

◆パネルディスカッション

「開発途上国の人材育成支援拠点 関西の実現可能性を探る」

コーディネーター

大阪大学の髙阪です。早いもので4回目ということになりますが、このシンポジウムは、大阪を中心とする関西の強みと特色を再認識したうえで、アジアとの大交流時代を迎えて、アジアの開発途上国の人材育成支援拠点、人材交流拠点としての関西の実現に向けて議論をしていきたいというのが趣旨です。先ほど堀井さんのご講演のなかで人づくりということと、それから大きな歴史のなかでの関西、あるいは大阪の発展の流れということを勉強したわけですが、人づくりということと、これから将来に向けて、どういうふうに考えていくか。こういうことについて、これから5時半ぐらいまで、2時間半ぐらいですが、議論をしていきたいと思っています。

せっかく、こうやってお集まりいただいていますので、いろんな立場からのお話を伺っていききたいと思っています。私自身も、堀井さんのお話から、いろいろ啓発されましたので、いろんなことを考えていきたいと思っています。やり方として、まず、最初に講演者を除く4人のパネリストの方から、それぞれのいまの持ち場、あるいはご自分のお考えといったところから、今後の人づくりということに関してお話をさせていただいて、そのなかで、それぞれの方が、講演者の方から、受けた刺激についてもコメントがあると思いますので、それをお話していただく。そして堀井さんに、それを受けて、リジョインダーと言いますか、お答えいただいて、それを、まず、皮切りとしたいと思います。順番として、お隣のほうから、最初に経済産業省の高畑さんから、各自10分ということで、なるべく時間をお守りいただくと、あとあと私が司会をやりやすいので、よろしくお願いします。

高 畑

進取の精神に富んで、新たな大阪発のことを先人がやられたということについて、堀井さんの方からいろいろお話がありましたが、私は特に元禄寿司さんの話がすごく好きで、元禄寿司発祥の地である東大阪の布施を訪ねたこともありました。

また、堀井さんの話のなかで商人の方が利を求めすぎて、徳というか、義をなくしたという話がありましたが、そうは言いながらも大阪には進取の精神が脈々と流れていて、それが新しいモノづくりのほうにも行ったのではないかな、という感じがしております。大阪の産業創造館に企業家ミュージアムというのがあります。そこで紹介されている100人の方々の半数ぐらいの方々は、大阪の人ではなく地方から来られていたということに驚きました。例えば、シャープの早川さんも、東京大震災から逃れてきて、大阪で起業され、成功された方だと聞いております。外から来た人が関西に定着して関西を造るという精神が、アジアとの付き合いのなかで、脈々と流れているのではないかなという気がいたします。実は私は東京の人間でして、東京から見た大阪というのを、1年半、いろいろと考えているのですが、関西はアジアの人をずいぶん受け入れておられます。関西は貿易額を見ても、アジアとの関連が日本の中で高いところですから、これからも益々アジアとの関係において核になっていく場所であると思います。そして、単に経済的な核だけでなく、もっと精神的な核となるようなものが必要じゃないかなという感じがいたします。下妻関経連会長が言われてましたが、アジア太平洋研究所を開発中の北ヤードに建てようという構想がありますが、なかなか良い構想だと個人的には思っています。

戦前、中国の孫文が神戸に来られた訳ですが、神戸は元々、中国の方が多いということがあるかもしれませんが、東京には行かずに神戸に来られたことが意味深いことであります。すなわち、東京は首都であり、かつ政治的中枢のため、複雑な対外的関係など、諸般の事情により受け入れられない事もあり得ます。そういう場合には、関西の重要な役割が見えてくるのではないのでしょうか。アジア太平洋研究所がアジアの人たちの拠り所になり、また、関西の人たちにとって

も拠り所になるようなものになってもらえればいいなという気がします。すなわち、求心力になるような場所になってもらいたいと思います。ここまでは堀井さんのご講演を聞いて感じたことです。

人材育成拠点としての関西ということですが、いま経済産業省及び近畿経済産業局が行っている海外人材育成、とくにアジアに関連することについて現状をお話したいと思います。人材育成と言いましても、われわれが目指しているのは高度人材育成です。企業の中で、経営者として働ける人材を育成しようという事業です。すなわち幹部社員、経営を任せられる人の育成ということです。この背景となりますのは、日本における少子高齢化の進展です。人口の減少は、経済規模の縮小をもたらしますし、経営の中枢になる人材の不足をもたらします。

今ご存知のように経済連携ということで、FTA、EPAというのが、各国間で盛んに結ばれています。とくに昨年11月ですが、アセアンと日本との経済連携が合意されたことは非常に大きい意味があります。と言いますのは、いまアセアンを核として、中国、韓国、インド、オーストラリア間で経済連携が進みつつあり、これらが実現すれば東アジアに大きな経済圏が構築される可能性があります。東アジアは世界の経済成長力センターと言われ、高い成長力が見込まれるところであります。その東アジアにおいて、元々、日本は家電をはじめとして、多くの企業がかなり前からアジアには進出していますから、その意味では、既に経済システムとしてアジア経済の中にビルトインされている形になっています。そういう状況の中では、日本はアジアの成長とともに一緒に成長しなければならないということになります。

そういう背景があることを前提として、日本国内の少子化の現状を直視し、アジアとの共生ということを考えれば、やはり、これは外国の方の力を日本が取り入れていかなければ、日本の成長が期待できないことになります。現在、人材交流という言葉がありますが、実際は人材交流どころではなくて、優秀な人材をいかにして確保するかという時代になりつつあります。自分たちで確保し、自分たちで育てていかなければならないという時代になっています。

経済産業省本省では、19年度からアジア人財構想という、アジアから来られている留学生の方々を対象に国、企業、大学が連携してカリキュラムをつくり、2年間ぐらい研修した後、企業に就職してもらうという事業を開始しております。これは、国費留学生を対象にする高度専門留學生育成と、それ以外の人を対象とする高度実践留學生育成の2つに分かれますが、関西においては、全体の600人のうち、160人を占めております。

もう一つ、局のミッションとして、優秀な人材をどうしたらもっとうまく採用できるか、あるいは、今後、そのような人材を企業に長期間定着させていくにはどうすればいいのだろうか、というようなことを調査研究しております。採用段階で、どのような条件を相手に明示すればいいか、あるいは企業への定着のインセンティブとして、一番重要なのは正しい評価だと思いますが、その評価をどのようにすればいいのか、給料の面においては、待遇の面はどうすればいいのか等々、いろいろ考えられるのですが、そういったものを1つずつクリアしていった、皆さんの前に、こういう具合にすればうまく優秀な人材を確保できるのではないかと、いわゆるモデル事業というか、例示みたいなものを示したいと思います。外国の方々を雇う時のノウハウを示し、特に中小企業の方々に、そういった優秀な人材を獲得して頂き、そのような人材を使って海外に事業展開をして頂く際のサポートになればと思っています。

コーディネーター

立命館の肥塚さん、どうぞ。大学の立場からですかね。人づくりについてお話を。

肥 塚

先ほどの堀井理事長のお話のなかで、ブランドという話がありまして、アジアの話は後半にさせていただいて、ブランドということで、私ども立命館大学は、関西の大学のなかでは、全国から、これは日本の話ですが、全国から学生がきています。関西エリアから受験生が約5万、関西以外から約5万ということで、関西の中では最も全国型の大学でして、そういうこと

は戦後一貫しているんですが、この構造は特色として生かしていきたいと思っていますし、いま首都圏の高校生に、もっと来てほしいと思っています。これは少子高齢化という話がありましたが、首都圏に若い人が多いんです。首都圏の人口が、日本の1/4ぐらいですが、若年人口は3割ぐらいいます。

全国型の立命館としては、この首都圏を無視できないということで、若い人がどう考えているか。それから大学への入学に非常に強い影響力があるお母さん方が、どう考えているかと。このことを最近相当大がかりな調査を首都圏で、とくに東京中心でしました。そうしますと、立命館は京都と滋賀にあります。京都は来てもいいけれど、大阪、あるいは関西ということになると、若い人は、行きたがらないし、親は行かせたいと思っていないという非常にはっきりした結果が出ています。これは色々な理由があるんですが、首都圏に大学が、たくさんあるからというもっともな理由があるんですが、もう1つは関西に行って、関西のイメージで、若い人は圧倒的に、吉本さんのイメージがあります。しかし、吉本のある関西、大阪で、大学生活を送るということはイメージ出来ない。このことは、もちろん吉本興業には全く責任がなく、大学などの高等教育機関の活動の不十分性を示しているのですが、同時に非常に深刻な問題だとも思っています。ちなみに、私どもは吉本興業にインターシップを受け入れていただいたりして、これまでたいへんお世話にはなっております。

そういう点で、先ほど文化、産業プラットホームの関係図というところで、文化プラットホームの話をされました。関西、あるいは大阪、上方というのは、京、大阪の両方を含むそうですが。大阪にやはり、すばらしい文化がきちっとあるということをもっと示していく必要があると私どもは考えています。そういう点では、いま立命館として、日本文化、あるいは京都の文化ということを中心に前面に押し出した形で、いろんなことをしているんですが、これについては上方ということも含めて、やはり、立命館、この関西にあることを考えていく必要があると思っていますところ。

