

第III部 「これから企業と社会のつながり」

欧州での取り組み：ジェイフィール（FCAJ オランダ視察を中心に）



オランダ・フィンランド視察の学びと日本の課題

イノベーション、ウェルビーイング、デモクラシーの成熟度、いずれも世界トップ10内に入り、日本よりもはるかにランキングが高いオランダとフィンランド。

彼らがどのような「エコシステム」を社会で構築しているのか、現地を視察してきたジェイフィールのメンバーよりレポートいたします。

「オランダ視察からの学び」

—ジェイフィール 山中健司より—

「これからオランダ視察の内容をお話させていただきますが、"これが全て正しい"というのではなく、"日本では何が出来るかな?" "どんなことを取り入れられるかな?"という対話のきっかけになればいいと思い発表させていただきます。

まず、空港に到着し、「象徴的な光景・体験」をしました。

空港の電球は、皆さんもご存じの大企業「フィリップス」が、サブスクで提供しています。サブスクで提供することにより、廃棄物が減り、耐久性も従来の物より75%アップさせたそうです。大企業が社会のことを

考え、サーキュラーエコノミーを考えた取り組みをしている事例です。

これは、ほんの一例ですが、オランダは大企業だけでなく、各エリアでイノベーション・エコシステムが生まれているようです。以下の通り、企業、自治体、大学、スタートアップなどが中心となり様々なエコシステムを構築しています。

- A) 大企業が中心（例：アントフォーヘン市のフィリップスの元城下町）
- B) 地方自治体が中心（例：ハーグ市のリビングラボ）

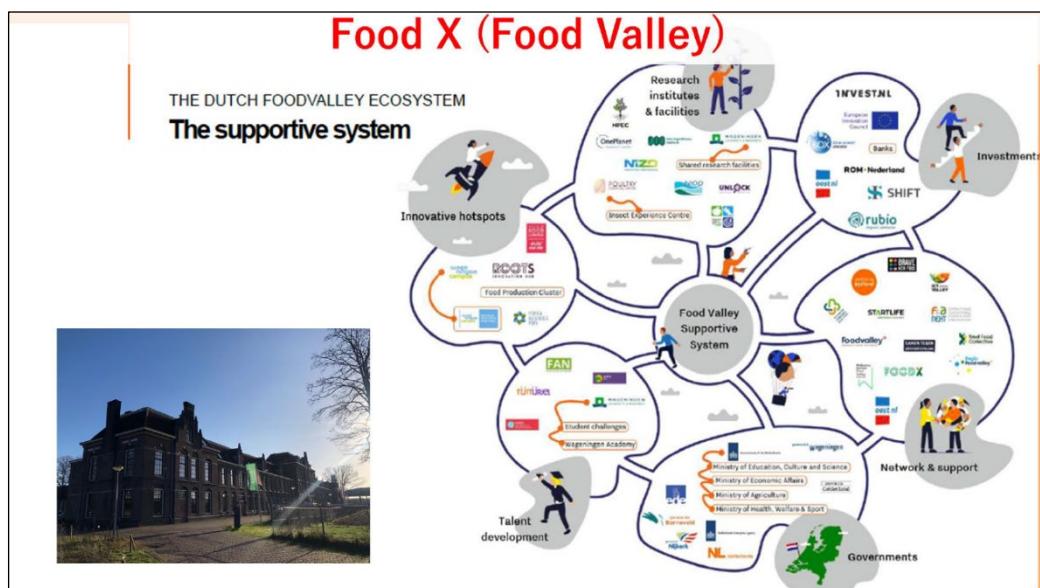
- C) 大学が中心（例：エーデ市のフードバー、アムステルダム市のサイエンスパーク）
- D) スタートアップが中心（例：ロッテルダム市のサーキュラーエコノミー系のブルーシティ）

エコシステムとは？

先ほどから話に出てる「エコシステム」の分かりやすい事例をご紹介させていただきます。オランダにはIT企業が集まるシリコンバレーのような、『FOOD VALLEY』

というものがあります。その背景には、オランダの農産物の輸出額はアメリカに次いで世界第二位であり、世界の食糧難をどうにかしたいという思いがあったようです。

この地域には、大学、企業の研究所、スタートアップ、政府自治体、投資家、知財、法律の専門家、ネットワークをつくる組織など様々な人が集まっていることに加え、農業家を育てる人材育成にも力を入れています。地域の人材を育て、活用し、食料自給率も高め、まさに地域で循環する「エコシステム」を構築しているのです。



オランダで感じた2つの視点

オランダ視察中にTNO（オランダ応用科学研究機構）という組織を訪問しました。こちらは、応用科学によるイノベーションで、持続可能な社会インパクトに寄与することが目的に作られた組織で、運転資金の30%

