

【テーマ】

生活の芸術化ということについて考える—潜在性や独創性はどこから生まれるのか？

いのちとくらしの豊かさこそ真実の富

財・サービス→**特性・持ち味(characteristic)**→**生き方の実現(functioning)**→効用

- ・ パンの本当の価値とは、財の特性である栄養になるという点と、利用する人間にとって対話しつつ食事をすればコミュニケーションになるという2点にある。パンが人間相互のコミュニケーションの担い手となって人間の諸機能の発達に貢献するという考え方でものを見ていくと、無限ともいえる多様な特性や固有の性質が考えられる。人間が生きがいを実現するような機会を増やそうとすると、まず人間がパンだけでなくあらゆる財の**潜在能力**を知り、購入の機会を生かし、さらに、財の固有の特性や潜在能力を財の機能へと変換しうる条件はどのようなものかをふまえる事が重要な意味を持つことになる。(アマルティア・セン)
- ・ 文化とは、人間が多様性を相互に認め合って相互に尊重しあい、学びあって個性を高め合う雰囲気や関係のこと。より多くの人が良い生き方を実現するための人間自立の経済的基礎と文化インフラストラクチャーの整備が必要。

出典:池上惇「文化経済学のすすめ」

創造の現場

人間の生活の主要5因子(ビッグファイブ) ①経験への開放性②誠実性③外向性④協調性⑤情緒不安定性

↓ 地理的分布の検証より性格と居住地の相関関係を確認

都市の性格特性 ①外交的地域(工業都市・集団)②保守志向地域(南部・家族)③経験志向地域(クリエイティブ都市・単独)

- ・ 人々の集積と創造性が経済成長の中での中心的役割である。地域へのイノベーションや経済成長をもたらしたのは、経験への開放性に富む人々の集中に起因する。開放性は多様性を引き出し、十分に活用するための重要な鍵となる。また経済成長には奥行きと幅という2つの要素が必要。奥行きとは特定の分野での経験値と専門化が高まることで生まれる。幅をもたらすのは多様性と、新たなアイデアを許容し、生成し、反映させるのに必要な経験への開放性である。
- ・ 人間同士のネットワークは、絆と橋渡しという二つの異なる方法で形成されている。ゆるい絆を意味する橋渡しは本質的に、クリエイティビティや新たなひらめきの必要条件である。
- ・ 創造の現場の特長は、仕事という意識から外れた、完全にエンターテインメントな文化である。独特の環境や才能の集積によって、ある種の価値観や趣味の共有が促され、人間関係が構築され、正しい作法のあり方が決まる。

出典:リチャード・フロリダ「クリエイティブ都市論」

文化のビジネス化

京都の職人文化を形成する3つの要素 ①顔を見る経営と切磋琢磨②独創性による付加価値③継続のための革新

京都企業の強み ①コアコンピタンス ②ニッチ ③オープン

「企業の成長の源を独創性に求め、それをエンジンとして安定的な成長を目指した人間の潜在能力を引き出す経営」

- ・ 伝統産業とハイテク産業の両方が同じ場に存在する稀有な都市
- ・ 量でなく質で勝負という本物主義、文化の芯
- ・ 京都人経営者の切磋琢磨的なネットワーク
- ・ 異文化許容性。閉鎖的イメージと融通無碍
- ・ 文化とテクノロジーの融合がもたらす**潜在力**
- ・ 文化のビジネス化／歴史資産から新たな価値を生み出す
- ・ 職人とマーケットの距離 (ex.サントリーと福寿園 伊右衛門)

「優れた個人の才能に全ての社員が敬意を持ち、組織として全力でバックアップする」(任天堂 岩田聡社長)