ところでアジアとの関係、途上国の人材育成ということで、どういう取り組みが、大学として求められるか

ということですが、私のお配りした資料は参考ということで、これに基づいてしゃべる気はないんですが、一番、最後の7ページを見ていただければと思います。いま高畑さんが言われたアジア人財構想のことを、立命館として、こういう形でさせていただいているものです。立命館は実践的ITマネジメント人材育成ということで、このアジア人財構想の資金をいただいています。まさに大学と企業が、密接に連携したなかで、留学生を育成していくということが、たいへん重要かなと、このように考えています。それから関西で、アジア太平洋研究所という話が、最近、報道されたわけですが、立命館は、立命館アジア太平洋大学という大学を大分県につくりました。それで2000年に開催しました。私はこのプロジェクトを最初の方から関わってまして、現在2600名ほどの留学生、(国際学生)が、います。世界から、80数カ国から学生が来てまして、日本語と英語で教育を行なっていますが、企業から求められる人材ということで言いますと、日本語は当然、出来てほしいけれど、英語はやはり出来てほしいし、母国語ができる人材です。そういうトリリンガルの人材が、グローバル時代の企業においては必要だといことが言われているかなということ、こういう取り組みをさせていただいています。あとその前のページ、また、後で見ていただければと思うんですが、とにかくアジアで高等教育が急激に進展している。大学がどんどん発展しています。もちろん、非常に高いレベルから、かなりプリミティブと言いましようか、ものすごい差がありますが、そういうアジアで、高等教育はものすごい勢いで、成長、発展しているなかで、その途上国から来ていただく若い人に、何をもち帰っていただくのかということが、問われているかなと。

そのときに、関西、あるいは大阪で、そういう人材育成拠点ということが、非常に重要で、来ていただくということですが、連携のなかで、それをしていくと。連携ということになると、私たちもアジア各国に、そういう意味では、拠点づくりと言いましようか。その人材育成の拠点を作る。あるいは向こうの大学と協力するというような、そういうスキームのなかで、ここが拠点化していくことが可能かと。そのときに、やはり、日本の

モノづくりというのは、たいへん、途上国の若い人たちにとって、持ち帰っていただくにふさわしいものであると思っています。それを、どう伝えるかというときに、単に来ていただくだけじゃなくて、向こうに、われわれが拠点をつくったり、向こうの大学に協力したり、連携をしたりというような、そういう連携のなかで、途上国の人材を育成していくということを、今後、考えていかなければならないと思ひまして、ささやかなことですが、ハノイで、私たち立命館は慶應義塾大学と組んで、IT人材の育成をさせていただいたり、それからインドネシアの官僚の方に大学院に来ていただいたり、マレーシアに大学をつくるご協力、これはPREXさんとも、いろんなご相談をさせていただいたりするんですが、こういうことを、もっと全面的に展開をしていくなかで、人材の育成拠点になれるのかなと思っております。

コーディネーター

それでは杉本さん、お願いします。

杉 本

いまPREXのシニア専門家としてお世話になっております。きょう、PREXの、こういった人材拠点という使命のなかで、シニア専門家というものの立場、あるいは位置づけ、こういったことを私の経験を中心にお話をさせていただきます。PREXには以前から、関心を持ってしまして、引退をしたら、そういった活動もしてみたいなと思っていました。私は若いときに、途上国、インドネシアで5年半ほど合弁会社に出向しておりました。いろいろインドネシアの人との付き合いを通じまして、途上国への愛着でありますとか、あるいは、そういった人々との交流というものの必要性というものを企業の損益を離れて、一度やってみたいという気持ちがあったのが背景にあります。

実際に、シニア専門家として、活動をさせていただいて、びっくりしたのは、中央アジアまで、太平洋だということで、それはともかく、PREXさんのご紹介で、2005年に、JICAのミッションで、中央アジア4カ国(カザフスタン、キルギスタン、タジキスタン、ウズベキスタン)へセミナーの講師として参加したわけです。最初

に行きましたタジキスタンの大統領府を表敬訪問しましたところ、そのときには大統領の経済顧問という方が、私名刺を見て「あっPREXか、私もお世話になっているんだ。いまでも非常に役に立っている」とおっしゃいまして、その後、いろいろお聞きしますと、そういった中央アジアの政府の要人にPREXの研修に参加したOBの方がおられる。PREXの知名度というのが、非常に途上国で高い。逆に日本では、なかなかPREXと言っても、ちょっと、わからない。太平洋人材センターと言って、いろいろ説明するとわかっていただける。

こういう組織というのは、大阪にしかなく関東にはない。東京にいる私の友達のなかには、この話を聞いて、そういうことをやってみたいけれど、何かできないかな、とかいう方もありますし、逆にJICAさん、あるいはJICAさんの協力団体で、そういった人を探しているんだけど、なかなか関東では難しく、関西では、どういふうにシニア専門家を活用していらっしゃるのかな、という質問を受けたりすることもあります。いずれにいたしましても、シニアということで、時間的には余裕がある。それと、やはり、過去の体験に裏付けされたものが、少しでも社会に還元できて、お役に立てればいいかなと、こんな気持ちでやらせていただいているわけです。

そういった活動を通じまして、冒頭に堀井理事長のほうから、様々なアジアとの結びつきという話があったんですが、私も、いろいろ研修のときに、途上国の方々とお話をします。それからまた他にも日本国内で、ベンチャー企業のお手伝いもしているわけですが、そういった現場で、いろんな問題があります。とくに最近、先ほどお話が出ましたCSRでありますとか、あるいはコンプライアンスとか、コーポレート・ガバナンスとか、カタカナで、そういった企業倫理の問題がしょっちゅう出てくるわけですが、きょう、堀井理事長の話を聞いて、目から鱗と言いますか。何も、そんなアメリカのカタカナを輸入しなくても、ちゃんと大阪には、そうした戦略といったものがあったんだなということを、あらためて認識しました。播桃の話は、ちょっと聞いたことがあるんですが、心学で、そこまでCSRの重要性というものが究められていた事を、きょうあらた

めて認識させて頂きました。それと、拝金主義という言葉が出たんですが、これは大阪に限らないかもしれませんが、関西の実業家のなかには、私財を拠出して、いろんなものに協力しておられる方がいます。私の身近に関わることで恐縮ですが、例えば今年のシンポジウムでも話がありましたように、現在大阪大学の外国語学部になっている大阪外大の前身の大阪外国語学校というのは、大正10年ですか、林蝶子さんという女性の実業家が、当時のおカネで100万円寄付されてできております。当時の百万円がピンとこなかったんですが、調べるとおよそ40億円なんです。40億円というのは、個人で、いくらお金持ちでもお出しになるというのは、非常に特異なことではないか。もう1つ例がありまして、ちょっと前後するのですが、先ほどお話が出ました綿業クラブに、これも私の出身で恐縮なんです、当時、東洋紡の専務で岡恒夫という方が、やはり100万円を出しておられるんです。他にもプラス50万円ほどの寄付がありそれで綿業会館が建設されました。やはり、個人単位で40億円というおカネを、よく出せるんだなということで、びっくりしたような次第です。そういっていわゆる、社会還元ということが、もうすでに実施されており、いわゆる最近の言葉で、ステーク・ホルダーとの良き関係であるとか、あるいは良きコーポレート・シチズンということが、よく言われますが、現に大阪では、そういう歴史を持っております。いろんな他の面でも、そういった素地があるところが、やはり、大阪にあるPREXの人材拠点としての重要性と言いますか、意義というものを感じます。

コーディネーター

それでは井上会長、お願いします。

井 上

杉本さんから、40億円寄付したという話がありましたが、PREXの基金は、35億円に非常に近いわけでありまして、その8割は関西の民間企業がPREXに出してくれたものです。残り2割が地方自治体。国から一銭ももらっていませんが、そういう形でできたのがPREXでして、そういう伝統というのは、いまの税制か

ら言うと、個人が、それだけおカネを持っているわけがないので、その代わり、民間企業が、それだけのものを直接、見返りがないのにPREXに資金を供出してくれたというのは、大阪の伝統というのは生きていると言えるのではないかと思います。

PREXは、今年、18年目になります。ここ17年間で、研修人員が1万人を超えまして、研修対象国が100カ国を超えました。PREXの特徴というのは、堀井さんのお話にもありましたように、次を担う人が大事だということで、途上国の中堅マネージャーの育成に重点をおいて今までやってきました。技能、技術の単なる伝承ではなくて、中堅マネージャーを育成する、その数が1万人ですから、少ないように見えて、意外に多いのではないかなと考えています。

今後、PREXを、どう発展させていくのかという問題を、いま考えております。PREXの5年後、10年後というのは、どうありたいのか、PREXの職員も考え、それをビジョンにしようと思っています。そのなかで、やはり、PREXのコア、PREXの強みというのは、いったい、なんなのかということをPREX自身が認識をして、それに磨きをかけることが必要だと考えています。いろいろありますが、そのなかの1つは、「PREXが関西に拠点を置いていること」というのがPREXの強みの1つであると考えています。関西に置けることが強みであるためには、関西全体が、やはり、魅力ある町である必要があります。

「PREXの研修で関西、大阪に行った。もう一度、行ってみたいな」と思われるような関西でないといけません。魅力ある関西であることがPREXの強みであると。妙な論理になりますが、逆にPREXがあることが、関西にとっての魅力であるようなPREXでありたい、そういう考え方を漠然と持っていて、それを実現するためには具体的に何を、どうしなければいけないのかというのを、これから考えていこうと思っています。そのなかで、留学生の問題が、あります。PREXは、留学生の問題については、インターシップで若干の留学生を受け入れた経験がありますが、いま扱っておりません。しかし、留学生というのは、中堅マネージャーの将来の候補生でありまして、そういった意味で、現在の中堅マネージャーだけではなくて、中堅マネ

ージャー候補生の育成に協力するのもPREXの仕事ではないかと考えています。

これからの問題としては、大学と企業との間等を、いかにコーディネートしていくかということもPREXの大きなテーマの1つであると考えています。大学関係者、外国の大学との連携、そういったことも考えながら、関西を人材育成の拠点にしていく新しい1つの大きなタネではないか。それを実現するために、どうすべきかというのを、これから考えていく必要があると考えています。