が政府資金、それ以外は民間資金で賄っています。

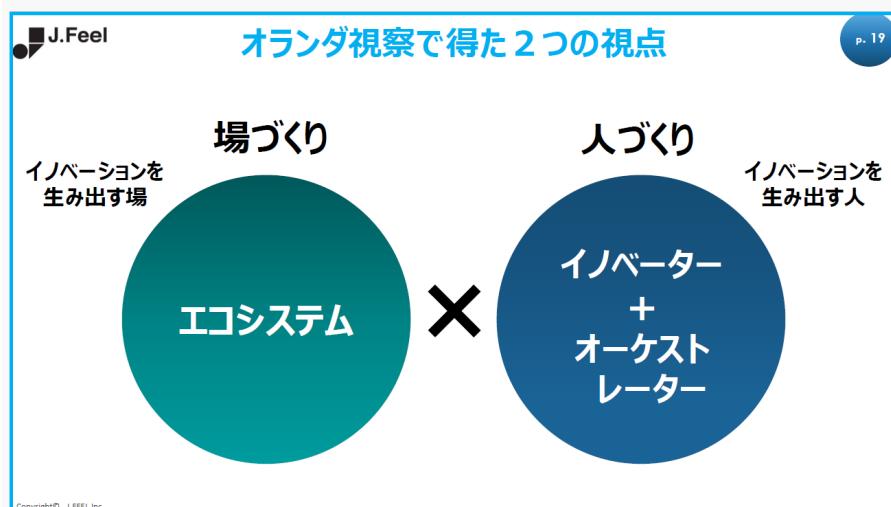
TNOのミッションは、“人々と知識をつなぎ、持続可能な産業競争力と社会のウェルビーイングの向上のために、イノベーションを創出する”ことで、テクニカルイノベーション（技術革新）のみならず、ソーシャ

ルイノベーション(行動変容)への洞察を踏まえた上で、ソサイエタル・イノベーション(社会変容)を追求しています。

日本では、企業は企業、政府は政府、個人は個人でそれぞれが出来ることを見つけ、サステナビリティを追求していますが、オランダでは政府、企業、地域コミュニティ

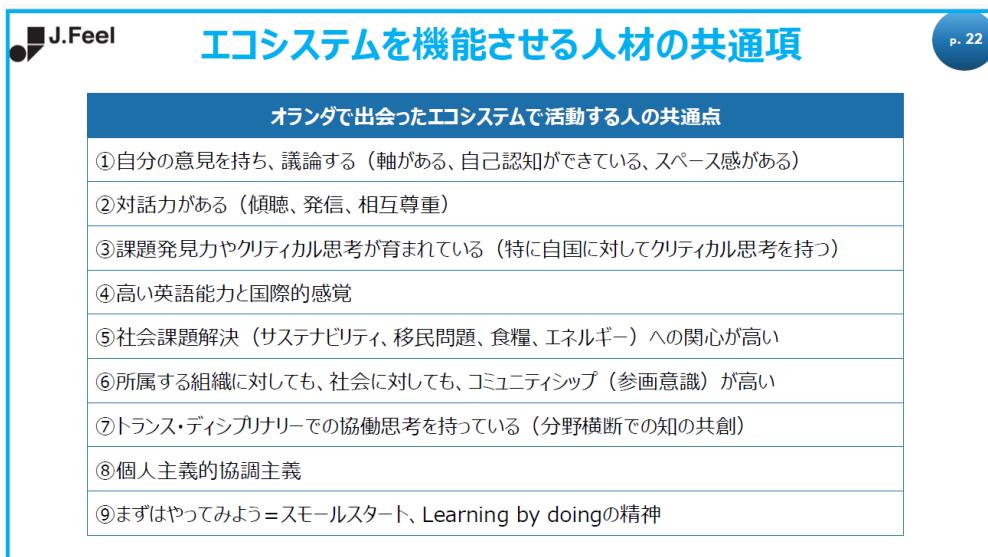
が一体となって、持続可能な世界にするために行動し、社会を変えていこうとしているのです。

そのため、オランダではエコシステムを実現する「場」づくりだけではなく、それを推進することが出来る「人」づくりにも注力している、と感じました。



今後日本でも持続可能な世界を実現するためのエコシステムを構築するためには、イノベーションを推進できる「人」を育てなければならないと、強く感じました。

以下は、オランダで出会った、エコシステムで活躍する人の共通点をまとめてみました。自分自身がどうなのか、あなたの周りにこのような人がいるか、考えるヒントにしてみてください。



「フィンランド視察からの学び」 —ジェイフィール 佐藤将より—

私がフィンランド視察で一番印象を受けたのは、この絵です（下図参照）。この絵、何を示しているかわかりますか？これは、フィンランドの幼児教育で、多文化教育アプリの中で使われている、フィンランド文化を表したイラストです。右手は、自分の軸を持つリーダーシップ。左手は社会に参画するシチズンシップ。つまり、バランスではなく、両方とも大事にするのがフィンランドである、という考え方です。↗

