

今月の一言 外国の方とお会いすると、郷土の紹介冊子を頂戴することがあります。いずれも極めて美しく、こんな所に住みたいあと羨望を感じます。誇りに思えるまち、それが基本と考えます。(松縄 堅)

Topics

- 栗山取締役常務理事が、7月4日のおおさか ATC グリーンエコプラザ主催の地球温暖化問題ビジネス特別連続セミナーで、「日本の業務用建築における2050年脱温暖化」についての講演を行いました。
- 8月28日に開催する第8回NSRI都市・環境フォーラムは、永田 宏和氏(株式会社iop 都市文化総合研究所代表取締役 NPO 法人プラス・アーツ理事長)によるご講演「まちづくりに+ arts の風を吹き込む～不完全プランニングのすすめ～」です。詳細は <http://www.1k.mesh.ne.jp/toshikei/>まで。

ピンナップボード2008併催のNSRI都市・環境フォーラム特別講演

さる7月24日経団連ホールにおいて、日建設計グループ主催の「ピンナップボード2008」ならびに「NSRI都市・環境フォーラム」を同時開催しました(参加者総数 400余名)。このフォーラムの講演は、日本の技術開発の今後のグローバル展開戦略を考える上で誠に示唆深い貴重な内容でありました。以下に、その梗概をご紹介します。



「グローバル 世界と日本」

講師：内閣特別顧問 政策研究大学院大学教授
黒川 清氏

6つのキーワード

地球規模で激変しつつある新たな社会経済のパラダイムを象徴する語は次の6つである。「国際からグローバル」「人材から人財」「イノベーション」「コアコンピテンス」「クラスター」そして「フラットな世界」とりわけ「イノベーション」が単なるサプライ



サイドによるトップダウンの「技術革新」ではなく、社会におけるあらゆる分野の多様なニーズがもたらす「生活発想基盤の革新」であることを認識しなければならない。また、「クラスター」とITでつながった「フラットな世界」とは不即不離の関係にある。情報收受のフローが垂直から水平の展開網にシフトしている環境下において「顧客のニーズが集まるクラスターに新たなビジネスチャンスの芽がひしめいている」ということを瑞々しい感覚で探りあてる能力が極めて重要である。「コアコンピテンス」については今さら解説の必要はないと思われるが、これまでの「ものづくり一辺倒」のコア技術論だけではもはや生き残れないことも知るべきである。

「ものづくり」から「ものがたり」へ

日本の環境技術の優秀さは今さら取り上げるまでもない。しかし、ソニーの盛田さんが夢を語っていたそのイメージの奥行き、ホンダが語っていた夢、宅急便の小倉さんの率直な利用者本位の便利な思い、あるいは海外でのアマゾン、ヤフー、ウィンドウズ、アップル、グーグル等々の起業の軌跡を改めて追うと、今の環境技術には、「ものがたり」がない。技術は「も

のがたり」のコンポーネントに過ぎないことを認識すべきだ。世の中を変えるのは、「ものがたり」である。プレイステーション3が、Wi iに負けたのがその一例である。「ものがたり」とは、即ち「構想力」と「戦略」とが一つのコンセプトとして顧客の頭に素直に理解できるプリンシプルのことである。「お客さんのために役に立ちたい」「数多の情報を無料でオープンに提供することは皆にいいことだ」などなどから生まれる。そして、重要なのは、サービスを世界中に売るのではなく、それを一番欲しがる人に売るという視点である。そのためにグローバルに「クラスター」を探り当て、あるいは「ものがたり」を示すことで新たなクラスターを創りあげることが重要である。技術は、国内だけを相手にしていると「技術進化のガラパゴス」化に陥る。「自己満足」でつき進み、世界には流通できない技術を作ってしまう。そうならないためには世界をよく知ることであり、だからこそ語ることが必要なのである。

EXTRA-ORDINARY な人財をのばせ

社会的に責任ある立場で活躍している人は、EXTRA-ORDINARY な人財こそが既成の社会通念を超えた発想を生み出してきたという歴史的事実を深く認識すべきである。そして、我が国の技術展開の行く末を、あるいは自身の企業の今後の社会的プレゼンスを確固たるものにしていくには、EXTRA-ORDINARY な人財の引き抜きと登用とが肝要であると理解して頂きたい。このような人財の多様性の定着こそこれからのグローバル社会の基本要件であり、その多様な BRAIN の CIRCULATIONこそが次世代に引き継ぐべき我々の財産となる。その財産を生きたものにするために一人ひとりがグローバルに直ちに行動に移し、グローバル世界を実質的にひろく連鎖させていくことを目指して皆さんの挑戦に期待したい。

黒川先生からの以上の講演のあと、講演内容についての質問を代表するかたちで、キャスターの福島敦子さんのコーディネートにより、お二人のパネルトークを引き続き会場で進めて頂いた。以下に、福島さんの質問の論点と黒川先生のお応えによるやり取りをご紹介します。

一体、日本社会のこの危機感の無さはどうなっているのか？

いまの若い人の中には、ITありiPhoneありで誠に便利で、日本の中でいいじゃない、といっている人が多いそうだけれど、それはもったいない。世界の中にはもっともっとやり甲斐のある楽しい事が一杯ある。世界のなかに飛び出す、その行動力が第一。難しい理屈はいらない。もっと世界に出て欲しい。行動から解決の糸口がきっと見つかる。