きょうのシンポジウムからも、いろいろご意見をいただき、それを今後のPREXの発展の糧にしていきたいと考えております。

コーディネーター

ありがとうございました。それでは堀井さん。皆さんのコメント、いままでの議論の流れのなかで、堀井さんなりに人づくりということに関して、一言、二言を。

堀 井

いま連携が大事だというお話が出ました。また、アジア太平洋研究所を北ヤードにつくろうじゃないかという経済界の動きがありますが、これについてのご意見もありました。そこで一言、ぜひ、お願いしたいことがあります。

アジア太平洋研究所をつくろうということは、パリにアラブ研究所があるためにアラブのことを知るためには、パリに行かなければならない、そのようにアジアを知るためには、大阪へ行かなければならないというような、そういう知的センターを大阪につくろうじゃないか。これは私は発想としては、すばらしいと思うんです。1つお願いしたいことは、それも1つのブランディングなんです。ブランディングというのは、ないところから、あるものをつくと非常にむずかしいということを、われわれは3年間の勉強で、じつは思い当たっているわけでして、ブランディングというのは、バラバラに存在する、あるいは個々に存在するポテンシャルを集合させて、それにある使命感とストーリーを与えて、ブランド化していくストーリーづくりを行う。そのことこそがブランドづくりです。この方程式に従えば、

アジア太平洋研究所も、いきなり切り花のように、他所から花を切って持ってくるという発想ではブランドにならない。やはり、大阪、関西にあるポテンシャルを生かしてこそ、それができる。それは何かという連携だと思います。幸いにして、大阪大学は大阪外国語大学と合併をしまして、日本最大の学生数を擁する総合大学になりました。そしてグローバル・コラボレーション・センターも出来つつある。幸い傍に民族学博物館がある。そして大阪大学が、21世紀懐徳堂をいま、つくろうとされている。JICAもある。在外外国人向けの放送局であるFMCOCOLO も持っているという。個々に存在するたいへんなインフラがあるわけですし、これらと連携する。なおかつ、大学間連携ですね。大阪大学のことを申し上げましたが、関西大学、立命館大学、その他、神戸大学、京都大学は、もちろんです。たいへんな、非常に近いところに大学ネットワークを持っているというような、そういうポテンシャルを、うまくストーリー立てして、1つの方向性を与えることによって、大阪が知的集積センター、情報センター、人づくりセンターになればいいかなと思うわけでありまして。何を言いたいかというと、現に存在するポテンシャルを生かして、1つのターゲットに向けて方向を与えれば、大阪はものすごい力が出る筈で、関西の連携のなかで、力を出していくべきではないかということです。

もう1つ訴えたいことは、同じような大阪の北部に万博機構があります。これは大阪万博、1970年でしたが、6400万人という方が来場され、この記録はまだ万博史上最高記録ですね、たぶん、今度の上海万博で破れると思いますが、その結果余剰資金180億円が積み立てられて、基金としてあります。この基金で、現在までのところ、1971年から2007年までの36年間に、利子を活用いたしまして、3,831件の助成事業を行っております。合計176億円。これを地域別にみると、アジア州と太平洋州を合わせまして、だいたい、22億円ぐらいの助成を、この36年間でやっているんです。これも私は1つ、いまのストーリー付け、ブランドづくりのストーリー付けのなかに組み込んで、大阪の強みとして、生かしていけば、人づくりなんかには生かしていけばいいと思います。新聞でご承

知のように、独立行政法人整理のなかで、数年のうちに、万博機構も見直す方向だと、東京政府が言っているんです(笑)。この東京政府の話に対して、大阪人が、全然モノを言わないのは、何たることだ、もっと積極提案すべきだと思います。6400万人の大阪万博にお出でになった方々の入場料がもとですから、しかも、それが大阪という場で行われた。その意義を未来に活かさないと、うやむやにされたら、江戸時代の御用金と同じことになる。誤解があるかもしれませんが問題提起をしておきます。

コーディネーター

いろんな話が飛び交いました。肥塚さんのほうから、大学生にとってのブランド名として、大阪というのは弱いという話を、堀井さんのほうから、いや、大阪にはポテンシャルがあるので、これを連携して使うべきだと言うお話でした。私は大阪大学に勤務をしていますが、代弁をしていただきましたので、あえてこの点について触れることはありません。それで、きょうは高畑さんのほうからおっしゃったように、人材の育成のみならず確保という問題があるということなので、セカンドラウンドで、その話をしていただきたいと思います。

その前に、堀井さんのご講演をお聞きして、モノづくりと、人づくりが、どういうふうに、大阪で、裏腹になって来たかという話をされたんですが、そのなかで拝金主義というのが非常にネガティブに捉えられているのに、あえて挑戦をしてみたいと思います。いま確かに中国は、10%以上の非常に高い成長をつづけていて、拝金主義がはびこっている。どうなるかことかというのは、よく聞かれる意見ですし、それは当然なのかなと思うんですが、拝金主義の非常に大切な点というのは、それが、非常に強いモチベーションとインセンティブを与えて人々を動かしている。人々が、それをイノベーションの力にしているということではないのかなと思うんです。

先ほど、堀井さんが、何度か大阪に、山と谷があって、その山の2つ目のところ。最初は難波津時代で、黄金の日々が、いわば第2の山で、いま第4の山が来るか、来ないかという、そういう話をされたんですが、

第2の山の拝金主義は失敗だったというふうにおっしゃったような気がするんですが、それは、やはり、ちょっと違っているんじゃないかと思うんです。拝金主義というのが、資本主義の勃興と、ちょっとはずれていますが、ほぼ重なっていると思うので、これは日本に限らない話だと思います。

先ほど、マックス・ウェーバーの話を、ちらっとされたんですが、グローバルな世界の経済成長というのは、やはり、18世紀と19世紀の間が、境目で、それ以前は非常に、生産力の水準も低かったし、伸びも殆どなかった。そのあと、やはり、産業革命が起こってから、生産性の成長、それから所得の成長というのが起こってきて、これがもう200年ぐらいつづいてきているということだと思うんですが、それはもう世界中に起こっていて、一番、最初に起こったのがヨーロッパなので、そこで、そのカネ儲けは悪いことではないというのが、プロテスタンティズムの倫理という話になってくると思うのです。

ただ、もちろん行きすぎもあって、途中で拝金主義と言われるような動きがあって、そのなかで、絶えず、揺り戻しがあって、フィランソロフイーというのも、そういうなかから出てきたというふうに思います。ただ、そういうモチベーションを欠いたところでは、やはり、前に進む力が少ないと思います。ソーシャリズムというのは、基本的には、そういう人間のモチベーションとか、インセンティブとかを無視したところで失敗をしたと思うんです。そういう意味では、人間を動かす。あるいは前へ動かして、それから伸ばす、新しいものを発見するという、そういう動機付けがないと、前には進まないんじゃないのかなと思うのです。

そのときに、おっしゃったなかで、非常に興味深く聞いたのは、「士にとっては知業、商にとっては利、そして農にとっては作徳」ということをリファーマー(言及)されたんですが、これは、経済学的に言うと、「付加価値」ということだと思うんです。いま、富というのは何かというと、これは天然資源でもなければ、機械設備でもなくて、やはり、利になるものが富だと思います。もちろん、利だけではないでしょうという議論はあり得るわけですが、だけれども、そういう富をつくるのは、モノづくりというのは決して、機械のことではない。で

きあがったモノではなくて、その機械をつくるときに、それに込められた技であるとか、あるいは知恵であるとか。そういうソフトウェアの部分が、実は利をなしている。そのソフトウェアが利を生んでいるので、その利が人々を動かしている。そういう側面が、無視できないのではないかと思います。

いま肥塚さんのほうから、アジアの高等教育が非常に進んでいるという話をされました。これも人材の確保という問題と非常に密接に関わっています。われわれはいま、単に人を育てるということだけではありません。遅れたアジアの人を育てるという時代は終わったんです。もう終わっています。アジアもグローバルに人づくりをしている。そういう時代のなかで、日本がアジアにあって、そういう人材育成競争のなかで、例えばわが国が、どういうふうグローバルな人材育成のなかに関与することによって、わが国自身にとっても、将来にとっても、利になり、それからグローバルの世界にとっても利になるのか。そのためには、われわれは、どういうポテンシャルや、どういう優位性を持っていて、立ち向かうべきか。こういう構造のなかで、初めてPREXの仕事の方向性が見えてくるのではないかなと思います。

というわけで、いま何人かの方から、高畑さんも、人材育成に関して、経営者を育てたいんだという話をされました。モノづくりというときに、じつはモノづくりという名前で、知的財産と言いますか、知識資本をつくろうとしているわけですね。で、その知識資本は、どこに詰まっているかという、人間に詰まっているわけです。そこで人材育成という話になるんですが、そういう意味で、堀井さんがおっしゃったようにモノづくりと人づくりというのは、裏腹なんです。それは経済学的にも、非常によくわかるというのが、経済学者の感想なんです。次のラウンドでは、いまアジアで、あるいはアジア太平洋で、と言ってもいいと思いますが、人材育成・確保をする拠点づくりをするということは、どういう意味を持っているのかというのを、ちょっと、それぞれの立場からお話をしていただければと思うんですが。まず、高畑さんから、どうぞ。

