize

データ活用の発展レベル

世界的にも実務へのデータ/AI適用はレベル1と2に留まる

	特徴	限界	技術
レベル1	データから 共通 ルール を作る	個別の違いに 対応できない	統計学
レベル2	過去の 個別成功 パターン を真似る	過去にない 新たな 未来は作れない	機械学習
レベル3	変化の兆し を新 たな機会にする	人間の行動力 に 制約される	PPP* サイクル

↑
あるべき姿

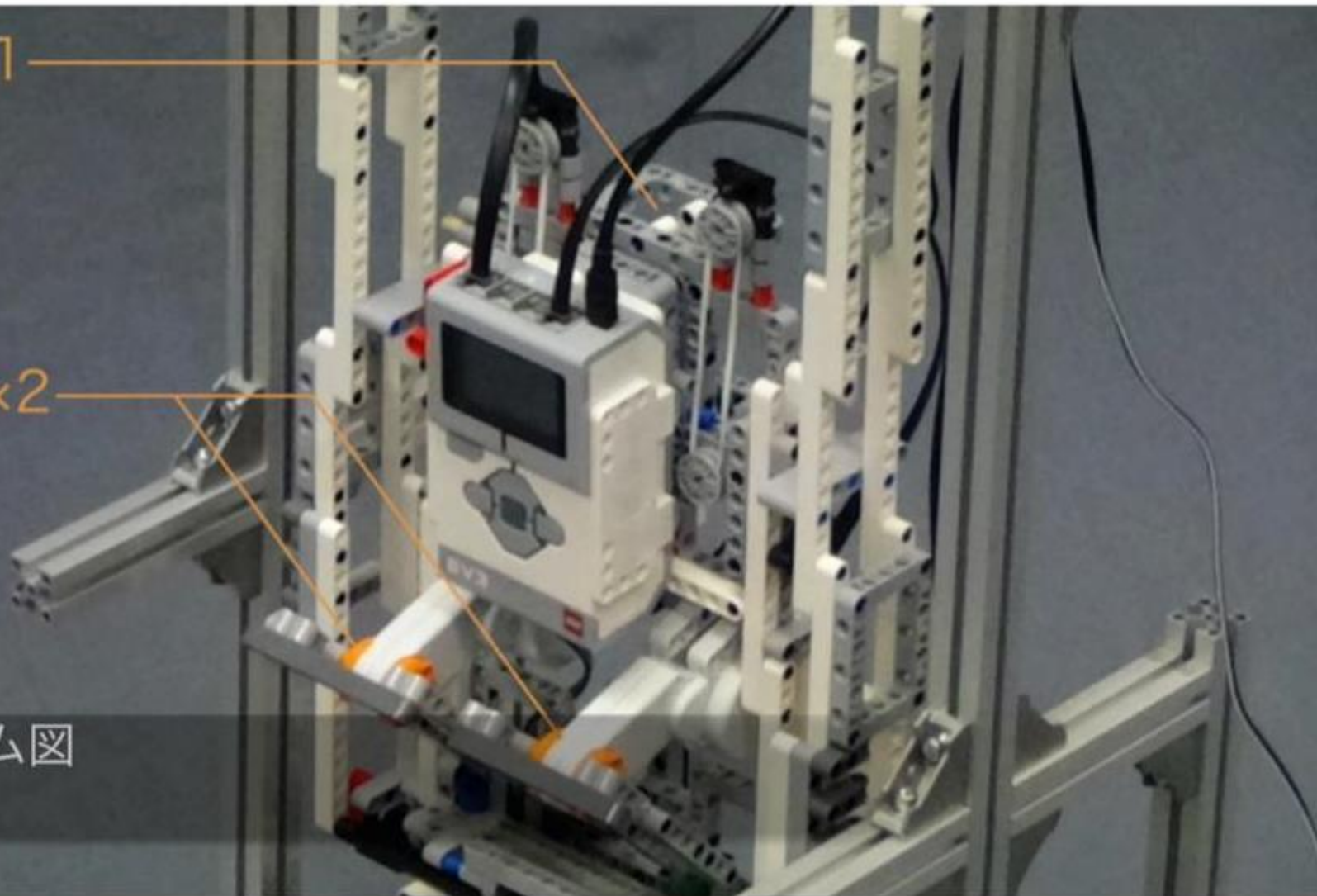
*PPP=Predict-Perceive-Prioritize