他方、面白かったのが、彼らフィンランドから見た日本の文化です。彼らから見た日本は、赤い傘だと言うのです（下図参照）。日本の神道においては、「雨が降ってきたら、自分が濡れてでも、誰かのために傘を差し出す」、そのコンパッションの精神が、日本の文化の象徴だと、そうフィンランドの子供たちに教えているのです。

ちょっと驚きますが、確かに J-Pop の歌詞や日本のドラマやアニメの中でも、「誰かの傘になることが大事」、「それが幸せ」という表現が結構出てくるのですよね。日本人のメンタリティとして、備わっているものなのかもしれません

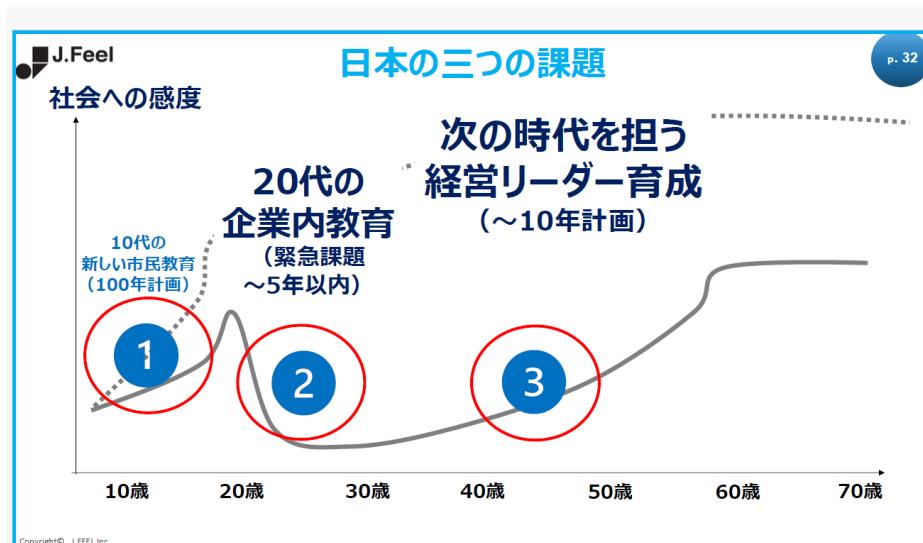
↙



ただ、この日本人の、「誰か身近な人の力になろう」という教育基礎は、強みであり弱みであると考えています。つまり、傘の届く範囲の人は助けられるけど、社会全体の大きなエコシステムをつくるような大きな構想にはなりにくいということです。ここがオ

ランダやフィンランドとの大きな違いで、我々日本人が、今後、社会全体のエコシステムをつくるような大きな視点を持つにはどうすればよいか？それが、コミュニティシップの観点で見た日本のテーマだと考えています。

↗



日本の3つの課題

そのために、日本は、国家百年の計として、以下の三つの課題をクリアしていく必要があると考えています。

① 10代の新しい市民教育 (100年計画)

一つ目が、幼少期～10代のシチズンシップ教育です。これが、オランダ、フィンランドのエコシステムの基盤にあるのです。内容は、これまでの国語算数理科社会でも、道徳教育でもない、より世界全体の中で自分たちをメタ認知し、民主主義に参画する市民としての意識を育む教育です。これには時間はかかりますが、これが土台としてまず不可避だと考えています。

② 20代の企業内教育 (緊急課題～5年以内)

同時に、早期に対策を打てるのが、今の20代の企業内教育の改革です。この世代は、我々の世代以上に、SDGsについて

て学び、社会課題に興味を持っている世代です。しかし、一度、社会に出て企業で働くようになると、急激に社会課題について関心を失っていく傾向があるのです。ここが、もったいない。もっと企業内教育で、社会と企業、自分との接続を考え、真のコミュニティシップを育むような教育をしていかないと、国家的な人的資産の損失だと考えています。

③ 次の時代を担う経営リーダー教育 (~10年計画)

最後に、鍵になるのが、経営者層の意識です。そこが変わらないと、若手20代の意識もなかなか変わらない。20代の意識を変えるには、その上のトップ層である40～50代の意識を変えないといけない。これからは、経営層は、自社が競争で勝つだけでなく、社会全体が持続可能であるために何をすべきなのか、その中で自社がどういう価値を提供するのか、真のコミュニティシップを考

えられるリーダーであって欲しいと思いま
す。

最後に、オランダ、フィンランドを視察し
た自分の一一番の反省は、これまで「コマーシ
ヤルなリーダー育成」に偏っていたなと言
うことです。これからは、もう一段視座を上
げて、「ソサエタルなリーダー育成」をして
いかねばならないなと感じました。
是非、皆さんともこれから一緒に取り組ん
でいきたいと思います。