高 畑

率直に言えば、次の世代に事業が承継できないという事態が生じるという場合も考えられると思います。じつは、これは人から聞いた話ですが、海外展開、グローバル展開をしていない企業と、している企業を比べると、経常利益が、違ってくるそうです。そういう時代になりつつあるのかもしれませんが。もちろん国内で事業をうまくやっている人もいます。ただ、今後は外を向いていないと、なかなか、利益を得られないという時代がやってくるのではないのでしょうか。ましてや、先ほど言いましたように少子高齢化の時代ですから、技術者もモノづくりの方々も、皆さん高齢化されて、リタイヤされるでしょうし、その技術の伝承にも支障をきたすでしょう。特に中小企業の方々は、次の世代の後継者に非常に困っているのが現状です。最近、税制で、中小企業の事業承継がかなりできやすくなりましたが、大阪商工会議所副会頭のサンリットの小池さんが中心になられて、M&Aの手法でなんとか大切な技術などを承継できないかという話は、ずいぶん昔から議論されておりました。最近、やっとM&Aに対しても、随分アレルギーがなくなってきました。この間も、新聞に出ていましたが、新潟の企業が韓国の企業に買収されましたが、買収された企業の人は、かえってこれで海外展開ができるという、そういう反応もされているということです。言ってみればM&Aは、ある意味では、人材の供給でもあるわけです。

コーディネーター

肥塚さん。それでは、どうぞ。

肥 塚

留学生という話をしたんですが、ご存知のように中曽根内閣のときに、10万人という目標で、いま35万人という目標が立てられつつあるということをなんです。この留学生を招いてということは、もちろん国際貢献的な側面もあるんですが、同時に、これは国際貢献というよりも、日本の今後の行く末に影響があると思っています。これは日本が科学技術立国で生きて行こうと、この知識社会のなかで、そうしていかうと言ったときに、とりわけ大学院のところで、世界中から

優秀な人が来るというなかで、大学もそうですが、企業も、研究が進んでいくだろうなと思っています。しばらく前の日経ビジネスに大連のことが出ていましたが、大連は日本語がわりと通用する地域だという話だったんですが、この3、4年のところで、欧米の企業が、企業自身が数千人の学校を作って人材育成をする。それに大連理工大学などを初めとした大学が協力するという、そういう国際的な人材の獲得競争が、アジアでも非常に激しく行われているというなかで、この留学生が、来て、学んで、帰っていただくというよりも、その人たちが自身、研究と、大学院を、やはり強い連携のなかで、人を育て、かつ研究の拠点、例えば大阪大学さんが、非常にトップクラスの研究をされておられるわけですが、私どもも少しやっていますが、そういうことを考えたときにも、この人たちが自身、大学にとって、非常に重要ですし、それは単に大学だけではなくて、企業にとっても、この問題は、避けて通れない。そういう今後の科学技術で生きて行こうということを考えたときに、世界から人材が集まる、そういう視点で、こうした問題を考えていく必要があるのかなと思っています。

コーディネーター

杉本さん、コメントを。

杉 本

先ほど高阪先生から、遅れたアジアという表現があり、そういう時代は終わったんだ、というお話がありましたが、私も本当に、そう思います。マレーシアとか、インドネシア、タイ、ベトナム、それに中国（途上国と言っていいんでしょうか）そういった国々の人たちとお付き合いをしまして、指導とか、育成とか云うのは、おこがましいんじゃないかと痛感します。いみじくも太平洋人材交流センターは、育成センターでも、研修センターでもない—交流—交流という、仲良くして遊んでいるという印象があるんですが、そうじゃなくて、彼らが持っている問題意識を共有して、一緒に、そういう問題の解決を考えましょうというようなスタンスが大事で、そういった立場から、これからやっていく必要があるんじゃないかと思っています。

そのために例えば、いままでの話から、留学生については主として、学がおやりになる。、人材育成は、中小企業に対する支援政策としては官がおやりになる。産のほうは、大企業が自前でおやりになる。そうするとあと、私はよく産官学プラス民と言うんですが、私なんかもそうですが、いわゆる団塊の世代を軸に、そういった産官学に属さない市民層が、どんどん増えている。こういう民の役割と言いますか、そういうものをPREXさんが中心になって、吸収していただいて、民の活躍の場ができていくんじゃないか—こういう民の感覚で、冒頭に言いましたように、対等な考え方で途上国の方々と接していくというスタンスが今非常に求められていると、考えています。

コーディネーター

では井上さん。

井 上

PREXが、17年前に始まるときに、そのころは、まだ、日本的経営という言葉が、残っていました。PREXは日本的経営を途上国に伝授するのかと聞かれて、「いや、そんなことはない」と答えました。日本的経営というのは、エゾラボーゲルが言ったけれど、そんなものは存在しません。世の中には、優れた企業というのには、アジアと言わず、日本と言わず、ヨーロッパと言わず、アメリカと言わず。優れた経営には、共通点があるわけで、優れた経営の共通点というものを勉強することが、人材育成に、つながるんだと。だから日本に来て、日本の優れた企業の何かを学んで、つかんで、帰ってもらおうということが重要なのではないかと、いうことを話したことがあります。アジアが遅れているとか、遅れていないとか、日本が進んでいるとか、遅れているとかでなくて、優れた企業経営には、アジアの企業であれ、日本の企業であれ、共通点があります。その共通点をいかにして、学び合いをしていくかというところが大切です。単純にアジアが遅れている、日本が優れている、そういう大雑把な捉え方ではなくて、優れた企業の何を学ぶのかということが問題だろうと考えています。

留学生問題については、ある人が、「ある人口統

計によると、大阪というのは、2050年には、160万人人口が減る。人口が減るということは、働く人が減るということであって、それを補うために留学生を、どうしても大事にして、大阪で働いてもらわないといけない。だから留学生に力をいれる必要がある」という。しかし、2,050年に160万人が大阪市から逃げていくということは、大阪に魅力がないから住みたくないわけであって、魅力のない大阪に留学生だけが、なんで住み続けることがあり得るんだと。元々、そういう意味からいうと、関西、大阪と言わず、関西をもっと魅力のある地域にして、そこに住みたい。外国から来た人は、もう一回行ってみたい。そういうことにすることがベースにないと、いかなる問題を議論してみても、それは妙な議論になりますよということをお話しました。やはり、堀井さんのお話にあったように、関西の魅力を再確認すると、その強みを、さらに、どう磨きをかけていくかというのが、いろんな問題の基本にあるように感じています。

コーディネーター

堀井さん、どうぞ。

堀 井

いくつか体験談を申し上げたいと思います。1つは私の息子が、かってアメリカの大学に留学していて、理工系の学部ですが、まずクラスの半分以上が留学生で、しかもそのまた半分がアジアからという状況だったと言っていました。インド人、中国人、韓国人、それから日本人です。そういうなかで鍛えられて、卒業生が、今度は全世界に散らばって、同窓生のネットワークを持って、今後ビジネスをやっていく。そこで人脈が生きると言っていました。

そういうことが日本の大学で出来るのかということです。

その大学町には、留学生が便利に暮らせる、あらゆる設備が整っています。ところで息子は、アラブから来ていたムスリムの人と友達になって、日本に帰ったあと訪ねてきたので家に泊めました。「モスクで礼拝をしたいけれど、どこにあるの?」。どこにもない。「ちょっと、アラーの神に祈りたいから絨毯がいるん

だ」。だけどそんな絨毯はないものですから、しょうがないから玄関マットの上でとなって、1日に何回かお祈りをしてもらった。つまり日本に来たら、途端に礼拝1つ満足にできない。だから言葉で共生ときれいごとを言っても、日本の社会の受け入れ態勢というか、受容体制、受容能力が、これまであんまり考えてもみななかったから、整っていないと思うのです。ほんとうに大丈夫でしょうか心配です。言葉で言うのは簡単ですが、本気で、受容体制、受容能力を、つくっていく社会変革を覚悟すべきです。

むかし私がニューヨークにいたとき、運転免許証を取りに運転試験所に試験を受けに行ったんです。「あなたは何語で受けますか?」と聞かれる。試験が複数言語から選べるんです。そこまで社会制度が整っている。日本で中国語で運転試験が受けられますか。

もう1つは、私の友達が警察に勤めているのです。最近、結構、外国人の犯罪が多い。容疑者として捕まえても言葉が通じないから、取り調べが進まない。勾置場が満員になってたいへんですと困っています。英語や中国語だったら、なんとかなるんだが、突然知らない言葉と言われると全然対応できないと悲鳴をあげています。

それから、私の甥が医者を開業していますが、これまた、患者さんに外国の人が来たら、言葉の問題で、ちゃんと治療ができないと、悲鳴をあげています。多文化共生社会を、口で言うのは簡単ですが、よほど覚悟しないといけません。日本は島国です。島国であるがゆえに、古代アジアから渡来人が大量にやってきた時代は別として、あとは海で守られて、長年暮らしてきました。いま急に、多文化、多人種、共生社会をつくらうとしても、社会に、そういうシステムができていないのです

コーディネーター

会場からコメントがありましたらどうぞ。

参加者 1

立命館大学には、今年で丸7年たったんですが、その前は、5年ほど大阪大学のほうの留学生センタ

一のほうの教授をさせていただいて、国際工業政策研究科で、英語での授業をやらせていただいています。私も国際教育には、かなり、10何年携わっています。

その前は、私は30年間、日本とアメリカの企業で、基本的に研究者、技術者のほうをやっておりました。ということで、文化については、はなはだ、素養が乏しいんですが、きょうのお話を伺っておりまして、1つ、ぜひ、教えていただきたいことがあります。

先ほどから懷徳堂の話なんかが出ていました。私も大阪大学のメンを5年ほど食べさせていただいたんで、懷徳堂というと、あっと思うんですが、確かに大阪に限らず関西は、もう言ってみれば有史以来、大陸を向いて、やってきた土地だと思います。確かに懷徳堂のころまでは間違いなく、そうだったと思います。その後、明治に入ってから、いったい、日本の理系のほうは置いておいて、文系の学問というのは、果たして、西を向いていたのか。