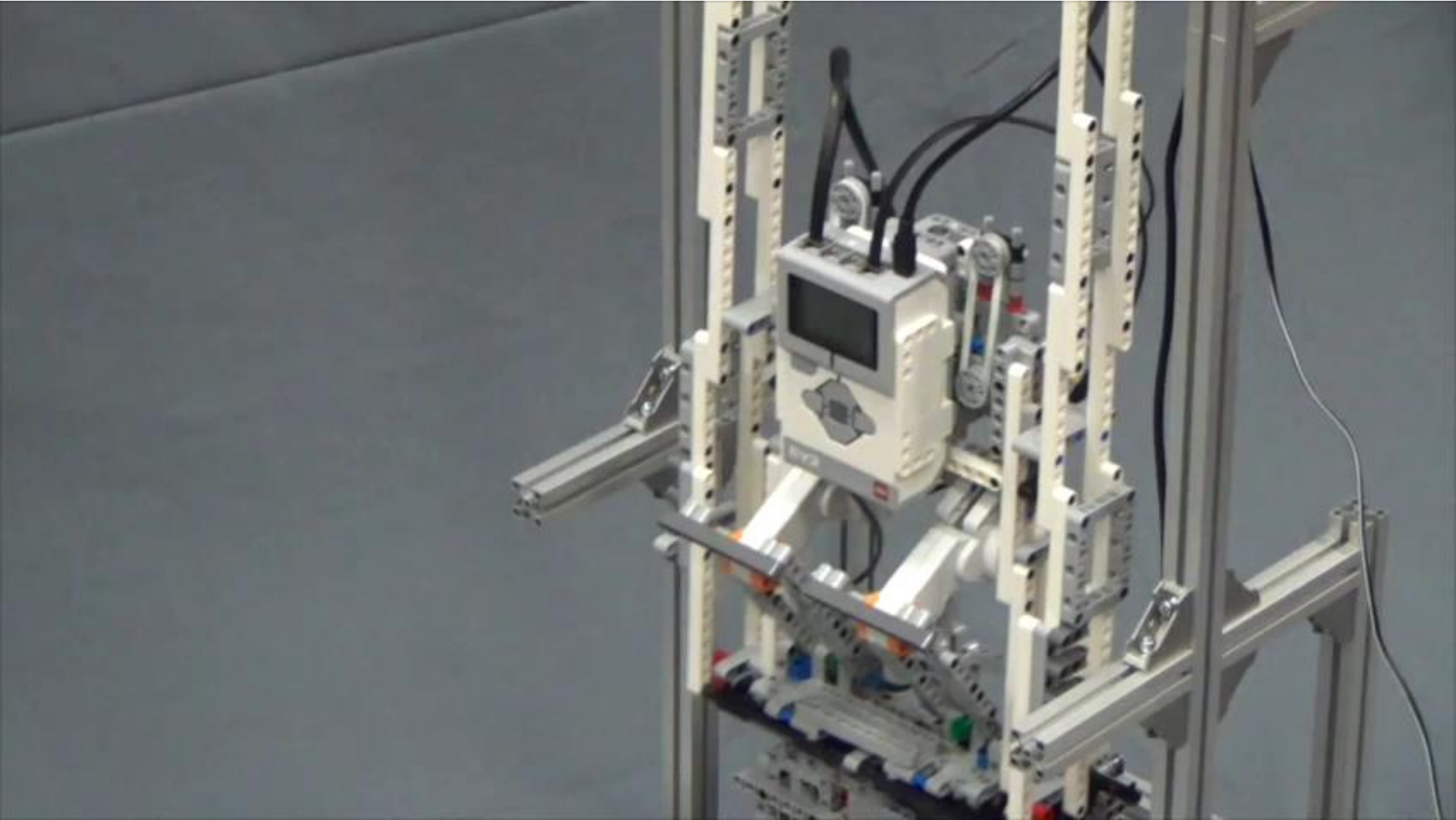
動画デモ

Gyrox 1

Motor x 2

システム図







ブランコ：完成（人より上手に漕げる）

x0.25

データ活用の発展レベル

世界的にも実務へのデータ/AI適用はレベル1と2に留まる

	特徴	限界	技術
レベル1	データから 共通 ルール を作る	個別の違いに 対応できない	統計学
レベル2	過去の 個別成功 パターン を真似る	過去にない 新たな 未来は作れない	機械学習
レベル3	変化の兆し を新 たな機会にする	人間の行動力 に 制約される	PPP* サイクル