出典:村山裕三「京都型ビジネス」

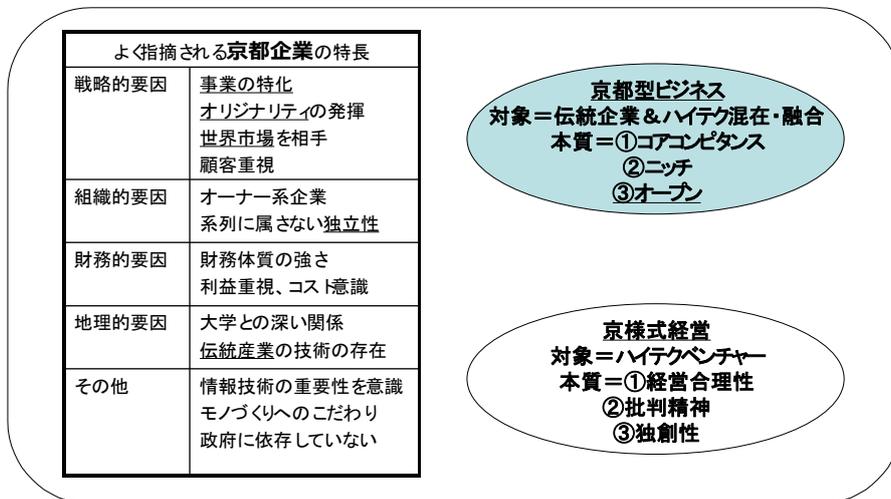
(参考)

①京様式経営の構造—創業者と米国との親和性

	創業者出身地	米国経験	営業成功体験	学習体験	企業戦略
京セラ	稲盛和夫(現) 鹿児島県	稲盛会長は創業当初の1962年米国にセラミックコンデンサの売り込み開始。	1965年Tからの受注成功。	米国のオープン、フェアから学んだ公明正大は同社の最も重要な理念。	キャッシュフロー会計、分散型組織など企業の最先端。M&A。
堀場製作所	堀場雅夫(現) 京都市	現社長は米国合弁会社オルソン・ホリバに入社。	1970年代排ガス規制測定器がカルフォルニア州で販売好調。	現社長はUCLA大学院工学研究科を修了。	システム経営。年棒制。M&A。
日本電産	永守重信(現) 京都府	現会長は会社設立の翌年、単身米国にわたり、営業活動をする。	スリーエムからの受注に成功。EMからの受注成功で飛躍。1984年米国法人設立。	日本のベンチャーに対する投資を自らのポケットマネーで行っている。	実力主義。M&A。
村田製作所	村田昭名誉会長 石川県	名誉会長が1957年に渡米、電子部品では日本で最初に営業開始。	1960年モトローラやGEへの受注に成功。1965年米国法人設立。	現社長はニューヨーク大学数理統計学科卒業。	科学的経営。中央集権的経営。
ローム	佐藤研一郎(現) 東京都	佐藤社長は1961年には半導体の開発拠点をシリコンバレーに設立。社長は12年間滞在。	1977年受注型ICが爆発的に売れる。	米国はフェアだから、住みたい。	合理的経営。中央集権的経営。
オムロン	立石一真 熊本県	創業者の立石一真がオートメーションという生産方式の視察団に参加。	参加者で唯一OA実現に取り組み、発展の契機とさせることに成功。	革新的な戦略、組織のモデルの導入に成功。	シリコンバレーとの接触。
サムコ	辻理(現) 京都府	1987年日本のベンチャー企業で初めて、シリコンバレーに研究所を設立。	シリコンバレーで成功。	辻社長はNASAのエムズ研究所でプラズマ化学を研究。	シリコンバレー型経営の先鋒。
ニチコン	武田一平(現) 横浜市	武田社長は入社4年目で米国に渡り、ゼロから市場開拓。17年滞在。	電解コンデンサのシェア1位を獲得。	×技術者でない	年功序列なし。ディスクロージャー重視。

京様式経営の本質的特徴＝①経営の合理性②批判精神③独立性、独創性、向上心
京都で受け入れられず、シリコンバレーで成功。(出典「京様式経営／末松千尋」)
その他、ワコールなども京都以外の出身。

②京都型ビジネスと京様式経営



末松「京様式経営」がハイテクベンチャーは従来の京都企業と相容れない性質としたのに対し、村山は許容性により伝統産業とハイテク産業両面の取材から根っこは職人文化との共通点が多いことや両者が工業会などを通じた企業間ネットワークで様々な情報交換・切磋琢磨が行われていることより、新たな融合の可能性を見出した点が特徴。