私は、じつは大阪大学で、愕然としたことがあったんです。どういうことかという、留学生センターで、交換留学の担当をしていたんですが、韓国の大学から、留学生を寄こしてほしいと。おカネを出します、というふうな誘いがあったときに、大阪大学のなかで、いったい、そういうことは、どういうところがあるんだろうと調べたら、大阪大学は、大阪というのはご存知の通り、朝鮮、韓国系の人口が多いところにも関わらず、大阪大学には、韓国語の講座がないと。韓国の文化を研究している、そういう講座もない。非常勤講師で韓国語を教えている人は、一人もいないということを聞きました。私はびっくりしまして、当時の学長に、いったい、どうなっているんやと。大阪大学こそ、そういう研究をやらないといけないのと違うかと言うと、「いやー、そういうのは市立大学がやっておられるからなー」ということをいわれまして、愕然としたんです。それで、教えていただきたいというのは、大阪大学、今度は外大と一緒に、そっちが強くなるのかもしれませんが、果たして、大阪を含め、関西では、私は京都大学の出身ですが、京都大学も、人文科学研究科とか、いろいろありますが、果たして、近代の中国、アジア、韓国、そういったところの文化を、どれだ

け研究してきたんだろうかと。そういう素地がないと、先ほどからのお話があります通り、いくら、来なさい。来なさいと言ったって、そうは、ならないんじゃないかと。先ほどのインフラストラクチャーというお話よりも、もっと根深いことが、ひょっとしてあるのか、いやそうではないと。私はさっきも言いましたとおり、全然。そっちの素養がないんで、いったい、どれだけ大阪、関西は、そういうことにエネルギーを費やしてきたのか、ということをお願いしたいということが質問です。

コーディネーター

何か、急に阪大を弁護しなければいけないな(笑)。朝鮮や中国との歴史的な研究。これについては、朝鮮の場合は、阪大では外大と統合することによって、かなり空白が埋められたと思います。ただ、中国との関係については、京都大学が非常に強いです。とくに歴史的なものは非常に強い。現代のものは、どうなんでしょうね。経済学部にも多少、中国経済をやっている人がいますけれど。阪大の場合は、アジアとの関係については、そんなに強くなかったと思います。ただ、学生を通じて関係が強くなっていると思います。韓国、中国からの学生が、圧倒的に多いですから。そういう意味では、現代の、まさに人材交流を進めるなかで、われわれも韓国で学会があったときは、教え子がそこで教員になっていて、あるいはいま、ローカルの話で恐縮ですが、われわれの研究科で、日中韓で、国際法と国際経済の共同フォーラムみたいなのがあって、それは教員と学生と両方が一緒に研究プロジェクトを持って、レギュラーにセミナーをやって、お互いに発表してという、そういう活動をやっています。ですから、そういう意味で、部分的にはやっているといえますが、ただ、組織として現代韓国研究センターとかそういうものはないというふうにお答えするのがいいかなと思います。

参加者1

そういう意味では、先ほどお話がありましたアジア太平洋研究所構想というのは、非常にいいんじゃないかと思うんですが。

コーディネーター

いろいろな問題があると思うんです。1つは東京にはアジア経済研究所——JETROと統合しまして、昔の通産省系の特殊法人であったもの——があります。それから京大には東南アジア研究所——私が昔いたところですが——が東南アジアの研究をやっています。ですからアジア太平洋の研究所そのものは関西にはないと思いますが、このグローバル化の時代に、大阪にそれがあるということがどれぐらいの優位性を持てるのかというのが非常に難しい。また、各国ともにアジア研究所みたいなところは、たくさんあります。シンガポールにも、香港にもありますし、東京にはアジア経済研究所があって、そのなかで、大阪において何を強味に見せるのかというところが、難しいところだと思います。それから経産省・JETROラインでは、いま新たに、ERIA（東・東南アジア経済研究所）という国際研究機関を立ち上げたところで、これはまた、別の構想です。まあ複数あって、競争するというのは、悪いことではないというふうに思いますが。

肥 塚

いまの点で、そんなに知っているわけではないですが、例えばアジア太平洋を冠した研究所というのは、アジア太平洋地域にもすごい数がありますよね。そういうなかで、先ほど先生がおっしゃったようにアジア経済研究所があり、私どもいろいろお付き合いをさせていただいていますが、いろんなものが、すでに日本のなかであるなかで、関西が、どういう優位性を示すのか、本当に問われているということがあると思います。その上で、どういうことが考えられるかということで、もう1つ、他でも日本でもあると思いますが、例えば、華人経営の研究、香港なんか非常に盛んにされていますが、大阪がアジアとのつながりが非常に強いというなかで、これは華人経営といった場合、中国のほうもありますが、アセアンも含んだ形になっているわけで、華人ビジネスということを、どうように考えるのかというのは、この大阪、関西のポテンシャル次第ですが、ビジネスの現実、それ自身は、非常に深く関わっていると、神戸なんかでも、いろんな方がいらっしゃるというなかで、関西の特性を生かすと

いう点で言ったら、そういうことも1つ考えるというのは、あるのかなと個人的には思います。

参加者2

日中経済討論会というのがありまして、10月ぐらいにやるんですが、中国の企業家の方々が、だいたい300人ぐらい。こっちも300人ぐらい。これはもう、7年間にわたってやっていることで、継続してやり続けてきたというのは、これは、やはり、すごいことなんですね。関西と中国を始めとするアジア諸国のつながりというのは、まず、経済的に揺るがないところです。継続して行くことは、非常に重要なところだったと私は思っています。

コーディネーター

ちょっと世代間の話をしたいんですが、私ども、いま学生をたくさん抱えていまして、たぶん、会社で、皆さん、次の若い世代の方と、接触していて、思われることだと思いますが、非常に内向きでありまして、例えば、われわれの世代、30年前の大学院生と比べると今の学生は、外国へ留学したからないんです。大阪大学でも、留学生の受け入れと留学生の派遣との比率は、10対1ぐらい。1つは意志の問題なんですけど、もう1つは、もちろん能力の問題があります。競争に勝てないんです。例えば奨学金、IMFの奨学金とか、そういうなかで、日本人が勝てる率が非常に低い。能力が低いのか、あるいは国ごとのレーショニング（割り当て）があるのか、ちょっと、わかりませんが、そういう問題があって、若い世代が非常に内向きになっているという印象があります。その点、皆さん、どんなふうに感じられているのか、ちょっとお聞きしたいと思います。

それからいま、これは、われわれの問題でもありますが、大学院の国際競争力が非常に落ちている。教育のシステムとして落ちていると言われておりまして、文部科学省は大学院の教育を充実させるために、いろんな助成金をつくって、助成金を競争的に配分するCOEプログラムというのをやっています。センター・オブ・エクセレンスです。COEプログラムで、いままでは、21世紀COEプログラムというのが動いていたん

ですが、去年からは、グローバルCOEという21世紀COEの後継版のプロジェクトをやっています。これも、以前は、研究拠点として優れたもの、グローバルにCOEになれるような拠点をつくるということであったわけですが、今回からは、人材育成ということに非常に強調点をおきまして、優れた大学院生、優れた若手研究者、優れた高度専門職業人をつくるというふうにシフトしています。

それは先ほどのリーダーを育てるとか、あるいはエクゼクティブを育てるとかというのと、よく似ているんですが、そこでも、大学自体の、例えば助成が少ないとか、外国人が少ないとか、そういう腰の弱さという側面が問題にされていると思います。そこで、基本的に人材育成のシステム自体が改革を迫られているということと、それから国内の人材のクオリティにやや問題が発生しているのではないかとこの2つのことについて、皆さんのご意見があったらお聞きしたいと思うんですが、肥塚さん、勝手に指名してはいけなんでしょうか。

肥 塚

COEの話と、もう1つが内向きの話ですが、これは例えば立命館大学には900人ぐらい留学生がいて、APUに2600人ぐらいいるんですが、放っておくと、いま高阪先生が言われたように行かないということがあります。そこで目標数値を立てて、とにかくなんらかの形で、ミニマムは5週間プログラムなんですけど、それ以上の期間を在学中に、とにかく海外のプログラムに派遣するということを、いま2割目標ということでやっています。これはほぼ達成しつつあるので、いま中期計画で2010年までに3割に引き上げるという数値目標を立てて、しかも、それもイニシエーション・プログラムから順番にレベルを、レベル1, 2, 3とやって、それぞれをどのようにやっていくかという、そういうことをやらないと、それはもう放っておくと、絶対に進まないということが、あります。海外で活躍するというのが、キャリア・デザインとして、多くの高校生は持っていません。これは理系の人材も、そうです。そういう国際的に活躍するというのが、社会的に、もっと評価されるということがないと。若い人に、学生なんかに影響

を与えるのは、高校の先生、お父さんは会社で忙しいので、お母さんが影響力があったりするんですね。そうすると、社会でどのように活躍するのかということが、日本社会全体として、あるいは、いま言った高校の先生とか、母親なんかからすると、見えにくいという問題があるのでしょうか。もっと国際的に活躍するというのが、非常にすばらしいんだと。理系で、エンジニアから出発して行って、社会で、もっと活躍して、処遇も含めて、評価されるというようなことがないと、そういうものが社会にとって、すばらしいということになると、もうちょっとポジティブになるのかなと、そういうようなことを期待しています。ただ、期待をしても進まないもので、数値目標でやらないといかんのかなと思っています。とりあえず前半だけコメントをさせてください。

コーディネーター

やはり大学人は、共通の悩みを抱えていまして、非常に、よくわかります。PREXの立場から見て、日本の人材の劣化みたいなものというのは、お感じにならないでしょうか？ 井上さん、どうですか？