↑
あるべき姿

*PPP=Predict-Perceive-Prioritize

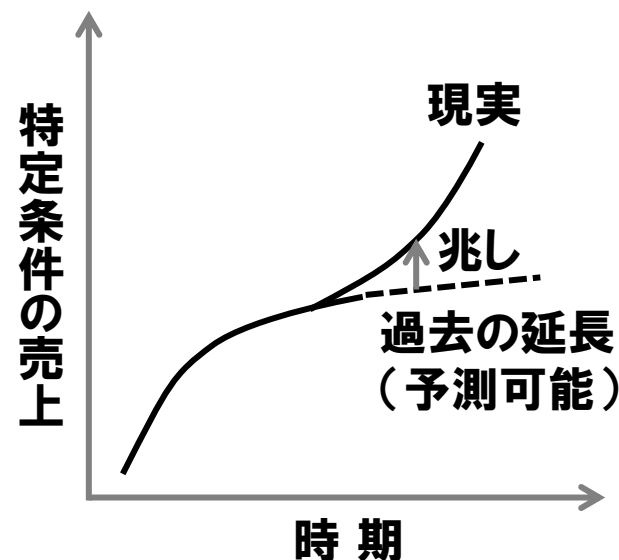
未来創生のためのデータ活用

データから変化の兆しを捉え、新たなビジネス機会に変える

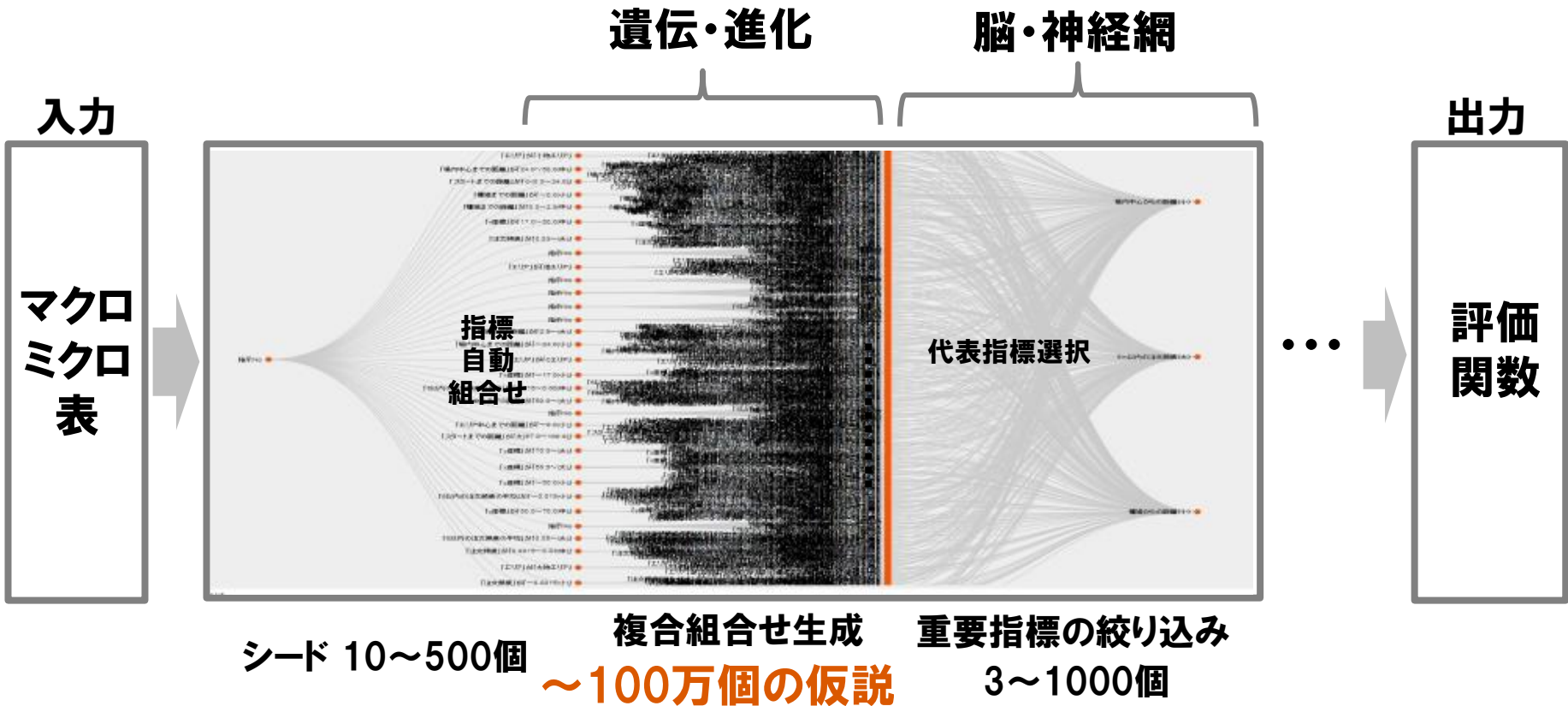
”PPPサイクル”