それでも、イノベーション能力を身につけるにはどうすれば？

いろいろな側面から申し上げるが、今度、シャープの社長に49歳の方が就任した。それだけで社会は「シャープは変わったな」と感じるものだ。とりわけ株主はシャープは変わる決意を示したなと感じ取る。世界からその企業がどう見えるか、ステークホルダーからどう見えるか、その視座を厳密に据えてしっかりと行動に移せば、難しい理屈はいらない、自らは変わらざるを得なくなるものだ。その行動を第三者が見て、その対象の人間がどのような意識で行動しているかはすぐに分かるものであり、それが社会での淘汰という厳しい評価につながっていく。そして、ライフスタイルを含む生き方のイノベーションが実践できていくというものだ。

しかし、日本企業の技術は世界一

といいながらも閉塞感もはびこる

確かに日本の環境技術は世界的に優れている。ただ、「現段階では」である。下の階（ピンナップ会場）で紹介のあった技術は優れたものだが、しかし「それでどうする」ということだ。今後は、日本—欧州—米国という従来のトライアングルに、インドと中国、アジア新興国が加わって熾烈な技術競争となる。そのような時に、日本の今後の技術界は国として「このような戦略と構想をすでに持っている」という発信が全然ない。これじゃ勝てない。だからもっと「ものがたり」を語れ、盛田さんのような夢を語れ、小倉さんのような思いを語れというのだ。このままでは自身が語れないことに起因する自己閉塞に陥る。

これには日本の教育の問題も大きいのでは？

偏差値教育を受けた人が多いために、人にキチンと自分の意見が言える訓練を受けた人が少ない。そうした環境ではEXTRA-ORDINARYな人財を育むこと自体がむづかしい。今の若い人が大学に入って勉学に打ち込んだ記憶を持つ人が少ないのは困ったことだ。真摯に「自分は何を学びたいのだ」と教師に問いかける学生がいても、その教師も偏差値教育を受けてきた人間だ。ここは、一年間でも海外や異分野の環境の中で、異なる意見を持つ人と対等な交流を進め、人とは違ったテーマ

を探り出して多くのことを調べ新しく学び取り、多様性を肌で理解出来るように自ら仕向けることだ。

多様な人材が活躍できる社会になっていない、

特に女性の人材活用では？

日本の社会では、なんだかんだいっていても結局、男性優位社会であり、女性に進出して欲しくない抵抗勢力が強い。これは全く、人材活用面ではもったいない。今の世の中には、男女協働であれば解決でき、新たなビジネススタイルの創造につながることは多いはずだ。ケンブリッジやMITの総長は女性であり、プリンストン大やペンシルバニア大の学長は女性が就任している。日本はお茶の水女子大だけだ。日本の「学」の世界からも、女性人材活用のメッセージを出して欲しいものだと思痛切に思う。現実の日本では、優秀な才能を備えた国際的なレベルの人財が海外に流出している傾向がとまらない。世界では、女性の大学総長が誕生している時代でありながら、日本のお偉い方々は世界の女性を含むトップが何を考えているのか、理解できないようだ。

そんな中で「人の役に立ちたい」

というフロネス（賢慮）は育つのか？

日本社会特有の「心配り」「やさしい」文化に象徴されるフロネスが、目の前に繰り広げられる醜い犯罪や企業不正を見るにつけ退化してきているように感じられもする。また日本は匿名性の文化であるため、出る杭は打たれる。しかし、いつの時代にも標準偏差からずれた人でありながら、新たな時代を切り開き我々に範を示す偉大な人材が必ず登場してくるものだ。野茂投手は、自らを律する信念で立派に、アメリカにおける日本



人の活躍の舞台を自らの力と信念で切り開いた。そして、NHKで活躍がライブ放送されるようになり、いろいろな選手がメジャーに行くようになった、最近では、国内でメジャー人材としての評価を受けていた松井が、アメリカでの活躍の舞台を移したが、それも道を切り開いた野茂投手のおかげだと今更思う。人さまざま、それぞれの努力で自らの生き方を切り開き、社会の変化を先取りしているこのような人たちは、日本人のこれまでのフロネスとは型が異なる自力開発の賢慮の姿を示した。明らかに戦後の過保護文化とは縁のない、独立独行の志向を海外に雄飛して実践した、新たな賢慮の実践である。このような人たちが皆さんの企業にはおられるはずだ。責任ある人たちがこの人材をどう生かすのか、認識の変換が必要だ。

以上のやり取りが黒川先生と福島さんの間でパネルトークとして繰り広げられ、最後に岡本社長のコメントと謝辞によりフォーラムは締められました。
(與謝野 久)

定期配信をご希望の方

定期配信を御希望の方は、下記メールアドレスまでご連絡をお願いいたします。

(chihiro.kimura@nikken.co.jp 担当: 木村千博)

編集後記

権力闘争の果て、今年も家庭内の冷房設定温度が1 上昇しました。10年以上前に駐在したタイ・マレーシアのオフィスでは、15 の設定でした。あの頃の覇権を懐かしんでいます。(F)