井 上

とくに感じません。PREXに入局する新卒は、みな優秀です。

コーディネーター

あと外へ行きたがらないという若い人が増えているんですが、そんなのも、とくに感じになれませんか。

井 上

むしろPREXのような、外との接触がある職場で働くことを希望する方は大変多いです。

コーディネーター

肥塚さん、定着ということに関しては、どんなふうにお考えですか。人材育成に関して、この間、おかしいなと思ったんですが、学生の進路がどうなっているかというデータを取ったんです。そしたら、いかにも国立大学らしいんですが、留学生の場合は、進路(の欄)に「帰国」と書いてあるんです(笑)。帰国ってなん

やと。帰国って、どこに行っているか、全然、わからないわけですね。日本人なら、政府系のところに就職しましたとか、研究所に行きましたとか。でも「帰国」じゃ、どこかわからないでしょう。もっとも最近では、帰国しない留学生が、結構、増えてきています。

肥 塚

そうですね。むしろ日本に留学する人は、やはり日系企業に勤めたいという人が、非常に多いですね。ですから、そういう希望が、できる限り、かなうように、どうサポートするかということは、やはり、たいへん必要かなと。他方、大学の在学期間中に、就職活動をするというのは、ご存知のように、日本は特殊的側面がありますよね。海外だと卒業してから、就職活動される国が多いわけです。そうすると例えば、APUを例にとりますと、立命館大学もそうなんです。帰国してから就職活動をされるんです。そういう仕組みが違う側面もあったりして、それで私たちは、いま頑張って校友会と言っていますが、卒業生の会を、世界中に作るということを、大学、学園のミッションにしています。立命館大学と立命館アジア太平洋大学（APU）という大学の合同の卒業生の会を、とにかく可能な限り、どこにでもつくっていくということで、例えば中国だと北京と上海に作らせていただきましたし、それから台湾、この間はマレーシアにも作らせていただきました。マレーシアだと、たまたま立命館の卒業生の人がある省の次官にまでなっておられる方がいらっしゃるし、そういう人が会長になっていただくと、さっと集まってくるということがあって、卒業生のネットワークをやっていくなかで、そういう卒業してから就職活動をしていく人を、大学としては把握していくという、そういうネットワークを作っていくということが、非常に重要なのかなと。そういう卒業生のネットワークが留学生、あるいは日本企業に勤めておられて、海外に赴任されている方も参加していただいているんですが、そういうネットワークが、その国のいろんな社会的ネットワークと結び付いていく、それは政府機関であったり、現地の企業であったり、いろんな形で結びついていくと。日本でいうと、私学でいうと、少なくとも早稲田さんは、私たちより、はるかに、そういう点は、よく

やっておられると思っています。早稲田さんがやっておられることを私たちが勉強しながら、やっていたりするんですが、そういうことが大切かなというふうに思います。

コーディネーター

いまおっしゃった、卒業生というか、大学の場合だったら卒業生、PREX だったら修了生の同窓会組織ができて、そこが1つのネットワークを形成するというのは、これは割とよく、最近、皆さん強調されてやっておられることです。もう1つ注目したいのは、ちょっと前に新聞に出ていたと思うんですが、いわゆる知的な人材で、日本に定着されて――中国人の方が多かったのではないかなと思うんですが――、そういう人たちが、たくさん住んでいるコミュニティがあるという話がありました。

それから私が参加しているアジア政経学会という学会がありますが、そこで現代中国に関わるセッションがありましたら――たぶんこれぐらいの会場でやるんですが――、会場の半分ぐらいが中国人研究者なんです。それぐらい中国関係の講座が多くて、そういうところに中国の方がおられて、しかも、大抵の方は、日本で勉強されて、それで職を得られているわけです。ですから、それをエクゼクティブと言っているのかもしれませんが、そういう知的な人材に関しては、もう定着が始まっているというふうに考えていいのかなと思います。

そこで、PREXさんは、先ほどの井上さんの話でしたら、そういう、いままでみたいに送り帰すということではなしに定着させるということに関してもサポートしていくというのを考えたというふうに思ったんですが、それで間違いがないんでしょうか。

井 上

必ずしも、そう思いません。日本の大学に留学している方に意識調査をやると、) 日本企業に就職したいという人が圧倒的に多いという、漠然たる答えが出ます。ほんとうは、そこでもう1つ、踏み込んで意識調査をする必要があります。日本企業で働くことを一種のキャリアと考えて、いずれ本国に帰りたい、本国

で能力を発揮したいと考えているのか。それとも日本の企業で、中小企業でもいいから、ずっと働いて、自分が社長になりたいと思っているのか。その辺のところまで聞いてもらわないと意識調査になりません。日本人、最近の若い人はわかりませんが、われわれの年代のからいうと、留学して、やはり、日本に帰ってきて、一旗あげたいなと思って留学する人が圧倒的に多いんじゃないかと思うんです。それは外国人だって同じではないかという気がするわけで、そういうことなら、それで日本企業も受け入れ方があるし、訓練の仕方があります。ですからPREXも、留学生の意識が、どういったところにあるのかということをベースにして、大学と企業の間を、とりもつ何がしかの有益な役割をしたいと考えています。

コーディネーター

僕らは、外国に――といっても、欧米――に留学すると、日本人だなと思うのは、だいたい、あとで（日本に）帰るつもりで来ているんですね。でも中国人とか、韓国人の学生は必ずしもそうではないんです。ですから、うちの学生で、中国からの留学生で、阪大にいて、そこからニューヨークの大学へアプライして合格したのに、ビザが下りないんです。なんで下りないかというと、面接をして、この人は定着傾向があると言われて、定着傾向があるからビザを出さないという話なんです。アメリカは、移民政策がわりと振れますので、ちょうど、厳しくなった時期にあたって、運が悪かったというケースなんです。先ほどの井上さんの話はありますが、日本人はすぐに帰りますが、他の国の方は必ずしもそうじゃないんじゃないかなという気がします。

高 畑

留学生をかなり雇っている会社の方に聞いたのですが、中国人の方でも、帰りたいという方が結構多いらしいです。その1社だけの事かも知れません。

杉 本

私も企業で、いろいろ見たり、聞いたり、自らも経験していますが、例えば、いま中国人の方で、知的と

いうか、専門的というか、そういう分野で約50万人が日本におられるそうです。これは日本のメディアであまり報じられず、去年の11月に「タイム」に大きく出ていたんですが、ちょっとびっくりしました。ところが、日本の大企業では、留学生の採用の道が狭く、いわゆる中小企業であるとか、ベンチャーであると、割合、道が広がります。例えば、私が関わっているベンチャーには、日本の大学のドクターを取った人がいるんですが、ここでずーとやりたいという方もあるわけです。だから隙間というに変ですが、日本の社会にも、いろいろありまして、ベンチャー企業であるとか、中小企業であるとか、そういうところは、そういった人たちを非常に受入れ易いですね。受入れるベースがあるんじゃないかという感じを持っております。

コーディネーター

そろそろ話も尽きてきたかなと思っているんですが、他にご質問とかありますか。

参加者3

私はモノづくりは、人づくりということで、堀井先生の話に関連して、お聞きしたいことがあります。私は実業の世界に40数年いまして、いまタイアしています。自動車企業におりましたので、それで主に中小企業を長く見ていました。それから後半に海外の事業の仕事をしておりました。東南アジアを中心に、中小企業を見てきたという立場から、お聞きしたいことがあります。中小企業は、いろいろ見てきましたが、だいたい、しっかりした会社というか、しっかりしていなくてもオーナー会社が非常に多いんです。それで後継者がいなかったら、なかなか継げません。しっかりしたいい会社でも後継者がいなくて、その会社は、他の会社と合併みたいに吸収してもらって、資本は持っているけれど経営は、手放したということがあります。今後、10年で入れ替わっていくというのは、必然的にいい会社も後継者がなくて、残念ながらやめていって、それから、また、いい会社も出てくるであろうから、入れ替わるという、どちらかといえば受け身的な入れ替わりがあると思いますが、いまカーメーカーなんかは、どちらかというと、自分たちの会社で、やむ

をえずというか、積極的な意見もあると思いますが、そういう後継者を、1企業が一生懸命に取引先の企業を支えているというか、そういうようなことで何とかできないでいこうとしている。ということは、そういうことができる大企業は、そういうことでいけるでしょうが、なかなか、そういう会社ばかりではないということで、非常に私はそこに危機感を持っているわけです。後継者の教育ということ、産官学と言いますか、優秀ないい面を持った企業を支えていくような何らかの仕組みがないのかなと。どうしていったらいいのかなというところについて、危機を持っているという立場からご質問をしたいなと。

さきほど留学生の就職の問題がありましたが、そうした人たちが、大企業に行った場合には、どちらかというとある一部分の分担をするだけになりますね。技術者は、技術者の、あるいは設計は設計の勉強をしていると、仕事をしていると。ところが中小企業に入れば、経営全体を50人、100人の会社であれば、必然的に経営全体を見ることができるチャンスがあるというような感じもしておりまして、そういうところで、留学生なんかを、そういったところで勉強して、現地に帰った場合、非常にプラスになるのではないかと。起業家になる可能性もあると。私も東南アジアの、いろんな企業を見てきましたが、しっかりして、現地で工場を建ててやっていこうとしたときに、いろんな仕入れ先と直接、取引をしたら、やはり、しっかりした経営者は、なかなか、なくて、取引ができるようなところがなかなかない場合に、私の経験で、タイやインドネシア、そういったいろんなところで、ここはいいなと思うオーナーの息子は、日本に行って、勉強して、しっかりやっていて、ここだったらいけると取引を開始した例も、いくつもあるんです。だから、そこら辺りに何らかの接点を見いだせるのではないかなという感じがしています。また、日本の中小企業は最近、殆ど、大きな会社が海外へ行くために中小企業も一緒に行きたいとかがあるわけです。ところがもう、単純なことでは、言葉がわからないとか、グローバルな、海外へ行くのはかなわないというところで、結局、行かなくて、付いていけない会社は、残念ながら、取引が減ってしまって、そういった面で、グローバル化ができない