ステップ	狙い
Predict (予測)	過去のデータを用いて 過去の延長 ではどうなるかを 予測 する
Perceive (気づき)	過去の延長と現実との乖離「 兆し 」を特定する
Prioritize (優先化)	「 兆し 」が起きていること(商品、顧客等)に対し 優先的に行動 を起こす

新たな売り方を
常に生み出す営業へ



脳と進化との融合

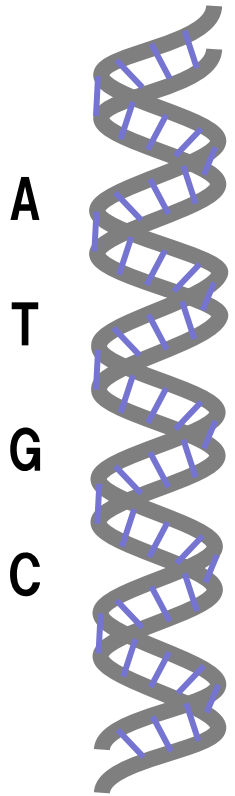


飛躍がありつつも、根拠のあるアクションを創る (跳躍学習)

日本国特許 第6067882号、第6082564号

AIに大量のデータは必要か

DNA



進化の樹

『種の起源』(1859)



結言

1. 21世紀は**実験と学習**に基づく**新しい組織**へ
 - **経営方針に沿ってポジティブで自律的な組織**へ
 - **社会の変化への適応力を抜本的に高める**
2. 企業は**人の心**で出来ており、**人の幸せ**は業績に直結する
 - 「**信頼できる関係**」と「**前向きな心**」が組織の鍵である
 - **組織経営にハピネスマネジメント**を

お問い合わせは、「ハピネスプラネット」のWebサイトから御願います。



社会の幸せのための事業と一緒に**人材**も求めています

データの見える手

ウェアラブルセンサが明かす
人間・組織・社会の法則

矢野和男

草思社

人間の行動を支配する隠れた法則を、「方程式」に表す。ヒューマンビッグデータがそれを初めて可能にした!

時間の使い方・組織運営・経済現象など、人間と社会に関する認識を根底からくつがえす科学的新事実。科学としての確立と現場での応用が同時進行し、世界を変えつつある新たなサイエンスの登場を、世界の第一人者が自ら語る!

2014年7月19日発行 草思社

データの見える手

ウェアラブルセンサが明かす
人間・組織・社会の法則

矢野和男

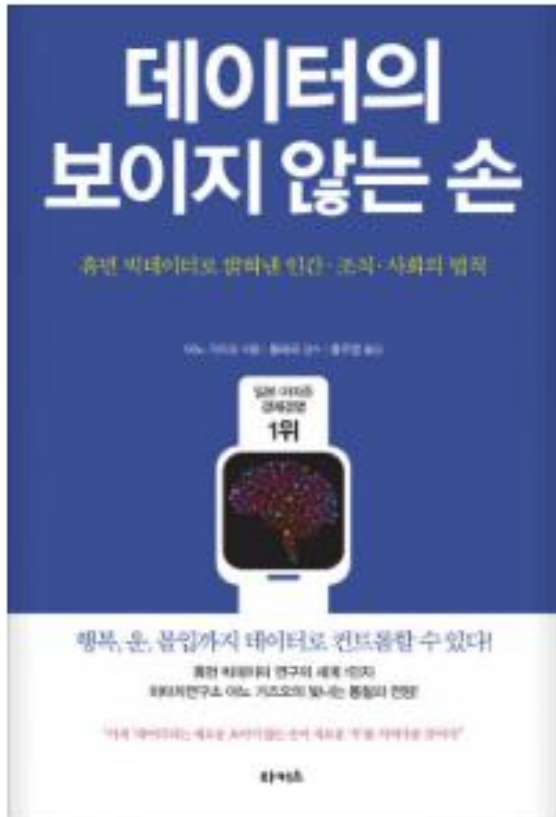
株式会社日立製作所所属

幸福は測れる。
幸福感が上がると生産性も向上する。
AI、センサ、ビッグデータを駆使した、
新時代の生産性研究の名著。待望の文庫化!