ゆえに、結局、やめていくというか、廃業をしていくというようなことも目にしているわけです。そのあたりにまた、なんらかの接点といいますか、見いだせないかなということを感じているんですが、そのあたりのご意見をいただければと思います。

参加者4

先ほどのお話のなかで、高阪先生のおっしゃっていた外国に行きたがらない若者という話が出て、学生さんが、とくに行きたがらないとかがあって、これも深刻に受け止めています。

1つは裏腹の関係で、日本の社会というのは、ほんとうに外国人を受け入れやすいのかどうか。先ほどの話もあるんですが、外国に行きたがらない若者を抱えて、一方で、たくさんの老人を抱えている外国人を受け入れたがらない日本社会という、そういう構造というんですか。それがますます内向きな日本というものを構成していくという形成していくような流れがあるような気がしてしょうがない。私ども仕事から、海外からの技術者を日本に呼んで研修をしたりとか、日本の若者を開発途上国に青年海外協力隊員とかの形で送り込むような仕事もやっているんですが、1つ指標として、如実にそのことを物語ることを申し上げますと、このところ海外の協力隊の仕事に手をあげる。あるいは説明会でもいいから参加したいという、そういう若者の数が、どんどん減ってきております。1つには恐らく日本の景気がよくなっているということもあると思うんですが、どうもそれだけではなさそうだと。他方、ちょっと目をうちに向けると日系のブラジル人の就労問題とか、その就労者の家族の教育を、どうするかとか、まさに日本の社会のなかの国際化を阻むようなインフラの遅れ、インフラは単に構造的なインフラだけではなくて、いわゆるソフトのインフラ、教育だとか、保険だとかそういうものも非常に遅れていると。もう1つの経済の流れをみていると、ジャパン・パッシングとかいわれて、日本に対する投資も減ってきていて、日本を素通りして、どんどん例えば上海とか、そういうところに投資をしたりとか、人の流れや、モノの流れがいつてしまうなかで、日本はますます孤立化して、内向きに、このままでいくとなってしまうんじゃないか

というのも、ほんとうに最近、強く感じています。そんななかで、きょうのシンポジウム、非常に勉強になってありがたいと思うんですが、まさにそのバナーに書かれている世界都市関西の実現をめざして、関西の魅力を知る、生かすということだとすれば、何かしら、元々、関西の気風というんでしょうか。私は関西人ではないんですが、昔の黄金の日々ですか。進取の気風というんですか。東京政府が何を言っても、とりあえず大阪ではやってしまえみたいな、多少、乱暴であっても、外国人を受け入れて、社長に抜擢するとか、中小企業のリーダーの方は、いつの間にか、それまで日本の方がいたんだけど、定年で退職してしまって、その代わりの職長さんは、校長さんとはつながりはありませんが、例えば、バングラデシュの人がやっているとか、そういう人を、また、サポートするような仕組みだとか、いろんな税制とか、教育の問題とか、そういうのも関西から率先垂範して、いろいろと、改めていくように東京政府を突つつくとか、そんなような行動がないと、なかなか世界都市関西の実現というのは、難しいのかななんて思っておりまして発言させていただきました。

コーディネーター

最後に爆弾を投げつけられたような感じなんですが、他にありませんか。最後に、どうぞ。

参加者5

これはなんでかなという疑問と提案ですが、いま参加している方は、見たところ、殆ど、日本人ばかりですよね。前回の資料を見ましても、日本人ばかりで、パネリストをやられているんですが、できたら外国人、片一方の受け手である当事者の外国人の方が、どなたか一人か二人、パネリストでおられたほうが、何か実りのある話が聞けるのかなと思います。具体的には中国人とか、インド人とか、日系ブラジル人とか、そういう人が、一人か二人いたほうが、また、違う面が具体的に切り口とか、ご意見として、聞けるかなと思います。

井 上

次回から考えます。15周年記念シンポジウムでは、立命館アジア太平洋大学のモンテカセムさんに基調講演をお願いしたりしていますが、このシンポジウムでは、やったことがありませんので、よく考えてできれば実行したいと思います。

コーディネーター

ラストラウンドにしようと思いますが、最後に一言、皆さん、言いたいことがあれば、どうぞ。いま質問、コメントがあったのは、1つは中小企業に関して、よい企業が後継者難になって消えて行くのは忍びないというポイントと中小企業だと結構、すべてのことをやるので、ある意味では経営のノウハウのトランスファーには、研修にはいいんじゃないかという話と、中小企業が、国内の空洞化に対抗して、同じように海外進出していくのは、難しいんだけど、これはどうにかならないかという中小企業がらみの話がありました。もう1つは、内向きのマインドセットができつつある。あるいはジャパン・パッシングがある。こういうときに何かブレーク・スルーがあり得ないのかという爆弾が1つですね。いまおっしゃったのは、外国人の参加ということだったんですが、これもひっくるめて皆さん、最後に一言ずつお話を伺えればと思います。最初の順番で、高畑さんから、どうぞ。

高 畑

良い企業が消えていくのが忍びないという話だったんですが、先ほども言いましたが、中小企業の事業承継にはM&Aという方法もありますし、いろんな方法もあります。それから、何よりも国とか、地方自治体が何かをするというよりも、やはり、企業の継続には起業家精神が大事だと思います。自力で、新たな販路などを求める積極性しか基本的にはないという感じがします。

私も経済産業局では、新たな需要開拓のきっかけづくりを行っております。例えば、2007年6月にはIT関係の中小企業ミッションを大連に派遣しています。大連は、中国国内でアウトソーシングの1大メッカとなっており、現地で活発な商談が行われたと聞い

ています。そういったきっかけづくりを行っています。現在考えているのが、実現するかどうかわかりませんが、例えば、東大阪、尼崎など、航空機産業や宇宙衛星関連事業にこれから携わっていかうとする中小企業が、なんとか新たな販路を開拓できないかということから、ボーイングに部品売り込みミッションを出してみようかなとか検討しています。新しい販路を開拓する、そのきっかけづくりを積極的に実施していこうと思っています。新しい販路を自ら開拓していくことは、大阪のいままでの歴史が育んできた1つの能力だと思います。

優秀な海外人材の確保については、中小企業に就職すると、マネジメントから製造過程まで、何から何まで体験できるのでいいのではないかというご指摘について、確かにおっしゃる通りだと思います。中小企業に留学生が就職してもらう1つのセールスポイントです。それは、大企業で自分のやりたいことを10年かかってやっとできるというのと、中小企業ならば1年から3年ぐらいで、事業の全部が経験できて、将来、自分の国に帰って、新しい企業か、ベンチャーを立ち上げるのに非常に役に立つというのは、良い説得材料になるからです。

肥 塚

若い人が海外に行きたがらないと先ほど言ったんですが、現実から出発するしかないと思っています。放っておくと、そうなるということがありますから。例えば、大阪大学もそうですし、立命館大学もそうですが、大学自身が留学生がもっともっとたくさんいるという国際的な環境を整備することが必要です。しかも、日本語が必ずしも十分でないような人も含めて、たくさんキャンパスにいるということです。多文化共生キャンパスの中で、若い人が育っていくということを国内でもやる必要があります。さらに、そういうなかで、海外に行ってみようかなという人を、どれだけつくるのかということに、どれだけ真剣になれるかということが、問われていると思っています。

あとと言いたいのですが、最初にも言いたかったんですが、アジアの高等教育は、ものすごい勢いで進んでいることを考えたときに、2020年とか、あるいは

イノベーション25、あれは2025年ですから、そういうときを考えたときに、どんなことを、日本はしていなければならないのかということです。大学というところも強い連携で、企業では戦略的提携と、私の専門分野でもあるんですが、そういうことが、大学の世界でも、やはり、そういう意味では、学と学の学学連携という言い方をしていますが、これも必要ですが、学と学が、単に結びつくのではなくて、さっき大連の例を出しましたが、企業と大学が、タッグを組んで、人材を育成していくという仕組みを国内外で、どうやってつくりあげていくのかということが、必要です。そういうことを考える企業や大学が、この関西で、どれだけ増えるのか、それを、どう支援してやろうか。これは単に企業と大学だけではいけないわけで、先ほどからお話のある社会インフラですね。含めて、そういうことを仕組みづくりをやっていくとかいうことが、2020年とか、2025年とか、そういうようなときに、関西が、その魅力のある町になりうるのかということと、魅力がなかったら、留学生が来ないというのは、それはその通りなんですけど、そういなかで魅力づくりをしていくということが、ほんとうに戦略的に考える必要があります。そういうことで、いまささやかに、いろんな取り組みをしていますが、もっと、大がかりにやらないと、この間の、いろんなものを見ると、インテルさんとか、ヒューレッド・パッカードさんは大連さんだけで、数千人のスクールをつくっておられるわけですね、そこだけで。という時代に、やはり、私たちが立ち向かうというときに、もっと大がかりに、そういうことを大学もやらないといけません、企業も、そういうことに大がかりに、中国やインドや、いろんなところに出かけて行くというようなことがありますし、途上国のなかで、移行経済にあるラオスとか、カンボジアとか、本当に困っているわけですよ。王立大学でも非常にシビアな校舎でやっておられるわけです。日本国内で、校舎を建てようすると、すごくカネがかかるんですが、例えばラオスの王立大学でやると、それは10億円もかからなくて、結構、立派な物がつくれるんです。そういうところで育成した人が、例えば関西に来るというようなことをすると、今後の結びつきに繋がると思います。そういう仕組みのなかで、この関西が人材育成の拠点になりうるのかなと思って

います。

杉 本

やはり途上国との方々との研修という場を通じまして、アジアの人々の日本に対する目には非常に鋭いものがあると思うんです。昨年の秋も、マレーシアの方と、話をする機会があったのですが、やはり、日本の社会に起こっているいろんな問題、いわゆる企業倫理に関する偽装の問題とか、政治とカネの問題、社会現象で自殺が多いのはなぜだろうとか、そういった、いろんな問題をご存知でした。私は、日本はいつの間にか反面教師になったのかな、という気もしました。やはり、そういうことに対して、われわれはきちんと受け止めて、解決の方向を示していかなければいけない。一人の国民、市民として、覚悟がいります。これは小泉改革以来、政治経済あるいは社会における制度面の改革ということが、よく言われていますが、やはり、精神面での改革と言いますか、そういったことも必要です。これはいみじくも、きょう、堀井先生からお話がありましたが、良き伝統を受け継いでいるアジアに対して、精神文化に富む関西こそ、精神面での規範と言いますか、理念と言いますか、そういうものを発信していくべきではないかと、思っています。次に、中小企業との関連です。中小企業には空洞化の問題があるんですが、やはり、進出先の現地では、現地の方々にいろいろ任せてやってもらうことが必要ですね。これは日本だけでなしに、欧米諸国でも、現地の方と一緒にやっおり、やはり、同じような問題があるわけですが、よく現地の方が、コンプレインするのは、日本人の会社では、責任だけ求められて、権限が与えられない、一怒られるけれど、怒られるだけの権限をもらっていない、というようなことを言います。じゃあ欧米の会社は、どうなのでしょう。権限と責任をきっちり移譲しているのか、ある程度「イエス」なんです。しかし、押える所は、ちゃんと押えている—報告をきちんとさせる、それから社長は出さなくても、トレジャーを出して、いわゆる小切手のサインとか要するにおカネだけは押えているというところがあると思います。私もPREXの研修事業に関わってしまして感ずることは、中小企業が海外に行く場合人材が乏

しいので、現地の方にもっと働いてもらわないといけない訳で、そういう現地の方がPREXの研修を受けて成果をあげ、現地で日本の中小企業と一緒にやる—これが1つの方向ではないか、ということです。最後に、そういう途上国と付き合う上での理念といえますか、格好が良過ぎるかも知れませんが、キャッチ・フーズ或いはキーフーズと言いますか、私は先輩から、「信義と友愛をもって」ということを、よく言われてきました。私はインドネシアで、「信義と友愛をもってインドネシアの人々と社会のために」ということを言われてやってきたわけですが、現地の方に企業を任せるといふ部分で、おカネ（給与）とか、昇進とか、仕事を覚えるとか、そういうインセンティブだけではなくて、やはり、信頼する、それから友愛というか、相手の文化を理解する、こういったことが肝腎です。えてして、私自身も含めてそうなんですが、海外へ行きますと、日本村を直ぐ作ってしまう、いわゆるヨコメシは嫌いで、タテメシばかり、ゴルフもカラオケも日本人だけで行く—これは、もちろん一般論で、きちっとそういうことを弁えて、やっておられる方もたくさん居られますが、やはり、しっかりした理念に基づいてやっていくということが、これから重要ではないかと考えています。

井 上

先ほども言いましたが、日本と欧米の企業の比較というもの、大雑把な話は、もういらないのではないかと。要するに優れた企業というのは、アメリカの企業も、ヨーロッパの企業も、日本の企業も、優れた企業としての共通点は非常に多いわけですし、要するに優れた企業から何を学ぶかということで、日本の企業は、権限を任せない、どうのこうのという話より、優れた企業は、どうしているのかということでありまして、それを見ると共通しているんですよ。その底にあるのは、経営者の経営理念というものであり、経営理念というものが、はっきりして、それが徹底しているかどうかというのも、優れた企業の条件になりますし、そういう欧米と日本と比較して、どうのこうのという、そんな勉強の仕方では、到底、これからやっていけないと思います。それから留学生についていえば、最近の留学生につ

いて、よく知らないところがあるんですが、日本への留学生というのは、ものすごく反日感情を持って帰りましたよね。最近、どうなんですか。多少、よくなっているのでしょうか。

戦前の日本の留学生というのは、どなたに会ってもものすごい親日ですよ。最近、そこまでいっていませんよね。だから、その辺のところを、どう考えるのかということも、数だけ35万人になっても仕方がないんじゃないかという気もしております。

コーディネーター

堀井さん、どうぞ。

堀井

2つありますが、1つは大学力に期待したい。というのは関西は、首都圏に次ぐ大学力のある地域です。最近、元気のある大学が次々改革をやっておられるのが目立ちます。少子化で学生が少なくなる、若年年齢が少なくなっていくという危機感が、追い風になって、大学改革がどんどん加速している。大阪大学もかなり意欲的に全国の最先端たる改革をやっておられる。グローバル・コラボレーション・センターもできた。コミュニケーション・センターもできた。現代21世紀懷徳堂もつくる。立命館は、もうほんとうに日本の私学改革のモデルですね。みんな、立命館を見習いで、小学校でも立命館小学校へ大阪から引っ越してでも子供に行かせたいと、友人も言っています。関西大学もすごいですね。眠れる獅子が目覚めた。みんな危機感を前に、大学改革が始まっている。私は、これに期待したいなと思います。そこで、いままでは大学間に壁があったけれど、いまスロットパスとか、ピタパとか、あるように共通カリキュラムを増やすべきじゃないかと思います。優れた大学には、たくさんの受講生が集まる。競争と淘汰が起こってしかるべきだと思います。カリキュラム共通化をアジアの大学にまで広げて、北京大学の何々科を取れば大阪大学の単位に加えられるというようなアジア・ピタパをつくれれば、これはもっとおもしろい。つまり巨大なおカネを投じてやらなくても、そういう制度や意識の壁を乗り越えることによって、いくらでも、おもしろいことができる。大学

特区のようなものがソフトとしてできる気がします。それに、できれば、企業も加わって、寄付講座とか、ベンチャー企業の優れた製品を研究したり、あるいは後継者も養成していくとか、産官学のソフト特区みたいなものができれば、そしてPREXが、そういうことの触媒みたいな役割を、果たしていただけたら、ありがたいと思います。

いずれにしろ、私は大阪、関西の持つ知的ネットワークがブレーク・スルーすれば、ものすごい可能性が生まれるということに期待したい。

いまひとつ日本人は自信をもっと持たなければならぬ。日本文明とか、ジャパニーズ・ウエー・オブ・ライフと申し上げましたが、日本人の生活文化は、やはり、世界トップですね。これだけ奥ゆかしい繊細な、文化、生活文化を持っている民族は、そうない。もっとみんな荒っぽいですね。衣食住すべてにおいて、非常に繊細な感覚を持っているのが日本人です。なおかつどの家にもパソコンがあり、みんな携帯電話を持ち、病気になれば、だれでも、治療をしてもらえ、食べ物には不自由して飢え死にする人はいない。こんな天国みたいな国はないのですよ。曾野綾子さんが、これ以上、どこまでを恵まれれば気が済むのかと怒っていましたが、ほんとうに私もそう思います。戦争もない日本は、世界の憧れです。もっと自信を持って日本の文明を広めて世界に貢献するという気概を持ちましょう。

コーディネーター

ある国では救急車をなかなか呼ばない。おカネを払わないと病院へ運んでくれないから。それに比べると日本はいいというわけですか。でも、結構、破綻もしてしまっていて、あっちこっちで拒否をされるとか、そういう問題も出ているので(笑)。それに、ただで、みんな呼べるというのは、ほんとうにバラ色の絵なのかどうかは問題かなと思いますが。

いろいろお話が出て、きょうは非常に勉強になったんですが、いま、中央アジア中心に財務省、それから中央銀行系の若手の官僚を集める研修プログラムというものの評価を一つしておりまして——それは、昔、僕が教えていたことがあるんですが——、そのプログ

ラムの発想が、(さっき井上さんが、日本的経営なんてもう忘れたらどうかという話をされましたが) 基本的に、戦後、日本の成功経験を移行経済の人たちに教えるというものなんです。日本的経営をいまさら論じるのがとおっしゃるのは、日本的経営と言うものが存在しないという話ではないかかもしれないと思いますし、それから、その重要性を否定したことではないと思うんですが、基本的に、それがうまくいっていた状況とは違う状況が、いまある。つまり、日本の高度成長のときの状況とは違う国際環境に、いまの移行経済はおかれている。だから、それをストレートに伝えることはできないので、むしろストレートに伝えることができるのは、いまの国際経済環境のなかで、日本が、バブル崩壊でどんな失敗をしたか、そういう反面教師的な役割というのもの、これは必ずしもネガティブな意味ではなしに、役に立つことだと思うんです。

それから、もう1つ、最後に申し上げたいことは、私はやはり、人は利で動くと思っています。いま起きていること、例えば肥塚さんがおっしゃった若者の30%が首都圏にいるということ。それからこの間、地域間の人口流動のデータが出ていまして、関西圏では滋賀県だけが増えていて、あとは首都圏だけがネットで増えているという話がありました。これも、やはり、そこに行けば、ビジネス・チャンスがあり、学校があり、そういうチャンスがあるので、人は動くんですね。これを集積——アグロメレーション——と言います。これは避けがたいメカニズムだと思います。

私の司会の役割はこれで終わりとさせていただきます。ありがとうございました。