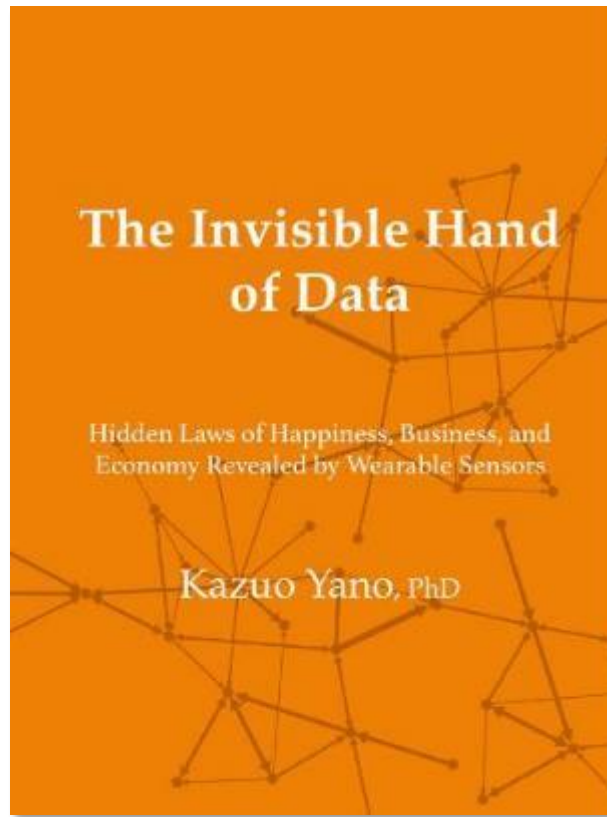
新たに「著者による解説」を追加

草思社 50周年
草思社文庫

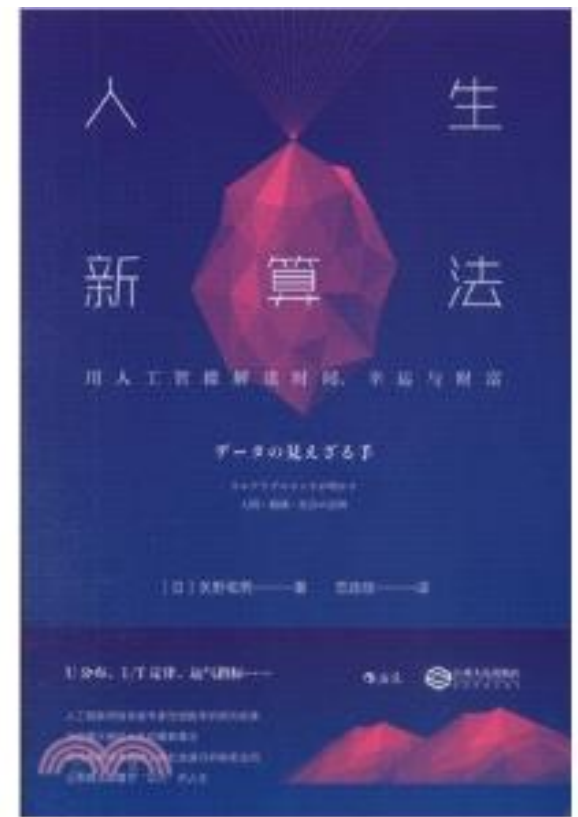
2018年4月2日 文庫本化



韓國語版



英語版



中国語版

『データの見えざる手』2014年ビジネス書ベスト10にランクイン

bookvinegarのビジネス書 2014年 年間ランキングで『データの見えざる手』が9位に選ばれました。著名人やアルファブロガー、新聞、雑誌の書評で最も紹介されたものです。上位は翻訳が多く、日本人著者の本では1位でした。

- ①ゼロ・トゥ・ワン(ピーター・ティール)17pt
- ②年収は「住むところ」で決まる(エンリコ・モレッティ)14pt
- ③未来企業(リンダ・グラットン)13pt
- ③競争優位の終焉(リタ・マグレイス)13pt
- ⑤イノベーションの最終解(クレイトン・クリステンセン)12pt
- ⑥リーダーシップ・チャレンジ(ジェームズ・クーゼス)11pt
- ⑥第五の権力(エリック・シュミット)11pt
- ⑥GIVE & TAKE(アダム・グラント)11pt
- ⑨**データの見えざる手(矢野 和男)**9pt
- ⑨未来のイノベーターはどう育つのか(トニー・ワグナー)9pt
- ⑨嫌われる勇気(岸見 一郎)9pt